



Верховний  
Суд

# ОГЛЯД судової практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду

у справах про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівником підприємству, установі, організації

Рішення, внесені до ЄДРСР,  
з 2018 року до липня 2023 року

## Зміст

Перелік скорочень	4
1. Відмежування матеріальної відповідальності від цивільної	5
2. Види матеріальної відповідальності	7
2.1. Обмежена матеріальна відповідальність	7
2.1.1. Відшкодування працівником прямої дійсної матеріальної шкоди, заподіяної підприємству внаслідок порушення покладених на нього трудових обов'язків	7
2.1.2. Відшкодування прямої дійсної матеріальної шкоди, заподіяної внаслідок нестачі матеріальних цінностей	8
2.2. Повна матеріальна відповідальність	8
2.2.1. Щодо працівників, які не підлягають матеріальній відповідальності на підставі договору про повну матеріальну відповідальність	8
2.2.2. Щодо працівників, які підлягають матеріальній відповідальності на підставі договору про повну матеріальну відповідальність	11
2.2.3. Щодо обов'язку роботодавця створити працівникам умови, необхідні для забезпечення повного збереження дорученого їм майна	14
2.2.4. Притягнення працівника до відповідальності на підставі договору про повну матеріальну відповідальність, укладеного з ним за однією посадою, у разі переведення цього працівника на іншу посаду	14
2.2.5. Щодо притягнення працівників до матеріальної відповідальності солідарно	15
2.2.6. Матеріальна відповідальність працівника, який одержав майно або інші цінності за довіреністю або іншим разовим документом	16
2.2.7. Відшкодування матеріальної шкоди, завданої діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку	17
2.2.8. Щодо притягнення до матеріальної відповідальності службової особи, винної в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу	18
2.2.9. Щодо звільнення працівника від обов'язку відшкодувати заподіяну шкоду в повному обсязі	19
2.3. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність	20
2.3.1. Щодо притягнення працівників до колективної (бригадної) матеріальної відповідальності в разі порушення порядку її встановлення	20
3. Зменшення розміру шкоди	22

3.1. Обставини, які підлягають врахуванню при визначенні розміру відшкодування	22
4. Про строки звернення до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації	23

## Перелік скорочень

ВС	Верховний Суд
КЦС	Касаційний цивільний суд у складі Верховного Суду
ЦПК України	Цивільний процесуальний кодекс України
КЗпП України	Кодекс законів про працю України
ПАТ	Публічне акціонерне товариство
ПрАТ	Приватне акціонерне товариство
ТОВ	Товариство з обмеженою відповідальністю
СТОВ	Сільськогосподарське товариство з обмеженою відповідальністю
ДП	Державне підприємство
КП	Комунальне підприємство
СФГ	Селянське (фермерське) господарство
ДТП	Дорожньо-транспортна пригода
ФОП	Фізична особа – підприємець

## 1. Відмежування матеріальної відповідальності від цивільної

Працівник обіймав посаду механізатора (докер-механізатор) комплексної бригади вантажно-розвантажувальних робіт у морському торговельному порту. Під час керування краном, здійснюючи розвантажувальні роботи, пошкодив залізничний вагон. Оскаржуючи розпорядження роботодавця про притягнення до матеріальної відповідальності, вказував на відсутність його вини та зазначив, що вагони є власністю іншого підприємства.

Задовольняючи позовні вимоги, суд апеляційної інстанції керувався тим, що в діях працівника відсутня сукупність обставин, яка б давала можливість встановити вину працівника у спричиненні ним шкоди підприємству та покласти на нього матеріальну відповідальність, згідно зі статтею 130 КЗпП України. Одночасно суд вказав, що у цьому випадку шкоду завдано третій особі, а отже, вона стягується у порядку регресу відповідно до частини першої статті 1191 ЦК України.

Верховний Суд погодився з висновками суду апеляційної інстанції, що відповідачем не надано доказів того, що саме внаслідок невиконання своїх трудових обов'язків винними діями позивача підприємству завдано матеріальну шкоду, що, у свою чергу, виключає відповідальність працівника, передбачену статтею 130 КЗпП України, а отже, і покладення на нього відповідальності, передбаченої статтями 132, 136 КЗпП України.

Верховний Суд зазначив, що відшкодування шкоди, заподіяної працівником підприємству, врегульовано нормами КЗпП України, а не нормами ЦК України, тому виключив посилання на статтю 1191 ЦК України з мотивувальної частини постанови апеляційного суду.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 07 липня 2021 року у справі № 500/9201/18 (провадження № 61-19437св20) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98298878>.

Позивач обіймала посаду листоноші у відділенні поштового зв'язку АТ «Укрпошта». Під час виконання нею своїх службових обов'язків сторонньою особою викрадено з корзини велосипеда службову текстильну сумку листоноші з грошовими коштами у розмірі 31 699,01 грн, передбаченими для видачі пенсій. Позивача звільнили з роботи на підставі пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України. Після повідомлення АТ «Укрпошта» про викрадення грошових коштів та її звернення до поліції з метою встановлення обставин вчиненого кримінального правопорушення та притягнення винної особи до відповідальності відповідач змусив її укласти договір короткострокової позики, за яким вона начебто отримала позику у розмірі 38 002,81 грн, яку зобов'язалася повернути шляхом щомісячного утримання позикодавцем рівними частинами

коштів з її заробітної плати або внесенням грошей до каси АТ «Укрпошта», або сплатити залишок боргу в день звільнення. Того ж дня між сторонами укладено договір новації, згідно з яким сторони погодили заміну первісного зобов'язання, яке виникло внаслідок протиправного заволодіння позивачем під час виконання трудових обов'язків грошовими коштами у розмірі 38 002,81 грн, новим зобов'язанням відповідно до статей 604, 1053 ЦК України.

