

УЗАГАЛЬНЕННЯ

судової практики про матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю.

План

1. Поняття та види матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю.
2. Статистичний аналіз.
3. Джерела правового регулювання відносин щодо матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну роботодавцеві.
4. Загальні підстави, умови та види юридичної матеріальної відповідальності.
5. Практика розгляду судами Івано-Франківської області спорів щодо матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну роботодавцеві.
6. Висновки.

1. Поняття та види матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю

Матеріальна відповідальність — інститут трудового права та один з видів відповідальності за трудовим правом, а також вид юридичної відповідальності сторін трудового договору. Сторона трудового договору зобов'язана відшкодувати заподіяну іншій стороні трудового договору шкоду відповідно до законодавства.

Матеріальна відповідальність сторін трудового договору відрізняється від передбаченої нормами цивільного права майнової відповідальності:

1) матеріальна відповідальність передбачається за шкоду, заподіяну внаслідок порушення трудових обов'язків працівника;

2) встановлено відповідальність тільки за пряму дійсну шкоду (не отримані доходи або упущена вигода, на відміну від цивільного права, відшкодуванню не підлягають);

3) межі матеріальної відповідальності та порядок покриття шкоди, заподіяної працівником, встановлені законодавством;

4) допускається добровільне покриття шкоди повністю або частково;

5) роботодавець зобов'язаний створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи й забезпечення повного збереження дорученого їм майна;

6) суб'єктами матеріальної відповідальності є працівник і роботодавець;

7) матеріальна відповідальність працівника може застосовуватися разом з іншими видами юридичної відповідальності або самостійно.

Матеріальна відповідальність — це обов'язок сторони трудового договору відшкодувати іншій стороні заподіяну шкоду в установленому законом порядку та розмірі.

Матеріальна відповідальність (на відміну від дисциплінарної) має двосторонній, взаємний характер, оскільки відповідальність несуть не тільки працівники перед роботодавцем, а й роботодавець несе відповідальність перед працівником за заподіяння йому шкоди.

- Працівники зобов'язані дбайливо, бережливо ставитися до майна роботодавця і вживати заходів для запобігання шкоді (ст. 131, 139 КЗпП). Працівники, які внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків заподіяли шкоду роботодавцеві, несуть матеріальну відповідальність (ст. 130 КЗпП).

- Своєю чергою, роботодавець зобов'язаний створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи та забезпечення повного збереження дорученого їм майна, забезпечити безпечні і нешкідливі умови праці (ст. 131, 153 КЗпП) і нести відповідальність перед працівниками за заподіяну їм шкоду: зобов'язаний відшкодувати працівникові шкоду, заподіяну йому каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням трудових обов'язків (ст. 173 КЗпП).

Отже, залежно від того, хто заподіяв шкоду, розрізняють **два види матеріальної відповідальності по суб'єктах майнового правопорушення:**

- 1) матеріальна відповідальність працівника за шкоду, заподіяну роботодавцеві,
- 2) матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.

2. Статистичний аналіз

На виконання листа Вищого спеціалізованого суду України Апеляційним судом Івано-Франківської області проведено узагальнення практики застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю, в 2013, 2014 роках.

На вимогу апеляційного суду з місцевих судів області надійшло 11 справ, розглянутих ними у 2013, 2014 роках, зокрема з :

- Болехівського міського суду
- Калуського міськрайонного суду
- Снятинського районного суду
- Тисменицького районного суду – по 1 справі;
- Коломийського міськрайсуду
- Косівського районного суду - по 2 справи;
- Івано-Франківського міського суду – 3 справи.

За інформацією Долинського районного суду в 2013, 2014 роках судом розглянуто 2 справи вказаної категорії, в Косівському районному суді за цей період розглянуто 3 справи, в Івано-Франківському міському суді - 7 справ.

10 судів області, а саме:
 Богородчанський районний суд
 Верховинський районний суд
 Галицький районний суд
 Городенківський районний суд
 Долинський районний суд
 Надвірнянський районний суд
 Рогатинський районний суд
 Рожнятівський районний суд
 Тлумацький районний суд
 Яремчанський міський суд

надали інформацію про те, що у 2013, 2014 роках справи цієї категорії судами не розглядалися.

Із справ, що надані для узагальнення та інформації судів, в 2013, 2014 роках знайшли своє вирішення по суті 15 справ; з них: 10 позовів задоволено; 2 позови задоволено частково, у трьох випадках в позові відмовлено.

Крім цього, в одному випадку позов залишений без розгляду за повторною неявкою представника позивача в судові засідання, у двох випадках позов залишено без розгляду за відповідною заявою позивача.

У апеляційному порядку оскаржено 3 судові рішення, два з яких залишено без змін, одне про задоволення позову скасоване з ухваленням нового рішення про відмову в позові.

3. Джерела правового регулювання відносин щодо матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну роботодавцеві

Такими джерелами є:

- 1) Кодекс законів про працю України (КЗпП),
- 2) Цивільний кодекс України (ЦК);
- 3) Закон України "Про визначення розмірів збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей" від 6 червня 1995 р.;
- 4) Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, недостачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 р. № 116 (зі змінами, внесеними постановами Кабінету Міністрів України від 27 серпня 1996 р. № 1009, від 20 січня 1997 р. № 34 і від 15 грудня 1997 р. № 1402);
- 5) Перелік посад і робіт, які заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємство, установа, організація можуть укласти письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення схоронності цінностей, переданих

ім для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва", затверджений постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС від 28.12.1977 року № 447/24;

- 6) постанова Пленуму Верховного Суду України № 14 від 29 грудня 1992 р. "Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками";
- 7) постанова Пленуму Верховного Суду України № 3 від 31 березня 1989 р. "Про практику застосування судами України законодавства про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної злочином, і стягнення безпідставно нажитого майна".

4. Загальні підстави, умови та види юридичної матеріальної відповідальності.

Порушення покладених на сторони трудового договору обов'язків, якщо внаслідок цього заподіяно шкоду, викликає трудове майнове правопорушення.

Матеріальна відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцеві, врегульована главою IX Кодексу законів про працю України "Гарантії при покладанні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації", іншими нормами КЗпП, а також іншими нормативно-правовими актами.

У ст. 130 КЗпП України визначено загальні підстави й умови матеріальної відповідальності працівників. Підставами матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну майну роботодавця, є проступки працівників — порушення покладених на них трудових обов'язків (дисциплінарне правопорушення), внаслідок чого завдано прямої шкоди (трудова майнове правопорушення). Умовами матеріальної відповідальності є протиправна дія (бездіяльність працівника, вина працівника (умисна чи з необережності), причинний зв'язок між протиправною дією (бездіяльністю) працівника та їх наслідком (шкодою).

У трудовому праві 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.

Трудове законодавство передбачає два види матеріальної відповідальності: обмежену й повну.

