**ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДУ УКРАЇНИ**

## ПОСТАНОВА

**від 29 грудня 1992 року № 14**

## Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками

Із змінами і доповненнями, внесеними
постановами Пленуму Верховного Суду України
від 28 березня 1997 року № 3,
від 3 грудня 1997 року № 12

Вивчення практики в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками, свідчить про те, що, вирішуючи в основному правильно позови в цих справах, суди України разом з тим, ще нерідко не дотримуються строків їх підготовки і розгляду, неповно з’ясовують і встановлюють наявність підстав і умов для покладання матеріальної відповідальності, допускають випадки необгрунтованого зменшення розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню, не обговорюють питання про притягнення до участі у справі як співвідповідачів інших осіб за наявності даних про їх вину в заподіянні шкоди. Окремі суди неправильно визначають види і межі матеріальної відповідальності, не роблять у рішеннях посилань на відповідні норми КЗпП  або замість них помилково керуються цивільним законодавством.

*(преамбула із змінами, внесеними згідно з постановою
 Пленуму Верховного Суду України від 28.03.97 р. № 3)*

Пленум Верховного Суду України **постановляє**:

1. Звернути увагу судів на необхідність поліпшення практики розгляду справ про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками, забезпечення вирішення кожної справи у суворій відповідності із законом.

Суди повинні підвищувати ефективність діяльності по розгляду справ даної категорії, відповідно до статей 235, 320, 340 ЦПК, активніше виявляти в цих справах причини і умови, які сприяють заподіянню шкоди, і з метою усунення їх постановлювати окремі ухвали. Особливу увагу належить приділяти ефективності застосування правових засобів у справах про відшкодування шкоди, заподіяної в нетверезому стані, внаслідок випуску неякісної продукції, втрат продовольчих товарів і сільськогосподарської продукції.

2. Судовому розгляду підлягають:

- заяви власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу до працівника про відшкодування шкоди в розмірі, що перевищує середній місячний заробіток, а також в розмірі, що не перевищує цей заробіток (перевищує, але законом встановлена відповідальність в межах середнього місячного заробітку), якщо відшкодування не може бути проведене за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу шляхом відрахування із заробітної плати (наприклад, у випадку припинення працівником трудових відносин з даним підприємством, у зв’язку з закінченням строку на видання розпорядження про відрахування);

- заяви працівників, не згодних із відрахуваннями, проведеними власником або уповноваженим ним органом, чи з його розміром.

*(останній абзац пункту 2 із змінами, внесеними згідно з
постановою Пленуму Верховного Суду України від 28.03.97 р. № 3)*

3. У відповідності зі ст. 130 КЗпП  відшкодування шкоди провадиться незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності за дії (бездіяльність), якими заподіяна шкода підприємству, установі, організації.

Виходячи з вимог ст. 15 ЦПК суд у кожному випадку зобов’язаний вживати передбачених законом заходів до всебічного, повного й об’єктивного з’ясування обставин, від яких згідно зі статтями 130, 135-3, 137 КЗпП залежить вирішення питання про покладення матеріальної відповідальності та про розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню. Зокрема, з’ясовувати: 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. Якщо шкоду заподіяно кількома працівниками, в рішенні суду має бути зазначено, які конкретно порушення трудових обов’язків допустив кожен працівник, ступінь його вини та пропорційна їй частка загальної шкоди, за яку до нього може бути застосовано відповідний вид і межі матеріальної відповідальності.

*(абзац другий пункту 3 із змінами, внесеними згідно з
постановою Пленуму Верховного Суду України від 28.03.97 р. № 3)*

За шкоду, заподіяну внаслідок порушення трудових обов’язків, працівник несе відповідальність перед підприємством (установою, організацією), з яким перебуває в трудових відносинах. За вимогами інших осіб, що грунтуються на неналежному виконанні працівником своїх трудових обов’язків (відшкодування шкоди їх майну, здоров’ю, виплаченої пенсії, допомоги по соціальному страхуванню та ін.), в силу ст. 441 ЦК, відповідає підприємство, перед яким винний працівник несе матеріальну відповідальність у порядку регресу за нормами трудового законодавства.