Вважаючи, що укладення договорів відбулося поза її волевиявленням, під впливом тяжкої обставини, позивач просила визнати наказ про звільнення незаконним; договір короткострокової безвідсоткової позики та договір новації недійсними; поновити її на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу, відшкодувати моральну шкоду.

Верховний Суд зазначив, що чинним законодавством поряд із поняттям матеріальної відповідальності визначена категорія цивільно-майнової відповідальності. Ці види відповідальності за правовою природою істотно відрізняються одне від одного. Матеріальна відповідальність є інститутом трудового права. Умови, підстави, обсяг та порядок її застосування закріплено у КЗпП України. Майнова відповідальність є цивільно-правовою категорією. Тому норми ЦК України, спрямовані на правове забезпечення застосування заходів майнової відповідальності, не поширюються на трудові правовідносини.

Відповідно, можливе застосування інституту новації, як це мало місце у спірних правовідносинах, не трансформує трудові відносини щодо матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну працівником підприємству, установі, організації, у цивільні позикові правовідносини.

Отже, галузева належність матеріальної відповідальності до трудового права визначається характером правопорушення. Щодо шкоди, завданій роботодавцю працівником внаслідок недотримання трудової дисципліни, норми цивільного законодавства не застосовуються.

З урахуванням наведеного, врахувавши характер спірних правовідносин, суди першої та апеляційної інстанцій дійшли правильних висновків про те, що норми трудового законодавства, як гарантія дотримання прав працівників, не передбачають права на укладення між роботодавцем та працівником договорів заміни зобов'язань працівника з відшкодування шкоди позиковим зобов'язанням, оскільки норми цивільного законодавства у спірних правовідносинах не застосовуються.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 21 липня 2023 року у справі № 502/415/21 (провадження № 61-13193св22) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112433938>.

## 2. Види матеріальної відповідальності

### 2.1. Обмежена матеріальна відповідальність

#### 2.1.1. Відшкодування працівником прямої дійсної матеріальної шкоди, заподіяної підприємству внаслідок порушення покладених на нього трудових обов'язків

Спірні правовідносини, які виникли між сторонами у справі, стосуються встановлення обставин порушення розливником сталі підприємства під час виконання трудових обов'язків вимог посадової і технологічної інструкцій, що спричинило виробничу неполадку машини безперервного лиття заготовок.

Неналежне виконання вимог посадової інструкції та технологічної інструкції «Розливання сталі на машинах безперервного лиття заготовок конвертерного цеху», яке поставлено у вину позивачеві, стосується недотримання ним вимог пунктів указаних інструкцій, що перебуває у прямому причинно-наслідковому зв'язку із завданням Приватному акціонерному товариству «Металургійний комбінат «Азовсталь» матеріальних збитків.

Оскаржуючи наказ про стягнення суми прямої дійсної матеріальної шкоди в розмірі середньомісячного заробітку згідно з вимогами статей 127, 128, 130, 132, 136 КЗпП України, позивач вказував на відсутність своєї вини.

Суди попередніх інстанцій дійшли висновків про те, що у прориві металу та заподіянні відповідачу матеріальної шкоди є вина позивача, як розливника сталі 6 розряду, який не виконав усі вимоги посадової інструкції, які б дали змогу зменшити негативні наслідки для підприємства, тому наявні підстави для стягнення з нього суми прямої дійсної матеріальної шкоди.

Верховний Суд погодився із висновками судів попередніх інстанцій про наявність правових підстав для стягнення з розливника сталі 6 розряду на користь ПрАТ «МК «Азовсталь» суми прямої дійсної матеріальної шкоди відповідно до статей 127, 130, 132, 136 КЗпП України, вказавши, що роботодавець не порушив прав позивача, оскільки, стягнув суму прямої дійсної матеріальної шкоди, але не більш середньомісячного заробітку. При цьому відповідно до аналізу частини другої статті 136 КЗпП України розпорядження про відрахування із заробітної плати може бути видане не пізніше двох тижнів з дня виявлення шкоди. День виявлення шкоди – це день, коли роботодавець дізнався про заподіяння шкоди або за всіма об'єктивними обставинами мав це зробити.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 18 січня 2022 року у справі № 265/3204/17 (провадження № 61-17763св20) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102563076>.

### 2.1.2. Відшкодування прямої дійсної матеріальної шкоди, заподіяної внаслідок нестачі матеріальних цінностей

Під час оформлення обхідного листа звільненим працівником встановлено факт відсутності матеріальних цінностей (ноутбука), отриманих останнім для користування в роботі. Роботодавцем на підставі наказу від 15 грудня 2016 року № 392 проведено службове розслідування, за результатами якого встановлено факт самовільного винесення працівником матеріальних цінностей підприємства, а саме ноутбука Hewlett Packard Compaq та порушення ним Пропускного режиму в приміщеннях Центру державного земельного кадастру, затвердженого наказом від 23 листопада 2015 року № 337, з яким позивач був ознайомлений. Зазначене зумовило відрахування із заробітної плати вартості ноутбука в силу вимог статей 130, 132, 136 КЗпП України.

Оскаржуючи правомірність стягнення грошових коштів, позивач вважав, що відповідач не в повному обсязі провів із ним розрахунок при звільненні та утримав кошти за ноутбук без достатніх правових підстав.

Верховний Суд зазначив, що нестача матеріальних цінностей, встановлена за результатами службового розслідування на підприємстві, у розмірі, що не перевищує середньомісячного заробітку, є прямою дійсною шкодою, покриття якої провадиться за розпорядженням роботодавця шляхом відрахування із заробітної плати працівника.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 05 березня 2020 року у справі № 524/466/17 (провадження № 61-10090св19) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88062795>.