Основний вид матеріальної відповідальності працівника - обмежена матеріальна відповідальність, яка полягає в обов'язку працівника, з вини якого було заподіяно шкоду, відшкодувати власникові (уповноваженому ним органу) пряму дійсну шкоду, але не більше його середнього місячного заробітку.

Статтю 132 КЗпП України встановлено, 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.

Матеріальна відповідальність понад середній місячний заробіток допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві.

Випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників визначені також **статтею 133 КЗпП України**, відповідно до якої обмежену матеріальну відповідальність несуть:

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

2) керівники підприємств, установ, організацій та їх 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 працівникам, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям.

Повна матеріальна відповідальність працівників у розмірі заподіяної шкоди без будь-якого обмеження передбачена ст.134 КЗпП України. Перелік підстав притягнення до повної матеріальної відповідальності, що міститься в цій статті, є вичерпним.

Відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли:

1) 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.

Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність укладається на доповнення до трудового договору з метою конкретизації обов'язків власника або уповноваженого ним органу і працівника щодо забезпечення збереження матеріальних цінностей. Договори про повну матеріальну відповідальність укладаються за умови, якщо працівник досяг 18 – річного віку і йому безпосередньо передані цінності для зберігання, обробки, продажу (відпуск), перевезення або застосування в процесі виробництва, майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;

- 2) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;
- 3) шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;

Працівник не може притягуватися до матеріальної відповідальності за п.3 ст. 134 КЗпП у разі винесення виправдувального вироку, припинення кримінальної справи за відсутністю складу або події скоєння злочину.

- 4) шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;

Власник зобов'язаний довести, що шкоду заподіяно працівником у нетверезому стані. Доказами можуть бути медичний висновок, акти, свідчення свідків тощо.

- 5) 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;

Повна матеріальна відповідальність настає за умисне заподіяння такої шкоди. Якщо недостача, зіпсуття або знищення вказаного майна сталися з необережності (недбалості), настає обмежена матеріальна відповідальність.;

- б) відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків;

У цьому випадку йдеться про випадки матеріальної відповідальності, які передбачені спеціальними нормативно-правовими актами, зокрема, за шкоду, заподіяну: перевитратою пального на автомобільному транспорті; отриманням посадовою особою премій внаслідок допущених з його вини викривлень даних про виконання робіт; розкраданням, знищенням (псуванням), недостатчею або втратою дорогоцінних матеріалів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей, і т.п.;

- 7) шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків;

У даному випадку шкода заподіяна роботодавцеві не сторонньою особою, а саме працівником, який перебуває з таким підприємством у трудових правовідносинах на підставі трудового договору. Така шкода може бути заподіяна як у робочий час, так і після його закінчення або до початку роботи. Типовим прикладом такої шкоди є використання майна підприємства в особистих цілях;

- 8) службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу;
- 9) 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.

5. Практика розгляду судами Івано-Франківської області спорів щодо матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну роботодавцеві

Аналіз справ, надісланих судами Івано-Франківської області для узагальнення, показав, що в основному предметом спорів даної категорії є матеріальна відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцеві.

За 2013 - 2014 роки працівники не звертались в суди з позовом до роботодавців з приводу неправомірних дій щодо відрахування, що вчиняють роботодавці.

Тому дане узагальнення проведено в розрізі спорів, що стосуються саме матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну роботодавцеві.

Як уже зазначалось, за загальним правилом, працівники несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Це означає, що 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, хоча вона має ознаки прямої та дійсної, працівником не покривається.

В 2014 році в Коломийський міськрайонний суд звернулась Отинійська районна лікарня №1 до Т.І. та Ю.В. про відшкодування матеріальної шкоди в порядку регресу. В обґрунтування позову зіслалась на те, що виконавчою дирекцією Івано-Франківського обласного відділення Фонду соцстрахування з тимчасової втрати працездатності 11.07.2014 року проведено документальну перевірку з питань дотримання порядку використання коштів Фонду в Отинійській районній лікарні №1 (далі установі), в результаті якої виявлено, що з вини головного бухгалтера лікарні Т.І. та спеціаліста з розрахунків Ю.В. допущено суму переплат по тимчасовій непрацездатності та по вагітності і пологах на загальну суму 6471,47 грн., які рішенням Дирекції зобов'язано установу повернути Фонду соцстрахування та накладено фінансову санкцію в сумі 3235,74 – штраф 50% за порушення порядку використання страхових коштів. Вказані суми неправомірно виплачених коштів повернуті Фонду працівниками лікарні, які отримали такі виплати, а штрафні санкції сплачені установою. Тому Отинійська районна лікарня №1, як особа, що відшкодувала шкоду, має право зворотної вимоги (регресу) до Т.І. та Ю.В. у розмірі виплаченого відшкодування.

В правове обґрунтування позову позивач зіслався на положення ст.ст. 131, 133, 232, 233 КЗпП України, ст.ст. 16, 1174, 1191 ЦК України.

Ухвалою суду від 25.11.2014 р. позовну заяву Отинійської районної лікарні №1 до Т.І. та Ю.В. про відшкодування шкоди в порядку регресу залишено без розгляду за заявою позивача у зв'язку з добровільним вирішенням спору.

Наведені спірні правовідносини врегульовані положеннями ст. ст. 130 ч. 1-3, **132 ч.1**, 136 ЦК України. Про це роз'яснив і Пленум Верховного Суду України в п.7 постанови №14 від 29.12.1992 року "Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками", відповідно до якого працівники, які не є керівниками підприємства (установи, організації) і структурних підрозділів на підприємстві або їх заступниками, за шкоду, заподіяну зайвими виплатами, викликаними неналежним виконанням ними трудових обов'язків, несуть матеріальну відповідальність за ч.1 ст. 132 КЗпП (тобто у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку).

Статтею 136 КЗпП України встановлено порядок відшкодування шкоди. Стягнення шкоди, завданої працівником, в розмірі, що не перевищує середньомісячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженим ним органом, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками — за розпорядженням вищестоящого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника. Таке розпорядження має бути зроблено не пізніше двох тижнів від дня виявлення шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівника. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством.

Такий позов може бути подано протягом одного року з дня виявлення заподіяної шкоди, а днем виявлення шкоди слід вважати день, коли власникові стало відомо про наявність шкоди. Днем виявлення шкоди, встановленої в результаті інвентаризації матеріальних цінностей, при ревізії або перевірці фінансово-господарської діяльності підприємства, є день підписання відповідного акта або висновку.

Враховуючи той факт, що відповідачі Т.І. та Ю.В. на час проведення перевірки не перебували у трудових відносинах з Отинійською районною лікарнею і відшкодування не могло бути проведене за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу шляхом відрахування із заробітної плати, то позивач правильно звернувся за його вирішенням в порядку, передбаченому ст. 136 КЗпП України.

На узагальнення не надіслано справ про обмежену матеріальну відповідальність працівників з **підстав п.1 та 2 ст. 133 КЗпП України**, а тому і не аналізується правильність застосування судами області вказаної норми матеріального права.

