



Бориспільський міськрайонний суд Київської області
08300, м. Бориспіль, вул. Київський шлях, 72, тел./факс (04595) 6-76-19,
inbox@bpm.ko.court.gov.ua

**Аналіз судової практики
застосування Бориспільським міськрайонним судом законодавства, що регулює
матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю
протягом 2013 – 2014 років.**

На виконання Вашого листа №4612/07-16/15 від 26 лютого 2015 року Бориспільським міськрайонним судом було проведено аналіз судової практики застосування Бориспільським міськрайонним судом законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю протягом 2013 – 2014 років.

Метою проведення даного узагальнення є проаналізувати законодавство що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю протягом 2013 – 2014 років, яке використовується судом, а також зазначити спірні питання застосування норм права та запропонувати можливі шляхи їх вирішення.

Матеріальна відповідальність працівників за шкоду заподіяну роботодавцю – це один із видів відповідальності, що виражається в обов'язку працівників покрити повністю або частково матеріальну шкоду, що була заподіяна з їх вини.

Обов'язок з відшкодування шкоди впливає із передбаченого в ст.66 Конституції України обов'язку кожного відшкодувати заподіяні ним збитки. Цей обов'язок знаходить свою реалізацію в ст.130 КЗпП України, в якій зазначено, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них обов'язків.

Відповідно, у ч.2 ст. 130 КЗпП України зазначено, що при покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівника 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.

Слід зазначити, що названі елементи є трудовим правопорушенням, яке є підставою матеріальної відповідальності працівників. Трудове правопорушення – це протиправне, винне невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, яке спричинило заподіяння майнової шкоди роботодавцю.

Отже, основні законодавчі норми, що до регуляції матеріальної відповідальності працівників зазначені в Кодексі законів про працю України, в якому Глава IX встановлює

основні гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації.

Аналіз статистичних даних Бориспільського міськрайонного суду показує, що в період 2013 року в провадженні суду дана категорія справ не перебувала, натомість за 2014 рік – 1 цивільна справа, відповідно ухвалено одне рішення.

Наприклад, рішенням Бориспільського міськрайонного суду від 30 січня 2014 року було задоволено позов АТ «Брокбізнесбанк» до П.-ка Б.В. про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівником при виконанні трудових обов'язків.

Наприкінці грудня 2013 року АТ «Брокбізнесбанк» звернулося до суду з вказаним позовом, який обґрунтовує тим, що в червні 2013 року П.-ка Б.В. був прийнятий на роботу на посаду контролера-касира відділення банку №9. Відповідно 17 червня 2013 року між П.-ка Б.В. та АТ «Брокбізнесбанк» було укладено договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. 27 вересня 2013 року П.-ка Б.В. перебував на своєму робочому місці та проводив валютно-обмінні операції. В той же день о 17.00 годин при перегляді інкасаторської сумки було виявлено нестачу у розмірі 500000 російських рублів та наявність 500000 білоруських рублів. За даним фактом було складено акт розбіжностей. За наслідками службового розслідування було встановлено що нестача грошових коштів виникла в наслідок недбалості П.-ка Б.В.

При цьому суд, виносивши рішення, виходив з того що, працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків, та на основі укладеного між ними відповідного письмового договору, окрім цього відповідач свою вину визнав в повному обсязі.

Окремо звертаємо увагу на відшкодування шкоди в межах середньомісячного заробітку та відшкодування шкоди у повному розмірі. Відповідно до ст.132 та ст.133 КЗпП України яка, передбачає випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників перед роботодавцем в розмірі середньомісячного заробітку, але матеріальна відповідальність понад середній місячний заробіток допускається лише у випадках, зазначених законодавством. Окрім цього, працівник, з вини якого заподіяно шкоду власнику несе, як правило, матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше від свого середнього місячного заробітку. Таким чином, та частина шкоди, що перевищує середній місячний заробіток працівника, стягненню не підлягає.

Але, у ст.134 зазначеного кодексу передбачено випадки повної матеріальної відповідальності працівників, яка настає у випадку коли:

- між працівником і підприємством укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілісності майна та інших цінностей, переданих йому;
- майно та інші цінності були пре редані працівнику під звіт або за довіреністю;
- шкода завдана діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;
- шкода завдана недостатчею, умисним знищенням, умисним зіпсуванням;
- шкода завдана не при виконанні трудових обов'язків;

- відповідно до законодавства на працівників покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству при виконанні трудових обов'язків;
- службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу;
- керівник підприємства всіх форм власності винний у не своєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплат компенсацій за порушення строків її виплати.

Отже, відшкодування прямої дійсної шкоди може не обмежуватися середнім місячним заробітком працівника у випадку вказаних вище вимог.

Так, відповідно до ст.135¹ КЗпП України, відшкодування матеріальної шкоди може відбуватися на основі письмового договору або колективної матеріальної відповідальності ст.135² КЗпП України.

Окрім цього, при встановленні розміру відшкодування матеріальної шкоди судом враховується різні підстави для її обчислення. Розмір заподіяної підприємству, установі, організації шкоди визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості матеріальних цінностей. У разі розкрадання, недостачі, умисного знищення матеріальних цінностей розмір шкоди визначається за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди.

Так, ст.135 та ч.4 ст.135³ КЗпП України, які становлять базу застосування кратного обчислення розміру шкоди, заподіяної розкраданням, умисним зіпсуванням, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір, обсяг заподіяної шкоди визначається за спеціальними законами. Відповідно це – ЗУ «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» від 6 червня 1995 року, та постанова КМУ «Про затвердження Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей» від 22 січня 1996 року.

Спірних питань при розгляді цивільних справ з застосуванням законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю протягом 2013 – 2014 років у суддів Бориспільського міськрайонного суду не виникало.

**З повагою,
Заступник голови
Бориспільського міськрайонного суду**

Є.О. Борець