## 2.2. Повна матеріальна відповідальність

### 2.2.1. Щодо працівників, які не підлягають матеріальній відповідальності на підставі договору про повну матеріальну відповідальність

Відповідач обіймав посаду начальника баз ТОВ «Хмельницька універсальна компанія». Між ТОВ і відповідачем було укладено договори про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, згідно з якими він зобов'язаний дбайливо ставитись до матеріальних цінностей, вести їх облік та нести повну матеріальну відповідальність за збереження ввірених йому матеріальних цінностей. За час виконання посадових обов'язків відповідач неодноразово отримував від ТОВ товарно-матеріальні цінності на підставі бухгалтерських документів, проте не вів облік та не подавав звіти про рух та залишки ввірених йому матеріальних цінностей, у зв'язку з чим ТОВ проведено інвентаризацію наявних товарно-матеріальних цінностей на спортивно-мисливському комплексі



«Майстер» та на базі станції Богданівці й встановлено їх нестачу. Відповідач звільнений з посади на підставі пункту другого статті 41 КЗпП України. ТОВ «Хмельницька універсальна компанія» звернулась з позовом про відшкодування майнової шкоди.

Верховний Суд вказав, що посада відповідача не відноситься до категорії працівників, з якими укладається договір про повну матеріальну відповідальність. Договір про повну матеріальну відповідальність, укладений з особами, які не включені до Переліку категорій працівників, з котрими можна такі договори укласти, є недійсним. Сам по собі факт укладання з працівником договору про повну матеріальну відповідальність не є підставою для покладання матеріальної відповідальності у повному розмірі шкоди за пунктом 1 частини першої статті 134 КЗпП України.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 29 червня 2021 року у справі № 686/12599/17 (провадження № 61-46213св18) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98267270>.

Працівник обіймав посаду тракториста-машиніста у СФГ «Злагода», з ним укладено договір про повну матеріальну відповідальність. Згідно з нарядом працівник проводив посів соняшнику. По дорозі до тракторної бригади він не впорався з керуванням, в'їхав у загорожу, в результаті чого було пошкоджено сівалку. СФГ «Злагода» звернулось до суду з позовом про відшкодування шкоди, завданої працівником при виконанні трудових обов'язків.

Пошкодження сівалки мало місце у робочий час, а тому суд першої інстанції, з висновком якого погодився апеляційний суд, стягнув з відповідача на користь підприємства завдану матеріальну шкоду, розмір якої не перевищує розмір середньомісячного заробітку.

Верховний Суд зазначив, що посада тракториста-машиніста не належить до категорії працівників (за займаною посадою і виконуваною роботою), з якими, відповідно до законодавства, укладається письмовий договір про повну матеріальну відповідальність, а отже, розмір завданої працівником шкоди обмежується середньомісячним заробітком.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 11 березня 2019 року у справі № 626/1833/15-ц (провадження № 61-15798св18) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80458244>.

Працівник перебував у трудових відносинах з Донецьким державним університетом управління та обіймав посаду водія. З метою збереження

ввіреного йому майна – легкового автомобіля, з ним укладено договір про повну матеріальну відповідальність. Керуючи зазначеним автомобілем, скоїв ДТП, чим спричинив університету матеріальну шкоду. Оскільки працівник у добровільному порядку заподіяну шкоду відшкодувати відмовився, Донецький державний університет управління звернувся з відповідним позовом до суду.

Суди першої та апеляційної інстанції дійшли обґрунтованих висновків про те, що позивач не надав до суду належних та допустимих доказів на підтвердження того, що на момент скоєння ДТП відповідач використовував належний позивачу автомобіль в своїх цілях або не в інтересах університету, що відповідач неправомірно заволодів належним йому транспортним засобом, чим не довів, що шкоду було завдано не при виконанні ним своїх трудових обов'язків.

Таким чином, враховуючи, що завдана шкода пов'язана з виконанням відповідачем трудових обов'язків, він має нести матеріальну відповідальність згідно зі статтею 132 КЗпП України у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середньомісячного заробітку.

Верховний Суд зазначив, що водій не належить до категорії працівників, з якими відповідно до закону укладається договір про повну матеріальну відповідальність, а отже, він не підлягає матеріальній відповідальності у повному розмірі заподіяної шкоди відповідно до пункту 1 частини першої статті 134 КЗпП України.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 29 жовтня 2020 року у справі № 264/2076/17 (провадження № 61-1146св19) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92551612>.

Аналогічні правові висновки викладені в постановах Верховного Суду від 16 січня 2018 року у справі № 591/2921/16 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/71750048>, від 29 січня 2018 року у справі № 743/1641/15-ц <https://reyestr.court.gov.ua/Review/71952621>.

Працівник перебував у трудових відносинах з ТОВ «АВАКС ПРОФ» та обіймав посаду водія автотранспортних засобів, з ним укладено договір про повну матеріальну відповідальність. Під час повернення з відрядження ходова та моторна системи автомобіля, закріпленого за працівником, зазнали пошкоджень, а підприємству заподіяно майнової шкоди.

Судами встановлено, що на підприємстві відсутня посадова інструкція водія-експедитора, у зв'язку з чим суди попередніх інстанцій не мали можливості перевірити, які саме трудові обов'язки покладені на відповідача. Крім того, посада водія-експедитора не включена до Переліку посад і робіт, що 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 в процесі виробництва, в якому наявна лише посада експедитора із перевезення вантажів, та роботи з приймання та обробки для доставки (супроводу) вантажу, багажу, поштових відправлень та інших матеріальних і грошових цінностей, їх доставці (супроводу), видачі (здачі).

Верховний Суд зазначив, що укладений між сторонами договір про повну матеріальну відповідальність не може бути підставою для покладення такої відповідальності на водія-експедитора, а також те, що позивачем не надано доказів на підтвердження виникнення несправності (поломки) транспортного засобу у зв'язку з винними протиправними діями відповідача.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 29 листопада 2019 року у справі № 607/1508/16-ц (провадження № 61-7991св18) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86034980>.

Аналогічний правовий висновок викладено в постанові Верховного Суду від 15 серпня 2019 року у справі № 303/3693/15-ц <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83721354>.