За інформацією Долинського районного суду в справі за позовом ПАТ "Укрнафта" в особі НГВУ "Долинанافتогаз" до О.М., М.Ф., О.М., Б.М., І.М. про відшкодування шкоди, суд відповідно до ст. ст. 139, 134, 132 КЗпПУ позов задовольнив частково, оскільки позивачем не

надано доказів про те, що з відповідачами було укладено договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність і тому **останні можуть нести матеріальну відповідальність тільки в межах середньомісячного заробітку.**

Справа в апеляційному порядку не переглядалась і на узагальнення не направлена, а тому проаналізувати правильність застосування законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцеві, не представляється можливим. Однак, слід зауважити, що випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників встановлені статтею 133 КЗпП України, на яку суд, відповідно до надісланої інформації, в своєму рішенні не зіслався. Відповідно до п. 1 наведеної статті обмежену матеріальну відповідальність у відповідності з законодавством несуть: працівники - за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, - у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. В такому ж розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування.

Крім того, за вищенаведеною інформацією позов було пред'явлено до п'яти відповідачів, а не до кожного окремо з відповідачів, а тому в такому випадку суду слід було перевірити, чи в силу ст. 135² КЗпП України укладався з працівниками договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. В протилежному випадку, відповідно до ч.5 ст. 135³ КЗпП України розмір підлягаючої покриттю шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності.

Також за інформацією Долинського районного суду в справі за позовом державного підприємства "Вигодське лісове господарство" до Руслана Ярославовича про відшкодування матеріальної шкоди, завданої працівником під час виконання трудових обов'язків, суд, з урахуванням наявних в справі доказів: наказу про прийом відповідача на роботу, договору про повну його матеріальну відповідальність, акту планової виїзної ревізії, протоколу інвентаризаційної комісії та відповідно до ст. ст. 134 п.1 ч.1, 130, 135¹, 136 КЗпП України **частково задовольнив позов в межах доведених позовних вимог.**

Справа в апеляційному порядку не переглядалась та не направлена на узагальнення. Проаналізувати правильність застосування законодавства також не представляється можливим. Відтак слід зауважити, що розмір дійсної шкоди є саме тим критерієм, за допомогою якого точно встановлюється сума, що підлягає відшкодуванню працівником з урахуванням виду відповідальності, ступеня вини, конкретної обстановки, за якої було заподіяно шкоду, його майнового стану. Пленум Верховного Суду України в п. 15 постанови "Про судову практику по справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам,

установам, організаціям їхніми працівниками" від 29.12.1992 р. №14 роз'яснив, що розмір шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, суд визначає відповідно до ст.135-3 КЗпП України, Закону України "Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей" і Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 р. № 116.

Визначаючи розмір шкоди, суд має виходити з цін на матеріальні цінності, що діють у даній місцевості на час вирішення справи, і застосовувати встановлені нормативно-правовими актами для цих випадків кратність, коефіцієнти, індекси, податок на додану вартість, акцизний збір тощо. 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 ст. 233 КЗпП України річного строку для пред'явлення позову по кожній вимозі і поважності причин його пропущення.

З підстав п.1 ст. 134 КЗпП України рішенням Снятинського районного суду задоволено позов прокурора Снятинського району в інтересах держави в особі Снятинського дитячого будинку-інтернат II профілю до Катерини Михайлівни про стягнення матеріальної шкоди в розмірі 1651,85 грн. Судом встановлено, що відповідача прийнято на роботу в дитячий будинок на посаду старшої медсестри та укладено з нею договір про повну матеріальну відповідальність. Відповідно до інвентаризаційного опису та на підставі накладних, наданих позивачем та досліджених в судовому засіданні, судом встановлено нестачу матеріальних цінностей, які були передані позивачем відповідачу, на загальну суму 1651,85 грн. Судом в силу ст. 135¹ КЗпП України перевірено чи посада, яку займала відповідач входить в перелік посад і робіт, які виконуються працівниками, з якими підприємство, установа, організація можуть укласти письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення схоронності цінностей, переданих їм для зберігання. З огляду на встановлені обставини, та, правильно застосувавши норми матеріального права, а саме: ст. ст. 134 п.1, 135¹ КЗпП України, посилаючись на роз'яснення Пленуму Верховного Суду України в п. 8 постанови "Про судову практику по справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їхніми працівниками" від 29.12.1992 р. №14 та положення Переліку посад і робіт, які заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємство, установа, організація можуть укласти письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення схоронності цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску),

перевезення або застосування в процесі виробництва", затверджений постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС від 28.12.1977 року № 447/24, суд правильно вирішив спір.

Апеляційний суд погоджується з такою практикою вирішення спорів, адже, відповідно до п. 1 ст. 134 КЗпП 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 ст. 135¹ 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.

Статтею 135¹ КЗпП встановлено, що письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками, які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт затверджено постановою Державного комітету Ради Міністрів СРСР по праці і соціальних питаннях, Секретаріату Всесоюзної Центральної Ради Професійних Спілок від 28 грудня 1977 р. № 447/24.

Постановою Верховної Ради України "Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР" від 12 вересня 1991 р. № 1545 визначено, що на території України діють законодавчі акти СРСР, якщо вони не суперечать законодавству України.

Пленум Верховного Суду України в п. 8 постанови "Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками" від 29 грудня 1992 р. N 14 роз'яснив, 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, зіпсуття), переданих йому для зберігання або інших цілей (п. 1 ст. 134 КЗпП), суд зобов'язаний перевірити, чи належить відповідач до категорії працівників, з якими згідно зі ст. 135¹ 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 з чинним законодавством працівник з інших підстав не несе матеріальної відповідальності у повному розмірі шкоди (постанова Верховного Суду України від 25 квітня 2012 р. у справі № 6-16цс12).

Як показав аналіз надісланих на узагальнення справ, судами області не розглядалися справи про матеріальну відповідальність з підстав п.2 ст. 134 КЗпП України. Однак, при вирішенні зазначеної категорії справ, судам слід враховувати, що ця підстава передбачає

одноразове завдання для працівника одержати цінності, а не постійну трудову функцію. Тому у таких випадках власник повинен ознайомити працівника, якому видано разову довіреність з порядком приймання, транспортування, збереження цінностей. Разове доручення на отримання майна та інших цінностей не може видаватися головному бухгалтеру підприємства; особам, яким за вироком суду заборонено обіймати матеріально відповідальні посади протягом певного часу; особам, що мають судимість за розкрадання, хабарництво та інші корисливі злочини, якщо судимість не знято і не погашено.

Повна матеріальна відповідальність за шкоду, завдану діями, які мають ознаки правопорушень, що переслідуються у кримінальному порядку, встановлена **п. 3 ч.1 ст. 134 КЗпП**. Підставою для притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності може бути кваліфікація його дій як службової недбалості (ст. 367 КК).