Встановивши при розгляді справи, що шкода заподіяна не лише з вини працівника, до якого пред’явлено позов, але й з вини службових осіб підприємства, установи, організації, суд відповідно до ст. 105 ЦПК має обговорити питання про притягнення їх до участі в справі як співвідповідачів.

*(абзац четвертий пункту 3 із змінами, внесеними згідно з
постановою Пленуму Верховного Суду України від 28.03.97 р. № 3)*

4. За правилами ст. 132 КЗпП  за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов’язків, працівники, з вини яких її заподіяно, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, крім випадків, коли законодавством вона передбачена у більшому, ніж цей заробіток, розмірі. Якщо межі матеріальної відповідальності були визначені в укладеному з працівником контракті, вона покладається на нього відповідно до умов контракту.

Під прямою дійсною шкодою, зокрема, слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов’язків, грошові виплати. Згідно зі ст. 130 КЗпП  не одержані або списані в доход держави прибутки з підстав, пов’язаних з неналежним виконанням працівником трудових обов’язків (так само як і інші неодержані прибутки) не можуть включатися до шкоди, яка підлягає відшкодуванню.

При матеріальній відповідальності в межах середнього місячного заробітку він визначається відповідно до затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 Порядку обчислення середньої заробітної плати (зі змінами, внесеними постановою Кабінету Міністрів України від 16 травня 1995 р. № 348, а саме виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують вирішенню судом справи про відшкодування шкоди, або за фактично відпрацьований час, якщо працівник пропрацював менше двох місяців, а в разі коли працівник останні місяці перед вирішенням справи не працював або справа вирішується після його звільнення - виходячи з виплат за попередні два місяці роботи на даному підприємстві (в установі, організації).

*(абзац третій пункту 4 у редакції постанови
Пленуму Верховного Суду України від 28.03.97 р. № 3)*

5. Вирішуючи спори про відшкодування шкоди, заподіяної зіпсуттям або знищенням через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), суди повинні мати на увазі, що на підставі п. 1 ст. 133 КЗпП  несуть матеріальну відповідальність в межах середнього місячного заробітку працівники, які допустили зіпсуття або знищення цих цінностей у ході трудового процесу. На інших працівників з числа службових осіб (наприклад, майстра, технолога), якщо шкода від зіпсуття або знищення через недбалість зазначених цінностей заподіяна внаслідок їх неправильних службових дій (бездіяльності), матеріальна відповідальність покладається у відповідності зі ст. 132 КЗпП  також в межах середнього місячного заробітку. Відповідальність у тому ж розмірі за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів покладається на працівника, якщо названі цінності були видані йому в користування у зв’язку з виконанням трудових обов’язків.

Притягнення до кримінальної відповідальності за випуск на товарний ринок або за іншу реалізацію споживачам недоброякісної продукції осіб, зазначених у ст. 147 КК, не звільняє від матеріальної відповідальності в установлених законом межах працівників, у тому числі посадових осіб, винних у виготовленні такої продукції.

*(абзац другий пункту 5 із змінами, внесеними згідно з постановою
Пленуму Верховного Суду України від 03.12.97 р. № 12)*

6. Роз’яснити судам, що на підставі п. 2 ст. 133 КЗпП  за шкоду, заподіяну зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям, випускові недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і зіпсуттю матеріальних чи грошових цінностей, матеріальну відповідальність в межах прямої дійсної шкоди, але не більше середнього місячного заробітку, несуть винні в цьому директори, начальники і інші керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники; керівники та їх заступники будь-яких структурних підрозділів, передбачених статутом підприємства, установи, організації чи іншим відповідним положенням.

До зайвих грошових виплат відносяться, зокрема, суми стягнення штрафів, заробітної плати, виплачені звільненому працівникові у зв’язку з затримкою з вини службової особи видачі трудової книжки, розрахунку, неправильним формулюванням причин звільнення тощо. При виявленні безпосередніх заподіювачів шкоди, викликаної виплатою зайвих сум, знищенням чи зіпсуттям матеріальних цінностей, вони зобов’язані відшкодувати шкоду в межах, встановлених законодавством. Зазначені вище службові особи в цих випадках несуть матеріальну відповідальність в межах свого середньомісячного заробітку за ту частину шкоди, що не відшкодована безпосередніми заподіювачами її. При цьому загальна сума, що підлягає стягненню, не повинна перевищувати заподіяну шкоду. На них самих покладається матеріальна відповідальність у зазначених межах, якщо з їх вини не було своєчасно вжито заходів до стягнення шкоди з безпосередніх заподіювачів її й таку можливість підприємство втратило.