### 2.2.2. Щодо працівників, які підлягають матеріальній відповідальності на підставі договору про повну матеріальну відповідальність

Відповідач перебував у трудових відносинах з ТОВ «ТФС-УКРАЇНА» та обіймав посаду завідувача складом, з ним укладено договір про повну матеріальну відповідальність. За результатами проведення повної інвентаризації товарно-матеріальних цінностей на підприємстві виявлено нестачу ввірених відповідачу товарно-матеріальних цінностей. Оскільки працівник відмовився підписувати акт інвентаризації та відшкодувати вартість майна, це стало підставою для пред'явлення позову.

Встановивши, що відповідач, як матеріально відповідальна особа, повинен був слідкувати за товаром на складі та нести відповідальність за збереження належних товариству матеріальних цінностей, апеляційний суд дійшов висновку про покладення на працівника обов'язку з повного відшкодування завданої шкоди.

Верховний Суд зазначив, що посада, яку обіймав відповідач – завідувач складу, відноситься до категорії працівників, з якими відповідно до статті 135-1 КЗпП України укладається договір про повну матеріальну відповідальність, а отже, така особа відшкодовує нестачу товару у повному розмірі заподіяної роботодавцю шкоди.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 16 серпня 2018 року у справі № 755/14976/16-ц (провадження № 61-35993св18) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/76381745>.

Відповідачів було прийнято на посади водія-інкасатора та інкасатора в АКБ «Укрсоцбанк». Відповідачів ознайомлено з їх посадовими інструкціями та з кожним із них укладено договори про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. 11 січня 2017 року на маршруті інкасації на оперативному автомобілі (з використанням спецпристрою) відбулася активація кейсу (інжекторне розпилення фарби під тиском). Посилаючись на викладене, позивач просив стягнути з відповідачів заподіяну матеріальну шкоду з підстав, передбачених статтями 130–134, 232 КЗпП України.

У Переліку посад, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність, є посада інкасатора, але відсутня посада інкасатора-водія. Водночас відповідно до пункту 9.1 Положення про адміністративну, функціональну та матеріальну відповідальність ПАТ «Укрсоцбанк» інкасатор-водій – працівник підрозділу, що виконує обов'язки інкасатора та/або водія оперативного автотранспорту.

Таким чином, відповідачі за своїми посадами та характером виконуваної ними роботи відносяться до категорії працівників, з якими може бути укладено договір про повну матеріальну відповідальність. За висновком службового розслідування спрацювання спецпристрою, який є матеріальною цінністю банку, відбулося у зв'язку з порушенням інкасаторами вимог експлуатації спецкейса на маршруті, який за висновком експертизи після активації неможливо використовувати для подальшої роботи, а тому щодо відповідачів застосовується повна матеріальна відповідальність за незабезпечення збереження довірених їм як інкасаторам цінностей банку.

Верховний Суд погодився з висновком суду апеляційної інстанції про часткове задоволення позову, оскільки водій-інкасатор та інкасатор, з якими укладено договори про індивідуальну матеріальну відповідальність, несуть повну матеріальну відповідальність у розмірі шкоди, заподіяної з їхньої вини, на підставі пункту першого частини першої статті 134 КЗпП України у зв'язку з пошкодженням майна, яке було прийняте ними для забезпечення збереження валютних цінностей під час інкасації та перевезення валютних цінностей.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 26 червня 2018 року у справі № 127/6075/17 (провадження № 61-1388св17) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/75003920>.

ФОП прийняв на роботу ювеліра-модельєра та уклав з ним трудовий договір. Також між сторонами укладено договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. За результатами інвентаризації виявлено нестачу

золота, яке було передано працівнику для використання у процесі виробництва. Оскільки працівник у добровільному порядку не відшкодував завданих матеріальних збитків, роботодавець звернувся з відповідним позовом до суду.

До робіт, які мають виконуватись працівниками, з якими укладається договір про повну матеріальну відповідальність, відносяться роботи з купівлі, продажу, обміну, перевезення, доставки, пересилання, зберігання, обробки і застосування в процесі виробництва дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння, синтетичного корунду і виробів з них. За умовами договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність ювеліра-модельєра на відповідача покладений обов'язок щодо виготовлення, збереження, обробки ювелірних виробів із дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння. Отже, посада ювеліра-модельєра відноситься до категорії працівників, з якими може бути укладений договір про повну матеріальну відповідальність, тому працівник несе повну матеріальну відповідальність.

Верховний Суд вказав, що неналежне виконання ювеліром-модельєром посадових обов'язків щодо зберігання наданих йому для використання у процесі виробництва дорогоцінних металів, що призвело до заподіяння матеріальної шкоди, зокрема нестачі золота, є підставою для притягнення до повної матеріальної відповідальності у встановленому законом порядку.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 19 червня 2019 року у справі № 542/1327/16-ц (провадження № 61-20479св18) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82526344>.

Відповідач обіймав посаду завідувача складом пально-мастильних матеріалів (далі – ПММ) СТОВ «Снович». З ним укладено договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. За результатами проведеної на складі ПММ інвентаризації встановлено нестачу дизельного пального у кількості 6 044 літри, з якою завідувача складом погодився. СТОВ «Снович» звернулося до суду позовом про відшкодування матеріальної шкоди.

Верховний Суд зазначив, що протиправна поведінка завідувача складом полягала у неналежному виконанні ним, як особою, що уклала договір про повну матеріальну відповідальність, своїх трудових обов'язків, що призвело до нестачі дизельного пального, що є підставою для притягнення працівника до матеріальної відповідальності у повному розмірі заподіяної шкоди згідно з укладеним із ним договором про індивідуальну матеріальну відповідальність.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 08 липня 2020 року у справі № 607/6392/17 (провадження № 61-46987св18) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90436515>.