16.08.2013 року Долинський міжрайонний прокурор в інтересах держави в особі Болахівської міської ради (Фонд охорони навколишнього природного середовища) звернувся в суд з позовом до Р.В. про відшкодування збитків, обґрунтовуючи позов тим, що останній, працюючи майстром лісу, будучи службовою особою, відповідальною за збереження лісопродукції та інших матеріальних цінностей, допустив службову недбалість, яка виявилась у не виявленні та не припиненні фактів лісопорушень, а саме самовільній вирубці 83-х дерев різної породи, чим спричинив істотну шкоду навколишньому природному середовищу, яка згідно розрахунків, проведених на підставі Постанови Кабінету Міністрів України від 23.07.2008 року №665 становить 59313,55 грн.

ДП "Болахівське лісове господарство" 14.06.2013 року згідно платіжних доручень оплатило за заподіяну шкоду державі 29313,55 грн., що й становить суму збитків лісового господарства, які підлягають відшкодуванню особою, винною у спричиненні шкоди.

Ухвалою Болахівського міського суду від 28.05.2013 року Р.В. звільнено від кримінальної відповідальності, передбаченої ст. 367 ч.1 КК України, у зв'язку із передачею його на поруки трудовому колективу ДП "Болахівське лісове господарство" за клопотанням останнього.

Як на правову підставу прокурор зіслався на положення ст.ст. 22, 1166 ЦК України та ст. 452 ЦК України.

Рішенням Болахівського міського суду від 06.12.2013 року позов прокурора задоволено та стягнуто з Р.В. 29313,55 грн. заподіяної шкоди, зарахувавши їх на рахунок місцевого природно-заповідного фонду Болахівської міської ради і в дохід державного бюджету 229,40 грн. судового збору.

За змістом рішення наведені в позові обставини знайшли своє підтвердження. До спірних правовідносин судом застосовано положення ст. 1166 ЦК України та ст. 107 Лісового Кодексу України.

В апеляційному порядку вказане рішення не переглядалось і є чинним.

Однак судом при вирішенні спору неправильно застосовано норми матеріального права, адже позов обґрунтовано та й знайшло підтвердження в суді, що підприємству спричинена шкода внаслідок злочинних дій службової особи підприємства і доказом цього є ухвала суду про звільнення Р.В. від кримінальної відповідальності з передачею його на поруки трудового колективу підприємства. Кримінальне провадження відносно останнього закрито.

Відповідно до п. 3 ч. 1 ст. 134 КЗпП України працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли шкоду завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку.

За змістом цієї ж статті працівник несе повну матеріальну відповідальність не тільки у випадках, коли щодо нього винесений обвинувальний вирок, але і тоді, коли наявність складу злочину в його діях встановлено слідчими органами (притягнення до кримінальної відповідальності з наступним припиненням провадження у справі за nereабілітуючою підставою, яка не виключає кримінальну відповідальність).

Згідно ст. 130 КЗпП України 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 України встановлено порядок покриття шкоди, заподіяної працівником.

Отже, вирішуючи спір про відшкодування шкоди роботодавцю, завданої внаслідок кримінально-карних дій працівника, слід було застосувати положення ст. ст. 130 ч. ч. 1, 2, 134 п. 3 ч. 1, 136 КЗпП України, а не ст. 1166 ЦК України, якою врегульовано відшкодування шкоди за не договірними зобов'язаннями.

Аналогічно неправильно застосовано положення ст. 1166 ЦК України Косівським районним судом при вирішенні спору щодо відшкодування шкоди підприємству, спричиненої його працівником при виконанні трудових обов'язків.

Прокурор Косівського району в інтересах держави в особі ДП "Кутське лісове господарство" звернувся в суд з позовом до Ю.С. про відшкодування збитків в розмірі 2500 грн., обґрунтовуючи позов тим, що останній, працюючи майстром ділянки ДП "Кутське лісове господарство" та, будучи матеріально-відповідальною особою, під час здійснення охорони лісу на ввіреній йому майстерській ділянці 10.12.2012 р. у невстановлених

лісопорушників вилучив 40 новорічних ялинок, однак, протокол про виявлення порушення лісового законодавства не склав, вилучені ялинки не облікував та на реалізацію у встановленому порядку не дав, а з метою незаконного збуту перевіз їх до власного господарства. В період з 10.12.2012 р. по 22.12.2012 року він, з метою незаконного збагачення, на ввіреній йому ділянці лісового господарства вирубав 25 ялинок, які привіз до свого господарства. 22.12.2012 року на автодорозі Татарів-Чернівці поблизу свого господарства Ю.С. продав 65 ялинок, за які виручив 2000 грн. Відповідно до проведеного огляду новорічних ялинок в Кутському лісництві встановлено, що вартість вищевказаних ялинок по відпускних цінах ДП "Кутський лісгосп" становить 2500 грн.

Як на доказ вчинення таких дій Ю.С. прокурор надав постанову про притягнення Ю.С. до адміністративної відповідальності за ст. 172-2 ч.1 КУпАП.

В силу ч.4 ст. 61 ЦПК України вказана постанова є доказом того, що такий факт мав місце і вчинений він саме Ю.С. Тому в судовому засіданні не підлягав доказуванню той факт, що Ю.С. привласнив 40 новорічних ялинок, які вилучив у невстановлених лісопорушників, та особисто вирубав 25 ялинок в лісництві, які також привласнив, а в послідууючому їх реалізував. Виручені від реалізації ялинок кошти привласнив, чим спричинив роботодавцю ДП "Кутський лісгосп" пряму дійсну шкоду в розмірі 2500 грн.

Проте, при вирішенні наведеного спору суд повинен був перевірити, чи належить відповідач до категорії працівників, з якими може укладатися договір про повну матеріальну відповідальність, та встановити наявність його вини і причинного зв'язку між його протиправними діями і завданими збитками. Про це, зокрема, зазначено у п.8 постанови Пленуму Верховного Суду України №14 від 29.12.1992 року з наступними змінами "Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками". Однак, при розгляді даної справи судом цього зроблено не було.

Договори про повну матеріальну відповідальність (індивідуальну або колективну) можна укладати тільки з тими працівниками, які займають посади або виконують роботи, передбачені відповідними нормативно-правовими актами. Таким актом є перелік посад і робіт, що заміщаються чи виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування у процесі виробництва, затверджений постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 28.12.1977 року №447/24. Цей Перелік продовжує діяти в Україні і по цей час. Відповідно до ст. 135-1 Кодексу законів про працю договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність може укладатися при наявності одночасно двох умов: 1) наявність посади, яку працівник займає, або роботи, яку він виконує, у зазначеному Переліку; 2) виконання обов'язків за посадою, виконання роботи

відповідно до професії має бути безпосередньо зв'язане із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва довірених працівникам цінностей.

Посада майстра лісового господарства, яку займав Ю.С. в ДП "Кутське лісове господарство" Переліком посад і робіт, що заміщаються чи виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність не передбачена.