*(абзац другий пункту 6 із змінами, внесеними згідно з
постановою Пленуму Верховного Суду України від 28.03.97 р. № 3)*

7. Працівники, які не є керівниками підприємства (установи, організації) і структурних підрозділів на підприємстві або їх заступниками, за шкоду, заподіяну зайвими грошовими виплатами, викликаними неналежним виконанням ними трудових обов’язків, несуть матеріальну відповідальність за ч. 1 ст. 132 КЗпП, крім випадків, для яких ст. 134 КЗпП  передбачена повна матеріальна відповідальність.

У такому ж порядку визначається матеріальна відповідальність працівників, з якими укладено договір про повну матеріальну відповідальність (статті 135-1, 135-2 КЗпП, якщо шкода заподіяна не незабезпеченням цілості прийнятого під звіт майна, а іншими порушеннями трудових обов’язків (неналежним оформленням документів про виявлену при прийнятті матеріальних цінностей недостачу, що потягло її оплату тощо).

8. 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 з ст. 135-1 КЗпП може бути укладено такий договір та чи був він укладений.

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.

9. Судам слід мати на увазі, що до позовних заяв про матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку (п. 3 ст. 134 КЗпП), повинні додаватись докази, які підтверджують, що вчинення працівником таких діянь встановлено у порядку кримінального судочинства.

Матеріальна відповідальність у повному розмірі шкоди покладається і в тих випадках, коли шкода заподіяна діями працівника, що мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку, але він був звільнений від кримінальної відповідальності у зв’язку зі спливом строку давності для притягнення до кримінальної відповідальності, або з інших підстав, передбачених законом (пункти 3, 4, 8 статті 6, 7, 7-1, 7-2, 8, 9, 10 КПК.

Абзац третій пункту 9 виключено

*(згідно з постановою Пленуму
Верховного Суду України від 28.03.97 р. № 3)*

При винесенні виправдального вироку (закритті провадження у кримінальній справі) за відсутністю складу злочину, суд, розглядаючи справу в порядку цивільного судочинства, вправі з інших передбачених законом підстав задовольнити позов у межах повного розміру заподіяної працівником шкоди.

10. При розгляді справ за позовами про покладення повної матеріальної відповідальності за п. 4 ст. 134 КЗпП за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації працівником, який знаходився у нетверезому стані, судам необхідно враховувати, що нетверезий стан працівника може бути підтверджено як медичним висновком, так і іншими видами доказів (актами та іншими документами, поясненням сторін і третіх осіб, показаннями свідків), які мають бути відповідно оцінені судом.

Маючи на увазі, що заподіяння шкоди працівником, який був у нетверезому стані, є одним з найгрубших порушень трудових обов’язків, зменшення розміру відшкодування за цю шкоду, як правило, не допускається.

11. Суди повинні мати на увазі, що відповідно до п. 5 ст. 134 КЗпП працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної недостачею, 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.

На підставі згаданого закону матеріальну відповідальність в повному розмірі несуть також працівники сільськогосподарських підприємств, які займаються виробництвом сільськогосподарської продукції, за шкоду, заподіяну недостачею, умисним знищенням, умисним зіпсуттям цієї продукції.

12. Відповідно до п. 6 ст. 134 КЗпП матеріальна відповідальність в повному розмірі покладається на працівника у випадках, передбачених окремими законодавчими актами.

За чинним законодавством така відповідальність може бути покладена, зокрема, за шкоду, заподіяну: перевитратою пального на автомобільному транспорті, розкраданням, знищенням (зіпсуттям), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей; витратами підприємства, установи, організації на навчання у вищому навчальному закладі молодого фахівця в разі його звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за порушення трудової дисципліни чи за власним бажанням без поважних причин протягом трьох років з часу прийняття на роботу за направленням.

*(абзац другий пункту 12 у редакції постанови
Пленуму Верховного Суду України від 28.03.97 р. № 3)*

13. 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 чи незаконно переведеному працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи, на винних службових осіб, за наказом або розпорядженням яких звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якими затримано виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Відповідальність в цих випадках настає незалежно від форми вини.