### 2.2.3. Щодо обов'язку роботодавця створити працівникам умови, необхідні для забезпечення повного збереження дорученого їм майна

Працівник обіймав посаду водія автофургонів та рефрижераторів автоколони транспортного департаменту ТОВ «Комплекс Агромарс», йому доручено виконувати додаткові обов'язки на умовах суміщення посади експедитора в межах встановленої тривалості робочого дня. При виконанні своїх трудових обов'язків відповідач неодноразово приймав під особисту матеріальну відповідальність м'ясну продукцію для доставки її в пункти призначення згідно з видатковими накладними та накладними на переміщення. Проте при передачі продукції контрагентам позивача виявлялася її нестача. ТОВ «Комплекс Агромарс» звернулося до суду з позовом до працівника про відшкодування матеріальної шкоди, завданої підприємству.

Верховний Суд зазначив, що суди першої та апеляційної інстанцій дійшли правильних висновків про необхідність відмови у позові, оскільки у відповідача не відбиралися пояснення щодо складених актів по факту нестачі продукції, контрольна повірка вагів не проводилася, не встановлювалися причини, які зумовили нестачу. Позивачем не доведено та не підтверджено належними доказами того, що керівництвом товариства після отримання актів приймання-передачі вживалися заходи щодо встановлення причин виявленої нестачі, а також те, що позивачем були створені належні умови для забезпечення повного збереження ввірених працівнику матеріальних цінностей, як це передбачено договорами про повну матеріальну відповідальність. Позивачем також не доведено, які саме винні, протиправні дії вчинив відповідач, що призвели до заподіяння відповідної матеріальної шкоди.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 07 лютого 2019 року у справі № 363/1400/16-ц (провадження № 61-2992св18) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/79699300>.

### 2.2.4. Притягнення працівника до відповідальності на підставі договору про повну матеріальну відповідальність, укладеного з ним за однією посадою, у разі переведення цього працівника на іншу посаду

Відповідач перебував у трудових відносинах з ТОВ «А-МЕГА АВТО» та обіймав посаду експедитора, з ним укладено договір про повну матеріальну відповідальність, який не був розірваний сторонами після переведення його на посаду менеджера зі збуту. Згідно з актом інвентаризації було виявлено нестачу товарно-матеріальних цінностей. Працівник частково погасив нестачу, перерахувавши на рахунок ТОВ «А-МЕГА АВТО» грошові кошти у розмірі 20 855,60 грн.

ТОВ «А-МЕГА АВТО» звернулось до суду з позовом про стягнення з відповідача непогашеної частини матеріальної шкоди, завданої працівником під час виконання трудових обов'язків, у розмірі 254 579,91 грн.

Верховний Суд вказав, що суди не встановили такої обов'язкової умови для покладення на працівника повної матеріальної відповідальності, як виконання роботи відповідно до професії, безпосередньо пов'язаної із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском) довірених працівнику цінностей.

Договір про повну матеріальну відповідальність, укладений з відповідачем на посаді експедитора, не може розповсюджуватись і на посаду менеджера зі збуту, яка відсутня в Переліку посад і робіт, що 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 в процесі виробництва.

Зазначення в посадовій інструкції про те, що посада відноситься до сфери застосування повної матеріальної відповідальності саме по собі не доводить факт укладення з таким працівником договору про повну матеріальну відповідальність.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 11 листопада 2020 року у справі № 333/7160/17 (провадження № 61-36св20) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92902678>.

### 2.2.5. Щодо притягнення працівників до матеріальної відповідальності солідарно

Відповідачі працювали на посадах продавців у магазині «Хліб» ПАТ «Олевський хлібозавод», з ними укладено договори про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. Посилаючись на те, що в результаті проведеної після звільнення відповідачів ревізії в магазині виявлено нестачу товарно-матеріальних цінностей, ПАТ «Олевський хлібозавод» просило суд стягнути з відповідачів матеріальну шкоду.

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

Верховний Суд зазначив, що апеляційний суд дійшов помилкового висновку про відшкодування матеріальної шкоди відповідачами у рівних частинах, оскільки ступінь вини відповідачів не визначений, а згідно з договорами про повну матеріальну відповідальність відповідачі прийняли на себе повну

індивідуальну матеріальну відповідальність, договори про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність між позивачем та відповідачами не були укладені.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 22 січня 2020 року у справі № 287/354/14-ц (провадження № 61-10144св18) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87334251>.

### 2.2.6. Матеріальна відповідальність працівника, який одержав майно або інші цінності за довіреністю або іншим разовим документом

ДП «НАЕК «Енергоатом» звернулось з позовом до суду про відшкодування шкоди, завданої працівником при виконанні трудових обов'язків.

Відповідач перебував у трудових відносинах з ДП «НАЕК «Енергоатом» і працював на посадах начальника дільниці оздоблювальних робіт управління будівництва, майстра будівельних та монтажних робіт дільниці загальнобудівельних робіт управління будівництва. Між підприємством та відповідачем були укладені договори про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, у період дії яких за результатами інвентаризацій було встановлено нестачу матеріальних цінностей.

Суд апеляційної інстанції, задовольнивши позов частково, керувався тим, що матеріальні цінності передавались відповідачу під звіт за разовими документами, а саме накладними, які він підписував як відповідальна за отримані товарно-матеріальні цінності особа, а матеріальні збитки спричинені їх нестачею. Для покладення на працівника повної матеріальної відповідальності у цій справі немає значення, яку посаду обіймає працівник та за яким фахом він працює.

Верховний Суд погодився з рішенням суду апеляційної інстанції про те, що нестача матеріальних цінностей, отриманих під звіт за разовими документами, зокрема накладними, є підставою для притягнення працівника до матеріальної відповідальності у повному розмірі заподіяної шкоди незалежно від його посади та фаху. Днем виявлення шкоди, встановленої в результаті інвентаризації матеріальних цінностей, при ревізії або перевірці фінансово-господарської діяльності підприємства, установи, організації, необхідно вважати день підписання відповідного акта або висновку.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 28 квітня 2021 року у справі № 316/445/17 (провадження № 61-8236св19) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97134612>.