З наведеного випливає, що позов ДП "Кутське лісове господарство" до Ю.С. про відшкодування ним у повному об'ємі матеріальної шкоди, спричиненої вирубкою новорічних ялинок з підстав п.1 ч.1 ст. 134 КЗпП України, є необґрунтованим.

З урахуванням наявних в матеріалах справи доказів та встановлених обставин справи, в даному випадку є підстави для покладення на відповідача матеріальної відповідальності, встановленої **ст. 132 КЗпП України**, відповідно до якої працівники несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Це означає, що 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, хоча вона має ознаки прямої та дійсної, працівником не покривається.

Для обчислення межі матеріальної відповідальності працівника перед підприємством середня заробітна плата обчислюється відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати. Для розрахунку середнього заробітку береться заробітна плата, яка нараховується працівникові за два місяці, які передували тому місяцю, в якому заподіяння прямої дійсної шкоди виявлено або тому місяцю, в якому справу про покриття працівником прямої дійсної шкоди, заподіяної підприємству, вирішено судом (п. 4 постанови Пленуму Верховного Суду "Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками"), тобто в якому було винесене рішення суду.

З порушенням таких же норм матеріального права ухвалено рішення Івано-Франківського міського суду при вирішенні справи за позовом КП "Міська ритуальна служба" до А.Я. про стягнення матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю.

Судом встановлено, що А.Я. працював механіком транспортної ділянки у позивача. Його посадові права та обов'язки вписані у посадовій інструкції механіка транспортної ділянки від 01.11.2011 року. Цього ж дня між сторонами укладено договір про повну матеріальну відповідальність. Згідно інвентаризаційного опису від 31.10.2012 року

встановлено недостачу паливно-мастильних матеріалів, що знаходились на матеріальному зберіганні механіка транспортної ділянки А.Я. Відповідно до оборотно-сальдової відомості по рахунку 203 за період з 01.11.2012 р. по 20.11.2012 р. та акту прийому передачі ПММ по транспортній ділянці станом на 20.11.2012 р. недостача ПММ за цей період становить 805,72 грн.

Застосувавши до спірних правовідносин норми ст.ст. 130, 135-1, 233 КЗпП України, суд 03.04.2014 року ухвалив рішення про задоволення позову та стягнув з А.Я. на користь КП "Міська ритуальна служба" заподіяну матеріальну шкоду в розмірі 3395 ,91 грн. та 229 грн. витрат по оплаті судового збору.

Справа переглядалась в апеляційному порядку. Рішенням Апеляційного суду Івано-Франківської області від 17.06.2014 року апеляційну скаргу представника А.Я. задоволено. Оскаржуване рішення скасовано та ухвалено нове рішення про відмову в позові з наступних підстав.

Суд першої інстанції не перевіряв чи правомірно було укладено з відповідачем письмовий договір про його повну матеріальну відповідальність, адже посада механіка транспортної ділянки, яку займав А.Я. в позивача Переліком посад і робіт, що заміщаються чи виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування у процесі виробництва, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 28.12.1977 року №447/24, не передбачена. Тому не було правової підстави для укладення з відповідачем договору про повну матеріальну відповідальність.

Більше того, апеляційним судом встановлено, що відповідач за весь час своєї роботи на підприємстві не отримував під звіт від КП "Міська ритуальна служба" паливно-мастильні матеріали ні на підставі згаданого договору про повну матеріальну відповідальність, ні за разовою довіреністю або за разовими іншими документами. Цей факт у засіданні апеляційного суду визнав представник КП, зазначивши, що скетч-картки на отримання палива відповідач отримував без оформлення будь-яких звітних документів, оскільки на підприємстві виробничі відносини з працівниками будувались на довірі.

З огляду на викладене, колегія суддів дійшла висновку, що немає підстав для покладення на відповідача відшкодування ним у повному об'ємі матеріальної шкоди, спричиненої недостачею палива, а також і обмеженої матеріальної відповідальності за матеріальну шкоду, оскільки позивачем не надано суду об'єктивних та належних доказів вини А.Я. в утворенні недостачі паливних матеріалів та у перевитраті палива.

В Косівській районний суд 27.02.2014 року звернувся Національний природний парк "Гуцульщина" з позовом до Ю.М. про стягнення заподіяної шкоди. Як підставу в

обґрунтування вимог позивач зазначив, що вина Ю.М. у заподіянні шкоди полягає у невиконанні своїх обов'язків щодо своєчасного надання належно оформлених документів про незаконні вирубки дерев на ввіреному йому обході.

Судом встановлено, що Ю.М. перебуває в трудових відносинах з позивачем, працює на посаді інспектора з охорони природно-заповідного фонду II категорії Косівського природоохоронного науково-дослідного відділення НПП "Гуцульщина". Згідно посадової інструкції в його посадові обов'язки входить здійснення контролю за дотриманням встановленого режиму охорони на території обходу або іншій закріпленій території в межах установи природно-заповідного фонду, затримання у встановленому порядку осіб, винних у лісо порушеннях і доставляти таких порушників до правоохоронних органів, складання протоколів про порушення законодавства та ін. Перевіркою, проведеною Державною екологічною інспекцією в Івано-Франківській області виявлено, що Ю.М. неналежно виконав свої обов'язки під час складання актів оглядів місця вчинення правопорушення природоохоронного законодавства, у яких не вказав та не провів розрахунок заподіяної шкоди природно-заповідному фонду, внаслідок чого за проведеним спеціалістом Державної екологічної інспекції в області розрахунком розмір шкоди складає 47193, 86 грн.

Рішенням Косівського районного суду відмовлено позивачу в позові до Ю.М. Судом до спірних правовідносин застосовано положення ст.ст. 130, 132, 134, 135¹ КЗпП України.

Суд правильно вказав, що в силу **ч.2 ст. 130 КЗпП України** 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. А вданому випадку пряма дійсна шкода державі завдана невстановленою особою, яка здійснила незаконну порубку дерев. Вини Ю.М у спричиненні шкоди не встановлено. Більше того, останній не є матеріально-відповідальною особою, оскільки такий договір між сторонами не укладався.

За наведених обставин і норм матеріального права суд дійшов висновку, що відсутні правові підстави покладення на відповідача ні повної, ні обмеженої матеріальної відповідальності.

Аналогічне рішення прийняте Косівським районним судом в справі за позовом Національного природного парку "Гуцульщина" до Ю.Ю. про стягнення шкоди, заподіяної незаконною порубкою дерев.

В апеляційному порядку вказані справи не переглядались.

Апеляційний суд вважає таку практику розгляду справ правильною.

Ухвалою колегії суддів судової палати з розгляду цивільних справ Апеляційного суду Івано-Франківської області залишено в силі рішення Івано-Франківського міського суду від 20.11.2013 року про відмову в позові Приватного вищого навчального закладу

"Західноукраїнський економіко-правничий університет" до А.М. про відшкодування майнової шкоди.

Позов обґрунтований тим, що відповідач, будучи матеріально-відповідальною особою, перед звільненням з роботи не передав університету матеріальні цінності, а саме портативний комп'ютер (ноутбук) вартістю 3480 грн., а також матеріальні цінності згідно акту недостачі, вартістю 3402,46 грн., які належать університету, чим наніс матеріальну шкоду університету.