14. Вирішуючи вимоги, які грунтуються на договорі про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, суди мають виходити з того, що остання є повною матеріальною відповідальністю, яка регулюється ст. 135-2 КЗпП  й іншими актами трудового законодавства, що її стосується.

Умови колективної (бригадної) матеріальної відповідальності визначаються письмовим договором, укладеним між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади) на підставі Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

У випадках, коли в несхоронності матеріальних цінностей, крім членів колективу (бригади), з яким укладено договір, винні службові особи, суд обговорює питання про притягнення їх до участі у справі як співвідповідачів і визначає частину шкоди, яка відповідає ступеню вини кожного з них, і розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню з урахуванням виду і меж матеріальної відповідальності, яка на нього покладається. Решта шкоди розподіляється між членами колективу (бригади) згідно з Типовим договором про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

*(абзац третій пункту 14 із змінами, внесеними згідно з
постановою Пленуму Верховного Суду України від 28.03.97 р. № 3)*

15. Розмір шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, суд визначає відповідно до ст. 135-3 КЗпП, Закону України № 217/95-ВР від 6 червня 1995 р. "Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей" і затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 р. № 116 Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей (зі змінами, внесеними постановами Кабінету Міністрів України від 27 серпня 1996 р. № 1009 та від 20 січня 1997 р. № 34.

*(абзац перший пункту 15 у редакції постанови
Пленуму Верховного Суду України від 28.03.97 р. № 3)*

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 даних випадків кратність, коефіцієнти, індекси, податок на добавлену вартість, акцизний збір тощо.

*(абзац другий пункту 15 у редакції постанови
Пленуму Верховного Суду України від 28.03.97 р. № 3)*

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  річного строку для пред’явлення позову по кожній вимозі і поважності причин його пропуску.

16. 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.

*(пункт 16 із змінами, внесеними згідно з постановою
Пленуму Верховного Суду України від 28.03.97 р. № 3)*

17. Розглядаючи справи про відшкодування шкоди, заподіяної приписками і іншими викривленнями даних про виконання робіт, судам належить мати на увазі, що до матеріальної відповідальності за таку шкоду мають притягатись як працівники, що вчинили ці дії, так і службові особи, через винне невжиття якими заходів до їх запобігання вони вчинені.

У залежності від обставин заподіяння шкоди в цих випадках матеріальна відповідальність настає в межах середнього місячного заробітку (ч. 1 ст. 132, п. 2 ст. 133 КЗпП) або в повному розмірі заподіяної шкоди (п. 3 ст. 134 КЗпП).

*(абзац другий пункту 17 із змінами, внесеними згідно з
постановою Пленуму Верховного Суду України від 28.03.97 р. № 3)*

До прямої дійсної шкоди, заподіяної зазначеними вище діями, можуть бути віднесені: суми незаконно нарахованої заробітної плати і премій, зайві виплати у вигляді штрафу, накладеного відповідними органами, вартість пального і мастил, сировини, напівфабрикатів і інших матеріальних цінностей, безпідставно списаних у зв’язку з викривленням даних про обсяг робіт.

18. Роз’яснити судам, що при визначенні розміру матеріальної шкоди, заподіяної працівниками самовільним використанням в особистих цілях технічних засобів (автомобілів, тракторів, автокранів і т.п.), що належать підприємствам, установам, організаціям, з якими вони перебувають у трудових відносинах, слід виходити з того, що така шкода, як заподіяна не при виконанні трудових (службових) обов’язків, підлягає відшкодуванню із застосуванням норм цивільного законодавства (статті 203, 453 ЦК). У цих випадках шкода відшкодовується у повному обсязі, включаючи і не одержані підприємством, установою, організацією прибутки від використання зазначених технічних засобів.

19. 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.

Передбачена ст. 137 КЗпП можливість зменшення розміру шкоди, що підлягає покриттю, з урахуванням ступеня вини, конкретних обставин і майнового стану працівника, стосується всіх видів матеріальної відповідальності працівників.

Зниження розміру шкоди, що підлягає покриттю, не допускається, якщо шкоду заподіяно злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою.

20. Судам необхідно перевіряти, чи додержаний власником або уповноваженим ним органом встановлений ст. 233 КЗпП  річний строк з дня виявлення заподіяної працівником шкоди для звернення в суд з позовом про її відшкодування. Цей строк застосовується і при зверненні із заявою прокурора.