Водій ТОВ «Рубантранс» під час виконання трудових обов'язків, а саме перевезення вантажу міжнародним сполученням між Україною та Республікою



Білорусь, був зупинений в Республіці Білорусь посадовою особою транспортної інспекції для перевірки документів, під час якої виявилось, що ним не сплачено збір за проїзд територією Республіки Білорусь в розмірі 55,00 євро. За результатами перевірки складено акт, згідно з яким накладено штраф в розмірі 1 100,00 євро та затримано автомобіль до сплати штрафу.

Водію була надана корпоративна картка ТОВ «Рубантранс» для оплати витрат, пов'язаних з відрядженням, якою він скористався для оплати штрафів, накладених на нього у зв'язку з порушенням вимог та правил проїзду територією Республіки Білорусь.

Оскаржуючи рішення суду апеляційної інстанції про задоволення позову ТОВ «Рубантранс», відповідач зазначав, зокрема, що його посада як водія не відноситься до категорії посад, працівники на яких несуть повну матеріальну відповідальність, договору про повну матеріальну відповідальність він не підписував, наказ про суміщення професій водія та експедитора відсутній.

Верховний Суд вказав, що корпоративна картка, видана працівнику для оплати витрат пов'язаних з відрядженням, за своєю суттю є аналогом грошових коштів, виданих під звіт, а отже, сплата такою картою штрафів за порушення вимог та правил проїзду територією іншої держави є матеріальною шкодою, яка підлягає відшкодуванню у повному розмірі.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 01 жовтня 2018 року у справі № 404/8636/15-ц (провадження № 61-36397св18) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/76859686>.

### 2.2.7. Відшкодування матеріальної шкоди, завданої діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку

Інспектор патрульної поліції, керуючи службовим автомобілем, порушив Правила дорожнього руху, здійснив наїзд на пішохода, який від отриманих травм помер у лікарні. Звертаючись з позовом, Департамент патрульної поліції Національної поліції України просив стягнути з відповідача, який на час вчинення ДТП перебував у трудових відносинах із позивачем, виплачене останнім відшкодування шкоди потерпілим згідно з вироком суду.

Враховуючи те, що позивач зазнав матеріальної шкоди, заподіяної з вини відповідача та внаслідок дій останнього, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку, що встановлено вироком суду, тому суд апеляційної інстанції правильно застосував до спірних правовідносин положення статті 134 КЗпП України.

Верховний Суд зазначив, що оскільки на час вчинення ДТП відповідач перебував у трудових відносинах із позивачем, тому на нього покладається обов'язок з відшкодування завданої матеріальної шкоди позивачу за вчинення

кримінального правопорушення, вина у вчиненні якого встановлена вироком суду.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 21 жовтня 2021 року у справі № 760/15085/18 (провадження № 61-8408св21) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100778626>.

Аналогічний правовий висновок викладено в постанові Верховного Суду від 26 липня 2021 року у справі № 592/8140/20 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98671726>.

2.2.8. Щодо притягнення до матеріальної відповідальності службової особи, винної в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу

ОСОБА\_1 займав посаду начальника Миколаївської філії ДП «АМПУ» (адміністрація Миколаївського морського порту). Він видав накази про звільнення з роботи двох працівників у зв'язку зі скороченням штату на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України. У подальшому вказані накази було скасовано у судовому порядку, звільнення працівників визнано незаконним, їх поновлено на раніше займаних посадах, на їхню користь Миколаївською філією ДП «АМПУ» сплачено відповідні грошові кошти.

З урахуванням наведеного ДП «АМПУ» просило суд стягнути з ОСОБА\_1 на свою користь матеріальну шкоду у порядку регресу, завдану внаслідок незаконного звільнення працівників.

Верховний Суд зазначив, що факт незаконного звільнення працівників встановлений судами й свідчить про вину особи, яка уповноважена на звільнення працівників.

Таким чином, службова особа, яка видала накази про звільнення працівників, які у подальшому визнано незаконними та скасовано в судовому порядку, несе повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству у зв'язку з оплатою незаконно звільненим працівникам середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 12 липня 2023 року у справі № 663/1169/20 (провадження № 61-56св22) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112174989>.

Аналогічні правові висновки викладені в постановках Верховного Суду від 23 квітня 2018 у справі № 335/7848/15-ц <https://reyestr.court.gov.ua/Review/73598547>, від 16 серпня 2018 у справі № 401/534/17 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/75970094>, від 10 жовтня 2018 у справі № 371/1165/16-ц <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77393359>, від 22 січня 2021 у справі № 332/832/18 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94489790>.

### 2.2.9. Щодо звільнення працівника від обов'язку відшкодувати заподіяну шкоду в повному обсязі

Відповідач обіймав посаду директора КП «Теплопостачання міста Одеси». Посилаючись на акт, складений в результаті ревізії фінансово-господарської діяльності, КП «Теплопостачання міста Одеси» просило суд стягнути з відповідача завдані збитки у зв'язку з несвоєчасно проведеною претензійно-позовною роботою стосовно боржників.

Відмовляючи у задоволенні позову про відшкодування повної матеріальної шкоди, суд апеляційної інстанції керувався тим, що відсутність у КП «Теплопостачання міста Одеси» розробленого та затвердженого керівником положення про претензійно-позовну роботу, в якому б чітко розподілялися обов'язки та відповідальність працівників, послідовність проведення претензійно-позовної роботи, не є підставою для покладення на відповідача матеріальної відповідальності, а звернення Державної фінансової інспекції в Одеській області до Управління Служби безпеки України в Одеській області із заявою про відкриття кримінального провадження не є підставою для повної відповідальності відповідача за відсутності вироку суду, яким повинна бути доведена вина.

