

Маргарита МАЙОРЕНКО, юрист

## ВЗЫСКАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОГО УЩЕРБА С РАБОТНИКА: ОБЩИЕ ПРАВИЛА

### Нормативная база:

- Гражданский кодекс (далее – ГК);
- Кодекс законов о труде Украины (далее – КЗоТ);
- Закон от 12.07.01 г. № 2658-III «Об оценке имущества, имущественных прав и профессиональной оценочной деятельности в Украине» (далее – Закон № 2658);
- постановление ВССУ от 11.12.15 г. № 12 «Об обобщении практики применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (далее – Постановление № 12);
- постановление Пленума ВСУ от 29.12.92 г. № 14 «О судебной практике по делам о возмещении вреда, причиненного предприятиям, учреждениям, организациям их работниками» (далее – Постановление № 14);
- приказ Минтруда от 12.05.96 г. № 43 «Об утверждении Перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, условия ее применения и Типового договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности» (далее – Приказ № 43).
- Порядок определения размера убытков от хищения, недостачи, уничтожения (порчи) материальных ценностей, утвержденный постановлением КМУ от 22.01.96 г. № 116 (далее – Порядок № 116);
- Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР от 28.12.77 г. № 447 (далее – Перечень № 447).

К сожалению, не все работники честно выполняют свои обязанности. Бывает и так, что по вине сотрудника случается порча, недостача или пропажа имущества работодателя. В данной консультации мы рассмотрим, как правильно привлечь виновных лиц к материальной ответственности по приказу руководителя.

### Основания для возникновения материальной ответственности

Общие правила привлечения работника к материальной ответственности установлены в ст. 130 КЗоТ. Материальная ответственность применяется только за **прямой действительный ущерб** – при условии, что такой ущерб нанесен предприятию **противоправными действиями (бездействием) работника**.

Материальная ответственность, как правило, ограничивается определенной **частью зарплаты**

и не должна превышать полного размера причиненного ущерба (за исключением установленных законодательством случаев) (ч. 2 ст. 130 КЗоТ).



### При каких условиях работника можно привлечь к материальной ответственности?

Так, работодатель (предприятие или предприниматель) имеет право привлечь работника к материальной ответственности в случае одновременного наличия **таких фактов**:

- нарушение трудовых обязанностей;
- прямой действительный ущерб;
- причинная связь между нарушением и ущербом;
- вина или бездействие работника.

Только в том случае, если все эти 4 факта установлены, работодатель может законно наказать сотрудника. Если хотя бы одно из условий не выполняется, привлечь работника к материальной

ответственности нельзя. Также стоит отметить, что материальная ответственность может быть возложена независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности (ч. 3 ст. 130 КЗоТ).



**Для справки.** Под прямым действительным ущербом понимают потерю, ухудшение или снижение ценности имущества, необходимость для предприятия нести расходы на восстановление, приобретение имущества или других ценностей или дополнительные денежные выплаты (п. 4 Постановления № 14).



**В каких случаях сотрудника нельзя привлечь к материальной ответственности?**

Привлечение сотрудника к материальной ответственности недопустимо, если (ч. 4 ст. 130, ч. 1 ст. 131 КЗоТ):

- вред, причиненный этим сотрудником, относится к категории **нормального производственно-хозяйственного риска**. Например, к нормальному производственно-хозяйственному риску относят вред, произошедший при поиске или испытании новых, оправданных в данных обстоятельствах технологических приемов работы, если были применены все доступные меры для предотвращения ущерба и если при этом невозможно было достичь желаемого результата другим способом или для этого требовались значительные затраты (п. 4 Постановления № 12);
- работник пребывал **в состоянии крайней необходимости**. КЗоТ не дает определения крайней необходимости. Поэтому для целей привлечения к материальной ответственности по аналогии может применяться определение ущерба, причиненного в состоянии крайней необходимости, которое предусмотрено ст. 1171 ГК (это ущерб, причиненный лицу в связи с совершением действий, направленных на устранение опасности, угрожавшей гражданским правам или интересам другого физического или юридического лица, если эту опасность при данных условиях нельзя было устранить другими средствами) (п. 4 Постановления № 12);
- руководитель **не создал условия**, необходимые для нормальной работы и полной сохранности доверенного работнику имущества.