Судом встановлено, що відповідач А.М. з 07.10.2002 року по 05.03.2012 року працював в позивача інженером на 0,5 ставки на умовах укладеного контракту. 12.09.2007 року між ПВНЗ "Західноукраїнський економіко-правничий університет" та А.М. укладено договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. Пунктом 1 вказаного договору передбачено, що А.М., займаючи посаду інженера та виконуючи роботу безпосередньо пов'язану із застосуванням у процесі виробництва матеріальних цінностей, бере на себе повну відповідальність за забезпечення зберігання довірених йому установою матеріальних цінностей. Однак, позивач не надав будь-яких належних доказів, що відповідач отримав матеріальні цінності у встановленому законом порядку, що їх нестача спричинена внаслідок порушення ним трудових обов'язків

До спірних правовідносин судом застосовано положення ст. ст. 130, **134 п.1.ч.1**, 135¹, 138 КЗпП України.

Апеляційний суд визнав правильним застосування таких норм матеріального права, та погодився з висновками суду першої інстанції, оскільки позивачем не доведено сукупності умов, за наявності яких відповідно до положень ст. 130 КЗпП України настає матеріальна відповідальність, зокрема, заподіяння закладу відповідачем шкоди внаслідок порушення покладених на нього трудових обов'язків, встановлення відповідальності за пряму дійсну шкоду, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Адже, згідно ст. 138 КЗпП України, для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність умов, передбачених ст. 130 цього Кодексу.

В Івано-Франківський міський суд в січні 2013 року звернувся ВАТ "Івано-Франківський птахокомбінат" з позовом до Т.Ю. про стягнення заборгованості та 3% річних за договором про повну матеріальну відповідальність, обґрунтовуючи тим, що між ними та працівником комерційного відділу – торговим агентом Т.Ю. був укладений договір про повну матеріальну відповідальність, згідно якого останній виконував роботу торгового агента, безпосередньо пов'язану з продажем (відпуском) продукції товариства. В порушення вимог договору відповідач не здав до каси товариства всі виручені гроші, у зв'язку з чим виникла недостача та станом на 11.12.2012 р. борг з урахуванням 3% річних становив суму в розмірі 5324,71 грн.

Судом встановлено, що 04.06.2010 року Т.Ю. був прийнятий на посаду торгового агента комерційного відділу Івано-Франківського птахокомбінату. Цього ж дня з ним укладено договір про повну матеріальну відповідальність. В обов'язки Бучка входила реалізація товарів та її продаж, товар отримувався ним під разовий бухгалтерський документ (накладну) і кошти за продукцію він здавав в касу підприємства. Проте, свій обов'язок по поверненню коштів, відповідач належним чином не виконував, у зв'язку з чим утворився борг за реалізовану ним продукцію. Згідно акту інвентаризації товарно-матеріальних цінностей та грошових коштів, ввірених торговому агенту Т.Ю., від 20.07.2011 року його заборгованість перед ВАТ "Івано-Франківський птахокомбінат" становить 58614,68 грн. У зв'язку з частковим відшкодуванням відповідачем недостачі загальна сума заборгованості його заборгованості перед позивачем становить 51116,97 грн.

Оскільки отримані кошти від реалізації товару Т.Ю. зберігав у себе і користувався ними, не здаючи в касу, то позивачем в силу ст. 625 ЦК України нараховано 3% річних від простроченої суми, що становить 2117,74 грн.

З урахуванням встановлених обставин та застосувавши до спірних правовідносин положення ст.ст. 130,134 п.1 ч.1, 135¹, 135³ КЗпП України, ст.625 ЦК України судом прийнято рішення про задоволення позову в повному обсязі.

Апеляційний суд Івано-Франківської області переглядаючи справу в апеляційному порядку вказав, що норми матеріального права, зокрема ст.ст. 130, **134 п.1ч.1**, 135¹, 135³ КЗпП України правильно застосовано до вказаних спірних правовідносин. Проте, дія ст. 625 ч.2 ЦК України не поширюється на правовідносини, що виникають з договору про повну матеріальну відповідальність, а тому суд першої інстанції дійшов помилкового висновку щодо стягнення з Т.Ю. 3% річних. Ухвалою колегії суддів судової палати з розгляду цивільних справ Апеляційного суду Івано-Франківської області рішення Івано-Франківського міського суду змінено та стягнуто з Т.Ю. суму нестачі товарно-матеріальних цінностей в розмірі 51116,97 грн. та понесені судові витрати в сумі 511,16 грн.

З підстав п.8 ст. 134 КЗпП України рішенням Тисменицького районного суду повністю задоволено позов Державного територіально-галузевого об'єднання "Львівська залізниця" до З.І. про відшкодування шкоди, так як судом встановлено, що рішенням Івано-Франківського міського суду від 01.10.2012 року, яке набрало законної сили згідно ухвали колегії суддів судової палати в цивільних справах апеляційного суду Івано-Франківської області від 23.11.2012 року, Л.Є. поновлено на роботі на посаді начальника бюро по розподілу місць з 03.01.2012 року та стягнуто із залізниці в особі відокремленого підрозділу "Вокзал станції Івано-Франківськ" 27025,92 грн. середнього заробітку за час вимушеного прогулу і 1000 грн. на відшкодування моральної шкоди. Рішення суду виконано позивачем у повному обсязі, а саме наказом по вокзалу від 02.11.2012р. Л.Є. поновлено на роботі з 03.01.2012р. (а.с.19), 06.11.2012р. перераховано Л.Є. місячний заробіток в сумі 3002,88 грн.

(а.с.22), а 18.03.2013р. виплачено Л.Є. решту середнього заробітку за час вимушеного прогулу в розмірі 24023,04 грн. Оскільки наведеним рішенням суду встановлено незаконність звільнення з роботи Л.Є. на підставі наказу, який підписав відповідач, то з огляду на встановлені обставини справи та відповідно до вимог ст. ст. 134 п.8, 237, 233 ч.3 КЗпП України, роз'яснень Пленуму Верховного Суду України в п. 13, 20 постанови №14 від 29.12.1992 р. "Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками" суд задовольнив позов про стягнення з відповідача, як службової особи, винної у незаконному звільненні працівника з роботи, шкоди, заподіяної незаконним звільненням працівника.

Апеляційним судом вважається правильною така практика розгляду у даній категорії спорів. Адже, згідно з вимогами п.8 ст.134 КЗпП України працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадку, коли службова особа винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу.

Відповідно до роз'яснень в п.13 постанови Пленуму Верховного Суду України № 14 від 29.12.1992р. "Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками", застосовуючи матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди на підставі п.8 ст.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 працівникові часу вимушеного прогулу, на винних службових осіб, за наказом або розпорядженням яких звільнення здійснено з порушенням закону; відповідальність в цих випадках настає незалежно від форми вини.