Верховний Суд зазначив, що такі висновки апеляційного суду є передчасними, оскільки суд не з'ясував, який саме розмір заборгованості утворився за час роботи відповідача на посаді директора КП «Теплопостачання міста Одеси» та не врахував, що за відсутності підстав для повної матеріальної відповідальності може бути застосовано обмежену відповідальність в розмірі середньомісячного заробітку згідно із статтею 132 КЗпП України, а також наявність умов та можливість такої відповідальності.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 20 червня 2018 року у справі № 522/12754/15-ц (провадження № 61-6503св18) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/75042780>.

Відповідач працював на посаді водія. Між ним та роботодавцем укладено договір про повну матеріальну відповідальність, за умовами якого відповідач прийняв на себе зобов'язання зі збереження автомобіля марки Mercedes-Benz 190E. Під час інвентаризації майна виявлено в наявності лише частину кузова автомобіля чорного кольору, на якому відсутній заводський номер та державний номерний знак, у зв'язку з чим автомобіль неможливо ідентифікувати. На підставі незалежної оцінки вартості матеріального збитку, нанесеного власнику колісного транспортного засобу, сума збитків склала 50 560,00 грн, яку позивач просив стягнути з працівника.

Позивач не довів, що за працівником був закріплений та переданий спірний автомобіль у належному технічному стані, вартістю 50 560,00 грн. Вказане суперечить балансовій відомості про його остаточну вартість у сумі 960,00 грн і складеним у 2011 році документам про його зношеність на 90 % та заборону його експлуатації. Відомостей про те, що цей автомобіль на час передачі на баланс позивача був відремонтований та експлуатувався, немає. Відповідно до протоколу інвентаризаційної комісії ідентифікувати наявні залишки автомобіля із самим автомобілем неможливо, необхідно провести технічне експертне дослідження, чого зроблено не було.

Верховний Суд зазначив, що, вирішуючи спори щодо відшкодування працівником майнової шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, суд повинен установити такі факти: наявність прямої дійсної шкоди та її розмір; якими неправомірними діями її заподіяно і чи входили до функцій працівника обов'язки, неналежне виконання яких призвело до шкоди; в чому полягала його вина; в якій конкретно обстановці заподіяно шкоду; чи були створені умови, які забезпечували б схоронність матеріальних цінностей і нормальну роботу з ними; який майновий стан працівника.

Відсутність підстав чи однієї з умов матеріальної відповідальності звільняє працівника від обов'язку відшкодувати заподіяну шкоду в повному обсязі. При відсутності цих умов на працівника за заподіяну ним шкоду може бути покладена лише обмежена матеріальна відповідальність, якщо згідно з чинним законодавством працівник з інших підстав не несе матеріальної відповідальності у повному розмірі шкоди.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 27 липня 2023 року у справі № 334/10099/21 (провадження № 61-10880св22) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112459179>.

### 2.3. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність

#### 2.3.1. Щодо притягнення працівників до колективної (бригадної) матеріальної відповідальності в разі порушення порядку її встановлення

За результатами позапланової інвентаризації металопродукції складу готової продукції виробничого цеху ПрАТ «Трубний Завод «Трубосталь» виявлено нестачу товарно-матеріальних цінностей. Відповідно до договору про колективну (бригадну) відповідальність матеріально відповідальними особами вказаного складу визначені комірники складу. ПрАТ «Трубний Завод «Трубосталь» звернувся з позовом про стягнення завданої майнової шкоди, оскільки відповідачі, як матеріально відповідальні особи, внаслідок

неналежного зберігання та видачі матеріальних цінностей допустили нестачу та завдали пряму дійсну шкоду підприємству.

Відмовляючи в задоволенні позову, суди попередніх інстанцій зазначили, зокрема, що позивачем не доведено дотримання порядку встановлення колективної матеріальної відповідальності та, відповідно, правомочності цього договору. Оскільки мало місце вибуття більше половини первісного складу колективу (бригади), то у зв'язку з цим Типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність повинен бути переукладеним, чого позивачем зроблено не було. Також суд встановив, що при вступі нових членів в бригаду та покладанні на них матеріальної відповідальності не проводилася інвентаризація і не склалися акти приймання-передачі матеріальних цінностей, що свідчить про неналежне виконання вимог законодавства щодо колективної відповідальності.

Верховний Суд зазначив, що суди обґрунтовано вказали, що зміна складу колективу та підписання договору про колективну відповідальність новими членами колективу повинна була стати підставою для проведення інвентаризації та складання актів приймання-передачі матеріальних цінностей вказаними працівниками, чого власником дотримано не було. Наведене обумовлено тим, що хоча працівники і несуть колективну відповідальність, але лише за матеріальну шкоду, заподіяну розкраданням, нестачею, умисним знищенням або зіпсуттям матеріальних цінностей через недбалість під час неналежного виконання ними своїх обов'язків, тобто за загальним правилом вони не можуть бути відповідальними за матеріальну шкоду, яка виникла тоді, коли вони не були стороною договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, тобто не відповідали за збереження матеріальних цінностей.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 12 травня 2021 року у справі № 337/2083/17 (провадження № 61-15510св20) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96890386>.

Зі старшими комірниками цеху укладено договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. Відповідно до вказаного договору підставою для притягнення членів колективу (бригади) до матеріальної відповідальності є матеріальна шкода, що спричинена нестачею, умисним знищенням чи пошкодженням матеріальних цінностей, а також їх знищенням чи псуванням через недбалість, що підтверджується інвентаризаційними документами. За результатами ревізії виявлено нестачу товарно-матеріальних цінностей, підзвітних відповідачам. Позивач просив суд стягнути заподіяну матеріальну шкоду з кожного працівника пропорційно.