## Виды материальной ответственности

Материальная ответственность может быть **двух видов**:

- **ограниченная** – в размере прямого действительного ущерба, но **не более среднемесячного заработка работника** (ст. 133 КЗоТ). К примеру, руководители предприятий и их заместители несут ограниченную материальную ответственность за неправильное хранение товарно-материальных ценностей (далее – ТМЦ);
- **полная** – **в полном размере ущерба**, причиненного по вине работника предприятию. Полная материальная ответственность применяется только в случаях, прямо предусмотренных законом (ст. 134 КЗоТ). Такой вид ответственности установлен только для конкретного перечня должностей (работ). С работниками, которые принимаются на эти должности, заключается договор о полной материальной ответственности. Для привлечения к такой ответственности выполнение работником должностных обязанностей или работы по специальности должно быть непосредственно связано с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства доверенных работникам ценностей.



**Обратите внимание!** Для привлечения к материальной ответственности должность, которую занимает сотрудник, и работа, которую он выполняет, должны содержаться в Перечне № 477). Сюда относятся, к примеру, заведующие складами, кассир, транспортный экспедитор, товаровед и т. д.

Кроме того, существует **коллективная (бригадная) материальная ответственность**, которая устанавливается при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей.

Договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним отдельный договор о полной материальной ответственности (ст. 135<sup>2</sup> КЗоТ).

Письменный **договор** о коллективной материальной ответственности заключается **между предприятием (предпринимателем) и всеми членами коллектива**. Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная материальная ответственность, условия ее применения, а также форма Типового договора о коллективной материальной ответственности утверждены Приказом № 43.

Основанием для привлечения членов коллектива к материальной ответственности является материальный ущерб, причиненный хищением, недостачей, умышленным уничтожением или повреждением материальных ценностей, а также их уничтожением или повреждением из-за небрежности, что подтверждается инвентаризационными документами.

### **Какие особенности следует учесть работодателю в случае привлечения сотрудника к полной материальной ответственности?**

Во-первых, письменные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться только с работниками, достигшими **18 лет**, занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей (ст. 135<sup>1</sup> КЗоТ).

Во-вторых, само по себе наличие должности или работы в Перечне № 447 не дает оснований для заключения договора о полной материальной ответственности, если в **трудовых функциях работника отсутствуют** перечисленные выше обязанности (письмо Минсоцполитики от 29.04.13 г. № 61/06/186-13; постановление ВСУ от 25.10.18 г., ЕГРСР, рег. № 77397973). Только в том случае, когда выполняются вышеуказанные условия, с сотрудником разрешено заключать договор о полной материальной ответственности.

В Перечне № 447 приводится **образец типового договора** о полной индивидуальной материальной ответственности. Договор о полной материальной ответственности составляют в двух экземплярах. Один экземпляр хранится у работодателя, а второй – у сотрудника.

### **Если сотрудник причинил материальный ущерб предприятию не во время выполнения своих трудовых обязанностей, несет ли он ответственность?**

**Да**, в таком случае сотрудник тоже будет **нести ответственность** (п. 7 ст. 134 КЗоТ).

Отметим, что по данному вопросу **существует противоречие** между ч. 1 ст. 130 КЗоТ и п. 7 ст. 134 КЗоТ. Так, ч. 1 ст. 130 КЗоТ установлено, что материальная ответственность возникает только при нарушении работником трудовых обязанностей. Как исключение из этого общего правила специальная норма п. 7 ст. 134 КЗоТ позволяет привлечь работника к полной материальной ответственности согласно нормам законодательства о труде и тогда, когда ущерб причинен им не при исполнении своих трудовых обязанностей.

**Однако** в п. 18 Постановления № 14 указан случай, когда ответственность наступает согласно нормам гражданского права. Так, в случае причинения вреда работниками самовольным использованием в корыстных целях технических средств предприятия (автомобилей, автокранов и т. п.) ответственность должна наступать по нормам **не трудового, а гражданского права**. В таком случае вред возмещается в полном объеме, включая неполученную предприятием прибыль от использования указанных технических средств.