Днем виявлення шкоди слід вважати день, коли власнику або уповноваженому ним органу стало відомо про наявність шкоди, заподіяної працівником. Днем виявлення шкоди, встановленої в результаті інвентаризації матеріальних цінностей, при ревізії або перевірці фінансово-господарської діяльності підприємства, установи, організації, слід вважати день підписання відповідного акта або висновку.

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.

21. В силу ч. 7 ст. 203 ЦПК суд вправі вийти за межі позовних вимог, коли неправильно визначена сума шкоди, позов заявлено про відшкодування шкоди у повному розмірі, а на працівника може бути покладена лише обмежена відповідальність; якщо працівник повинен бути притягнений до повної матеріальної відповідальності, а позов заявлено про стягнення шкоди в межах обмеженої матеріальної відповідальності.

22. При розгляді спорів про обгрунтованість розпорядження адміністрації щодо відрахування шкоди судам необхідно мати на увазі, що відповідно до ст. 136 КЗпП такий позов може бути заявлено і до реалізації розпорядження про відрахування. Якщо адміністрацією відмовлено працівникові у поверненні суми, зайво виплаченої ним добровільно на відшкодування шкоди (за відсутності підстав і умов для матеріальної відповідальності, у більшому розмірі, ніж це передбачено законом), вимоги про її стягнення пред’являються безпосередньо у суді і вирішуються на підставі статей 130, 132 - 134 КЗпП.

*(пункт 22 із змінами, внесеними згідно з постановою
 Пленуму Верховного Суду України від 28.03.97 р. № 3)*

23. Судам слід поліпшити підготовку справ про відшкодування шкоди до судового розгляду і її оперативність. Виконуючи вимоги ст. 143 ЦПК при її проведенні, суддя незалежно від обставин справи має, зокрема, вирішити питання про подання сторонами або про витребування:

- даних бухгалтерського обліку й інших документів про наявність і розмір прямої дійсної шкоди - матеріалів інвентаризації, актів ревізії та облікових документів, актів й інших документів про недостачу, зіпсування, втрату, знищення майна, висновку бюро товарних експертиз, довідок й інших документів про вартість майна, розмір зайвих грошових виплат, а також сум, витрачених на придбання, відновлення майна, задоволення претензій третіх осіб тощо. Якщо для з’ясування питання про розмір шкоди, обставин її заподіяння є потреба провести бухгалтерську чи іншу експертизу - призначити її з урахуванням думки осіб, які беруть участь у справі;

- доказів про винне порушення працівником обов’язків за трудовим договором і наявність причинного зв’язку між його протиправною поведінкою і шкодою, яка наступила, час її виявлення, пояснень працівника, актів і доповідних записок службових осіб, матеріалів службових перевірок, вироку суду чи постанови органу розслідування, наказу за результатами перевірки даного випадку, висновків компетентних органів або експертизи про допущені порушення і причини шкоди, документів про коло трудових обов’язків працівника;

- інших доказів, які мають значення для визначення виду матеріальної відповідальності і розміру сум, що підлягають стягненню, - договору про повну індивідуальну чи колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, довіреності чи іншого разового документа на одержання працівником під звіт матеріальних цінностей, даних про заподіяння працівником шкоди у нетверезому стані, розрахунків розподілу шкоди між членами бригади, довідок про тарифну ставку працівника при бригадній матеріальній відповідальності або його заробіток за два календарні місяці, які передували заявленню вимог про відшкодування шкоди, в інших випадках, про склад його сім’ї, наявність у працівника цінного майна (будинку, автомобіля тощо), підсобного господарства, інших доходів; дані про умови праці і зберігання матеріальних цінностей, доповідні записки працівника з цих питань.

*(абзац четвертий пункту 23 із змінами, внесеними згідно з
постановою Пленуму Верховного Суду України від 28.03.97 р. № 3)*

При цьому слід мати на увазі, що з питань, для яких передбачено обов’язкове документальне оформлення (наприклад, укладення договору про повну матеріальну відповідальність), показання свідків не можуть братися до уваги.

24. Визнати такою, що втратила силу постанову Пленуму Верховного Суду УРСР від 18 грудня 1987 року № 13 "Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям робітниками і службовцями".