Відмовляючи в задоволенні позову, суди керувались тим, що керівництвом підприємства не було створено належних умов, необхідних для нормальної

роботи і забезпечення повного збереження дорученого працівникам майна, що, в свою чергу, сприяло втраті та зникненню товарно-матеріальних цінностей. Крім того, начальник цеху не має повноважень щодо видання розпоряджень на встановлення колективної матеріальної відповідальності на працівників, не було отримано погодження на установа колективної матеріальної відповідальності з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) позивача.

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій і зазначив, що позивачем не надано суду належних та допустимих доказів на підтвердження того, що колективна (бригадна) матеріальна відповідальність була встановлена уповноваженою на те особою, було отримано погодження виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства на установа колективної матеріальної відповідальності, створення належних умов для збереження схоронності переданих товарно-матеріальних цінностей, тому договори про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність були укладені з порушенням частини другої статті 135-2 КЗпП України і підстав для покладення матеріальної відповідальності на відповідачів немає.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 19 вересня 2019 року у справі № 204/5569/16-ц (провадження № 61-33134св18) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84571292>.

### 3. Зменшення розміру шкоди

#### 3.1. Обставини, які підлягають врахуванню при визначенні розміру відшкодування

Працівник обіймав посаду майстра лісу, з ним було укладено договір про повну матеріальну відповідальність. За результатами ревізії підзвітних відповідачу товарно-матеріальних цінностей виявлено нестачу лісопродукції. Посилаючись на те, що відповідач у добровільному порядку зазначену шкоду відшкодувати не погодився, ДП «Ананьївське лісове господарство» просило стягнути з відповідача завдану матеріальну шкоду в судовому порядку.

Верховний Суд зазначив, що суди, встановивши, що у зв'язку із неналежним виконанням відповідачем, з яким укладено договір про повну матеріальну відповідальність, своїх посадових обов'язків щодо охорони матеріальних цінностей, які знаходяться на території лісництва, позивачу як роботодавцю завдано матеріальної шкоди, дійшли обґрунтованих висновків про наявність правових підстав для покладення на відповідача обов'язку відшкодувати завдану позивачу шкоду.

Враховавши відсутність обставин заподіяння шкоди злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою, матеріальний стан відповідача, зокрема, те, що відповідач є інвалідом третьої групи, наявність на його утриманні дружити та двох неповнолітніх дітей, суди обґрунтовано зменшили розмір відшкодування на покриття шкоди відповідно до вимог статті 137 КЗпП України.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 25 жовтня 2018 року у справі № 491/961/16-ц (провадження № 61-33813св18) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77397973>.

ПАТ «Державний ощадний банк України» звернулося з позовом до ОСОБА\_1 про відшкодування майнової шкоди, завданої працівником під час виконання трудових обов'язків.

Верховний Суд зазначив, що, встановивши, що ДТП, в результаті якого пошкоджено автомобілі, сталося з вини працівника банку під час виконання ним трудових обов'язків, а також враховавши, що позивач в порядку статті 1172 ЦК України відшкодував шкоду, завдану його працівником власникам пошкоджених внаслідок ДТП транспортних засобів, суди дійшли правильних висновків, що спосіб захисту права позивача на відшкодування сплачених ним коштів ґрунтується на нормах частини першої статті 1191 ЦК України, пункту 3 частини першої статті 134 КЗпП України.

Суд апеляційної інстанції врахував висновок експерта, положення статті 137 КЗпП України та майновий стан відповідача, а також те, що вчинений працівником злочин є вчиненим з необережності та дійшов правильного висновку про доцільність та можливість зменшення розміру покриття завданої ним шкоди на 50 процентів.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 16 січня 2023 року у справі № 664/1499/17 (провадження № 61-6115св20) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108553550>.

#### **4. Про строки звернення до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації**

Працівника прийнято на посаду комірника взводу матеріального забезпечення факультету військово-морських сил Національного університету «Одеська морська академія», правонаступником якого є Інститут ВМС НУ «Одеська морська академія». Згодом, переведено на посаду завідувача речового складу відділення матеріально-технічного-забезпечення факультету ВМС НУ «Одеська морська академія» з укладенням договору про повну матеріальну відповідальність.

Після подання працівником заяви про звільнення з роботи за угодою сторін призначено комісію для приймання-передачі майна речового складу, за результатами роботи якої виявлено нестачу, проведено службове розслідування, складено відповідний акт.

Верховний Суд зазначив, що з моменту складення акта про нестачу (червень 2017 року) до дня пред'явлення позову (лютий 2020 року) пройшов визначений частиною третьою статті 233 КЗпП України річний строк, отже суди дійшли обґрунтованих висновків про відмову в задоволенні позовних вимог Інституту ВМС НУ «Одеська морська академія».

При цьому Верховний Суд зауважив, що встановлені статтею 233 КЗпП України строки звернення до суду застосовуються незалежно від заяви сторін.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 19 квітня 2023 року у справі № 483/242/20 (провадження № 61-10664св22) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110331459>.





Огляд судової практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду у справах про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівником підприємству, установі, організації. Рішення, внесені до ЄДРСР, з 2018 року до липня 2023 року / Упоряд.: відділ аналітичної та правової роботи Касаційного цивільного суду управління аналітичної допомоги касаційним судам та Великій Палаті Верховного Суду департаменту аналітичної та правової роботи / Відпов. за вип.: секретар Другої судової палати КЦС ВС Червинська М. Є. Київ, 2023. – 25 с.

**Застереження:** видання містить короткий огляд деяких судових рішень Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду. У кожному з них викладено лише основний висновок щодо правового питання, яке виникло у справі. Для правильного розуміння висловленої в судовому рішенні правової позиції необхідно ознайомитися з його повним текстом, розміщеним у Єдиному державному реєстрі судових рішень.

Стежте за нами онлайн

 [fb.com/supremecourt.ua](https://fb.com/supremecourt.ua)

 [t.me/supremecourtua](https://t.me/supremecourtua)

 [@supremecourt\\_ua](https://@supremecourt_ua)