### **Как определить размер ущерба, причиненного работником?**

Согласно **ст. 135<sup>3</sup> КЗоТ** размер причиненного ущерба рассчитывается **по фактическим потерям**, на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам. Вместе с тем при хищении, недостаче, умышленном уничтожении или умышленной порче материальных ценностей ущерб определяется **по ценам**, действующим в данной местности на день его возмещения.

При определении размера ущерба в результате хищения, недостачи, уничтожения (порчи) материальных ценностей работодателям нужно учитывать **требования Порядка № 116**. В таких случаях ущерб исчисляется путем проведения независимой оценки в порядке, установленном Законом № 2658. Однако если провести независимую оценку невозможно (например, имущество, подлежащее оценке, отсутствует), тогда размер ущерба можно рассчитать на основании ст. 135<sup>3</sup> КЗоТ.

Порядок определения размера вреда, причиненного хищением, уничтожением (порчей), недостачей или потерей **драгоценных** металлов, драгоценных камней и валютных ценностей, регулируется Законом от 06.06.95 г. № 217/95-ВР.

### **Как взыскать материальный ущерб с сотрудника на основании приказа?**

Взыскание на основании приказа работодателя проводится путем удержания суммы ущерба из его зарплаты (ст. 127, 136 КЗоТ). При оформлении приказа (**образец** приказа см. в конце консультации) работодатель обязан соблюдать следующие правила.

**Правило 1.** Распоряжение должно быть оформлено в срок не позднее **2 недель** со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее **7 дней** со дня сообщения об этом работнику (ч. 2 ст. 136 КЗоТ). В таком случае согласия работника на удержание указанных сумм не получают.



**Хотим предупредить!** Несоблюдение срока, установленного для издания приказа, может стать причиной его признания незаконным в судебном порядке (если работник обратится в суд).

**Правило 2.** Возмещение ущерба работниками производится в размере, не превышающем **среднего месячного заработка** (ст. 132, 136 КЗоТ).

**Правило 3.** Работодателю необходимо учитывать ограничения, установленные ст. 128 КЗоТ: удержания из зарплаты не должны превышать **20 % выплачиваемой зарплаты**.

Если же работник не согласен с таким взысканием, он имеет право обратиться в суд (ст. 136 КЗоТ).



**Может ли работник добровольно погасить сумму ущерба единовременно в полном объеме?**

Да, это **возможно**. Сотрудник может добровольно возместить ущерб: или путем внесения денег в кассу предприятия, или путем передачи имущества, аналогичного отсутствующему или поврежденному по его вине. При желании сотрудник может полностью погасить сумму материального ущерба единовременно. Для этого ему нужно подать работодателю соответствующее **заявление**. На основании такого заявления работодатель издает приказ.

## ОБРАЗЕЦ

Товариство з обмеженою відповідальністю «Кактус»

## Наказ № 123

30.11.18 р.

м. Харків

**Про притягнення до матеріальної відповідальності Клименка А. В.**

У зв'язку з виявленою на складі за результатами інвентаризації недостачею товарів на загальну суму 4 325 грн. і керуючись ст. 132, 136 КЗпП, НАКАЗУЮ:

1. Притягти Клименка Андрія Вікторовича, завідувача складу, до матеріальної відповідальності в розмірі 4 325 грн.
2. Головному бухгалтеру Пивоваровій Анні Сергіївні – стягнути шкоду шляхом утримання її суми із заробітної плати Клименка А. В. з урахуванням вимог ст. 128 КЗпП України – відраховуючи з його заробітної плати щомісячно по 20 % заробітку починаючи з грудня 2018 року до повного покриття шкоди.
3. Начальнику відділу кадрів Комаровій В. А. – ознайомити Клименка А. В. із цим наказом підпис.
4. Утримання здійснювати після закінчення семи днів із моменту ознайомлення Клименка А. В. із цим наказом.

**Підстави:**

1. Акт інвентаризаційної комісії від 26.11.18 р.
2. Матеріали службового розслідування: службові записки працівників складу, висновок інвентаризаційної комісії.
3. Пояснювальна записка Клименка А. В.
4. Довідка про середньомісячний заробіток Клименка А. В.

<...>