Згідно з вимогами ст.237 КЗпП України суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні працівника, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу; такий обов'язок покладається, якщо звільнення здійснено з порушенням закону.

Відповідно до ч.3 ст.233 КЗпП України для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Як роз'яснив Пленум Верховного Суду України в п.20 вказаної вище постанови днем виявлення шкоди слід вважати день, коли власнику або уповноваженому ним органу стало відомо про наявність шкоди, заподіяної працівником; 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.

З огляду на встановлені обставини, з урахуванням наведених норм закону суд правильно вважав, що позивач, який 14.03.2014 р. (а.с.38) направив до суду дану позовну заяву, дотримався річного строку для пред'явлення регресного позову з часу виплати третій особі середнього заробітку за час вимушеного прогулу в розмірі 24023,04 грн.

В Калуський міськрайонний суд 14.07.2014 року звернулось ТОВ "Бовісан" в особі ліквідатора В.О. до директора ТОВ "Бовісан" В.В. про стягнення суми в грошовому еквіваленті до втраченого майна в розмірі 861200,00 грн.

В обґрунтування позову зіслався на обставини, встановлені господарським судом Івано-Франківської області в постанові від 03.07.2012 року про визнання ТОВ "Бовісан" банкрутом, відкриття ліквідаційної процедури. Судом встановлено, що згідно акту інвентаризації в ТОВ "Бовісан" відсутні основні засоби на суму 367 566,70 грн., що перебувають на балансі підприємства боржника. Крім того, станом на 01.06.2012 р. за ТОВ "Бовісан" числяться залишки будівельних матеріалів на суму 495 700,00 грн. Проте, при інвентаризації виявлено, що фактично будівельні матеріали на зазначену суму також відсутні. Інвентаризацію проведено учасником (власником) ТОВ "Бовісан" Шелефонтюком А.В., його представником В.В. та розпорядником майна В.В._1. за відсутності директора В.В._2. у зв'язку з тим, що останній самостійно припинив здійснювати керівництво підприємством.

В правове обґрунтування вимог позивач зіслався на положення ст. ст. 130 ч.1, 131 ч.1 КЗпП України.

До позовних матеріалів долучено вказану постанову господарського суду.

В силу ч.3 ст. 61 ЦПК України обставини, встановлені судовим рішенням у цивільній, господарській або адміністративній справі, що набрало законної сили, не доказуються при розгляді інших справ, у яких беруть участь ті самі особи або особа, щодо якої встановлено ці обставини.

Тому обставини, встановлені постановою господарського суду, щодо втрати матеріальних цінностей директором В.В. не потребують доказування при розгляді цієї справи.

Ухвалою господарського суду Івано-Франківської області від 25.12.2012 р. зобов'язано директора ТОВ "Бовісан" В.В. передати арбітражному керуючому В.О. – ліквідатору ТОВ "Бовісан" бухгалтерську та іншу документацію підприємства-банкрута, печатки і штампи, матеріальні та інші цінності банкрута.

За даними постанови ВП №6009811 від 10.01.2013 року головним державним виконавцем відділу ДВС Калуського міськрайонного управління юстиції відкрито виконавче провадження з виконання вказаної ухвали господарського суду.

16.04.2014 року у зв'язку з відсутністю у боржника майна, яке підлягало передачі В.В. ТОВ "Бовісан" відповідно до цієї ухвали, виконавчий документ повернутий стягувачеві без виконання.

На підставі встановлених обставин справи та доказів, що мають у матеріалах справи, суд, застосувавши положення ст. ст. 130 ч.1, 131 ч.1 КЗпП України і ст. 1166 ЦК України, задовольнив позов ТОВ "Бовісан" та стягнув з В.В. на відшкодування шкоди, спричиненої втратою матеріальних цінностей, на загальну суму 861200,00 грн. і вирішив питання судових витрат.

В апеляційному порядку справа не переглядалась.

Судом першої інстанції правильно застосовано до спірних правовідносин положення ч.1 ст. 130 КЗпП України, якою встановлені загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників за шкоду, спричинену роботодавцю, та положення ч.1 ст. 131 КЗпП України, відповідно до якої власник або уповноважений ним орган зобов'язаний створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна.

Проте, зайвим є посилання суду на положення ст. 1166 ЦК України, якою встановлені підстави відшкодування не договірної шкоди.

Для узагальнення Коломийським міськрайсудом надіслано справу за позовом К.Т. в інтересах ТОВ "Торгово-виробнича фірма "Стиль" до В.П. про відшкодування шкоди в порядку регресу.

Позов обґрунтований тим, що відповідач, працюючи в ТОВ "Торгово-виробнича фірма "Стиль" водієм та керуючи транспортним засобом, власником якого є роботодавець, вчинив ДТП. В результаті ДТП з позивача, як власника транспортного засобу, на підставі рішення суду було стягнуто в користь водія пошкодженого транспортного засобу марки "Тойота" матеріальну та моральну шкоду, а також судові витрати, а на користь двох пасажирів цього автомобіля – моральну шкоду. На виконання рішення суду позивач сплатив стягувачам відповідно до платіжних доручень 191012,14 грн., які відповідач в порядку регресу зобов'язаний відшкодувати товариству в повному обсязі, оскільки між водієм В.П. та ТОВ "Торгово-виробнича фірма "Стиль" укладено договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність за незабезпечення, збереження переданих, довірених йому підприємством матеріальних цінностей.

Судом було встановлено обставини, на які зіслався позивач в обґрунтування позову. Застосувавши до спірних правовідносин положення ст.ст. 1172, 1191 ч.1 ЦК України, ст.ст. 134, 135-1 КЗпП України суд задовольнив позов в повному обсязі.

В апеляційному порядку справа не переглядалась.

Апеляційний суд вважає, що судом правильно застосовано норми матеріального права: ст. 1172 ЦК України, в силу дії якої юридична або фізична особа відшкодовує шкоду, завдану їхнім працівником під час виконання ним своїх трудових (службових) обов'язків, та ст. 1191 ч.1 ЦК України, відповідно до якої, особа, яка відшкодувала шкоду, завдану іншою

особою, має право зворотної вимоги (регресу) до винної особи у розмірі виплаченого відшкодування.

Однак зайвим є посилання суду на положення ст.ст. 134, 135-1 КЗпП України, відповідно до яких 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 ст. 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. Адже, як встановлено судом, позивачу завдана шкода відповідачем не внаслідок незабезпечення ним цілості майна та інших цінностей (недостачі, зіпсуття), переданих йому для зберігання або інших цілей (п. 1 ч.1 ст. 134 КЗпП України), а в результаті вчинення ДТП джерелом підвищеної небезпеки, власником якого є позивач, і який відшкодував шкоду іншій особі.

Згідно справ, надісланих на узагальнення, у всіх справах суди перевіряли чи позов поданий в межах річного строку, як це встановлено ст. 233 КЗпП України.

Як показав аналіз справ про покладення матеріальної відповідальності на працівника за шкоду, заподіяну роботодавцю, які надіслані на узагальнення, суди в основному правильно застосовували норми матеріального права, а саме положення глави IX КЗпП України "Гарантії при покладанні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації", інші норми КЗпП, а також інші нормативно-правові акти. Помилковим було застосування крім норм, які регулюють відшкодування договірної шкоди, положення ст. 1166 ЦК України, якою визначені загальні підстави відшкодування не договірної шкоди. Також не у всіх випадках судами перевірялись, чи належить відповідач до категорії працівників, з якими згідно зі ст. 135-1 КЗпП України може бути укладено договір про повну матеріальну відповідальність, та чи був він укладений. Допускались судами помилки і при визначенні меж матеріальної відповідальності: застосування обмеженої матеріальної відповідальності згідно ст. 132 КЗпП України чи повної – відповідно до ст. 134 КЗпП України.

Не допускались судами області і помилки при визначенні розміру шкоди, підлягаючої відшкодуванню. Однак, слід звернути увагу, що визначення розміру шкоди, заподіяної власнику або уповноваженому ним органу, залежить від ступеня вини заподіювача шкоди, характеру виробничої діяльності підприємства.

Розмір шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації визначається відповідно до ст. 135-3 КЗпП України за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей з урахуванням ступеня зносу. Вартість майна визначається на день виявлення шкоди, а в разі зміни цін – застосовуються ціни, які діяли на день прийняття рішення про відшкодування.

Статтею 135-3 КЗпП України передбачено можливість кратного обчислення розміру шкоди, заподіяної підприємству розкраданням, умисним зіпсуттям, нестачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір.

Кратний розмір обчислення застосовується у разі заподіяння шкоди при роботах з дорогоцінними металами, іноземною валютою, крадіжкою і нестачею м'яса та м'ясопродуктів, втратою бібліотечних книг, музейних експонатів, інших цінностей згідно із Законом України "Про визначення розмірів збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), нестачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей" від 6 червня 1995 р. та затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 р. № 116 Порядком визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей (зі змінами, внесеними постановами Кабінету Міністрів України від 27 серпня 1996 р. № 1009, від 20 січня 1997 р. № 34 і від 15 грудня 1997 р. № 1402).

Суд, визначаючи розмір відшкодування, враховує форму вини і конкретні обставини, за яких було заподіяно шкоду. Зменшення розміру шкоди допустиме лише у виняткових випадках, коли підтверджено наявність конкретних обставин, які перешкоджали працівникові належним чином виконувати покладені на нього обов'язки (наприклад, відсутність нормальних умов зберігання матеріальних цінностей, неналежна організація праці).

Зменшення розміру відшкодування не допускається, якщо шкоду заподіяно злочинними діями працівника, скоєними з корисливою метою.

Як роз'яснив Пленум Верховного Суду України в п.19 постанови N 14 від 29 грудня 1992 року "Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками" судам слід мати на увазі, що зменшення розміру шкоди, що підлягає покриттю працівником, допустиме лише у виключних випадках при наявності зазначених у ст. 137 КЗпП умов, які мають бути підтверджені ретельно перевіреними в судовому засіданні доказами, з обов'язковим викладенням у рішенні мотивів зниження суми, яка стягується.

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.

Суд може зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану, за винятком випадків, коли шкода заподіяна злочинними діями працівника, вчиненими з корисною метою (частина друга статті 137 КЗпП України).

Судами Івано-Франківської області не розглядалися справи про матеріальну відповідальність працівника за шкоду, завдану роботодавцю, з підстав, визначених пунктами 2, 4, 5, 6, 7, 9 ч.1 ст. 134 КЗпП України.

6. Висновки

Зважаючи на обмежену кількість справ, що надійшли для проведення узагальнення, встановити типові помилки, які б допускалися судами при розгляді справ даної категорії не вдалося. Судами першої інстанції не зазначено також питань, які б виникали труднощі при розгляді таких справ та не висловлено побажань, щодо висвітлення окремих питань.

Тому на майбутнє, колегія суддів вважає за необхідне звернути увагу, що вирішуючи спори щодо відшкодування працівником майнової шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, суд повинен встановити такі факти: чи укладено між сторонами трудовий договір, яка підстава покладання на працівника відповідальності за майнову шкоду, чи спричинена шкода діями працівника, в якому обсязі майнової шкоди несе відповідальність працівник за встановлених фактичних обставин, яка ступінь вини працівника за заподіяну шкоду (за виключенням прямої дійсної шкоди), за яких обставин заподіяна шкода, чи спричинена шкода з корисних мотивів та чи є підстави для зменшення розміру покриття шкоди залежно від майнового стану працівника.

Відповідно до положень статті 214 ЦПК України суд має встановити на підставі наданих сторонами спору доказів обставини справи викласти в рішенні суду та зробити з встановлених фактичних обставин правові висновки щодо наявності підстав для покладення матеріальної відповідальності на працівника й щодо розміру матеріальної шкоди, яка спричинена працівником, і розміру шкоди, яка підлягає стягненню з відповідача з урахуванням положень статті 137 КЗпП України та положень статті 138 КЗпП України щодо обов'язку доведення умов покладення відповідальності за спричинену шкоду, передбачених статтею 130 КЗпП України.

Що стосується дій, які здійснюють суди при проведенні попереднього судового засідання по розгляді справ про матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю, то як показав аналіз справ цієї категорії, попереднє судове засідання призначається й проводиться протягом десяти днів з дня відкриття провадження у справі.

Попереднє судове засідання проводиться суддею за участю сторін та інших осіб, які беруть участь у справі, і його мета - з'ясування можливості врегулювання спору до судового розгляду або забезпечення правильного та швидкого вирішення справи.

З метою врегулювання спору до судового розгляду суд з'ясовує: чи відмовляється позивач від позову, чи визнає позов відповідач, чи бажають сторони укласти мирову угоду.

Зазначені процесуальні дії не повинні здійснюватися формально; суд має вживати дієвих заходів для примирення сторін та врегулювання спору до судового розгляду, зберігаючи при цьому об'єктивність і неупередженість.

Якщо спір не врегульовано то суд:

- 1) уточнює позовні вимоги або заперечення проти позову;
- 2) вирішує питання про склад осіб, які братимуть участь у справі;
- 3) визначає факти, які необхідно встановити для вирішення спору і які з них визнаються кожною стороною, а які підлягають доказуванню;
- 4) з'ясовує, які докази подані чи подаються на попередньому судовому засіданні кожною стороною для обґрунтування своїх доводів чи заперечень щодо невизнаних обставин;
- 5) 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;
- 7) за клопотанням осіб, які беруть участь у справі, вирішує питання про вжиття заходів забезпечення позову;
- 8) вчиняє інші дії, необхідні для підготовки справи до судового розгляду;
- 9) визначає час і місце судового розгляду.

Судова палата з розгляду цивільних і кримінальних справ

Апеляційного суду Івано-Франківської області

Суддя _____ Горейко М.Д.