

Маргарита МАЙОРЕНКО, юрист

## СТЯГНЕННЯ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗБИТКУ З ПРАЦІВНИКА: ЗАГАЛЬНІ ПРАВИЛА

### Нормативна база:

- Цивільний кодекс (далі – ЦК);
- Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП);
- Закон від 12.07.01 р. № 2658-III «Про оцінку майна, майнові права та професійну оцінку діяльність в Україні» (далі – Закон № 2658);
- постанова ВССУ від 11.12.15 р. № 12 «Про узагальнення практики застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за збиток, завданий роботодавцеві» (далі – Постанова № 12);
- постанова Пленуму ВСУ від 29.12.92 р. № 14 «Про судову практику у справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» (далі – Постанова № 14);
- наказ Мінпраці від 12.05.96 р. № 43 «Про затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може вводитися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність» (далі – Наказ № 43);
- Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, недостачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затверджений постановою КМУ від 22.01.96 р. № 116 (далі – Порядок № 116);
- Перелік посад і робіт, що заміщаються або 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 (відпускання), перевезення або застосування у процесі виробництва, затверджений постановою Держкомпраці СРСР від 28.12.77 р. № 447 (далі – Перелік № 447).

На жаль, не всі працівники чесно виконують свої обов'язки. Буває і так, що з вини співробітника стається псування, недостача або пропажа майна роботодавця. У цій консультації ми розглянемо, як правильно притягти винних осіб до матеріальної відповідальності за наказом керівника.

### Підстави для виникнення матеріальної відповідальності

Загальні правила притягнення працівника до матеріальної відповідальності встановлені у ст. 130 КЗпП. Матеріальна відповідальність застосовується тільки за **прямий дійсний збиток** – за умови, що такий збиток завдано підприємству **протиправними діями (бездіяльністю) працівника**.

Матеріальна відповідальність, як правило, обмежується певною **частиною зарплати** праців-

ника і не повинна перевищувати повного розміру завданого збитку (за винятком установлених законодавством випадків) (ч. 2 ст. 130 КЗпП).



### За яких умов працівника можна притягти до матеріальної відповідальності?

Так, роботодавець (підприємство або підприємець) має право притягти працівника до матеріальної відповідальності у разі одночасної наявності **таких фактів**:

- порушення трудових обов'язків;
- прямий дійсний збиток;
- причинний зв'язок між порушенням і збитком;
- провина або бездіяльність працівника.

Тільки в тому випадку, якщо всі ці 4 факти встановлено, роботодавець може законно покарати співробітника. Якщо хоча б одна з умов не виконується, притягати працівника до матеріальної

відповідальності не можна. Також слід завважити, що матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності (ч. 3 ст. 130 КЗпП).



**Для довідки.** Під прямим дійсним збитком розуміють втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства здійснювати витрати на відновлення, придбання майна або інших цінностей або додаткові грошові виплати (п. 4 Постанови № 14).



**У яких випадках співробітника не можна притягати до матеріальної відповідальності?**

Притягнення співробітника до матеріальної відповідальності неприпустиме, якщо (ч. 4 ст. 130, ч. 1 ст. 131 КЗпП):

- шкода, завдана цим співробітником, належить до категорії **нормального виробничого-господарського ризику**. Наприклад, до нормального виробничого-господарського ризику відносять шкоду, що сталася при пошуку або випробуванні нових, виправданих у цих обставинах технологічних прийомів роботи, якщо були застосовані всі доступні заходи для запобігання збитку і якщо при цьому неможливо було досягти бажаного результату іншим способом або для цього були потрібні значні витрати (п. 4 Постанови № 12);
- працівник перебував **у стані нагальної потреби**. КЗпП не дає визначення нагальної потреби. Тому для цілей притягнення до матеріальної відповідальності аналогічно може застосовуватися визначення збитку, завданого у стані нагальної потреби, яке передбачене ст. 1171 ЦК (це збиток, завданий особі у зв'язку з провадженням дій, спрямованих на усунення небезпеки, що загрожувала цивільним правам або інтересам іншої фізичної або юридичної особи, якщо ця небезпека за даних умов не можна було усунути іншими засобами) (п. 4 Постанови № 12);
- керівник **не створив умов**, необхідні для нормальної роботи і повного збереження довіреного працівникові майна.

## Види матеріальної відповідальності

Матеріальна відповідальність може бути **двох видів**:

- **обмежена** – у розмірі прямого дійсного збитку, але не більше від середньомісячного заробітку працівника (ст. 133 КЗпП). Наприклад, керівники підприємств та їх заступники несуть обмежену матеріальну відповідальність за неправильне зберігання товарно-матеріальних цінностей (далі – ТМЦ);
- **повна** – у повному розмірі збитку, завданого з вини працівника підприємству. Повна матеріальна відповідальність застосовується тільки у випадках, прямо передбачених законом (ст. 134 КЗпП). Такий вид відповідальності встановлено тільки для конкретного переліку посад (робіт). Із працівниками, які приймаються на ці посади, укладається договір про повну матеріальну відповідальність. Для притягнення до такої відповідальності виконання працівником посадових обов'язків або роботи за фахом має бути безпосередньо пов'язане зі зберіганням, обробкою, продажем (відпусканням), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва довірених працівникам цінностей.



**Зверніть увагу!** Для притягнення до матеріальної відповідальності посада, яку обіймає співробітник, і робота, яку він виконує, повинні міститися в Переліку № 477). Сюди відносяться, наприклад, завідувачі складів, касир, транспортний експедитор, товарознавець та ін.

Крім того, існує **колективна (бригадна) матеріальна відповідальність**, яка встановлюється при спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, пов'язаних зі зберіганням, обробкою, продажем (відпусканням), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей.

Договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника та укласти з ним окремий договір про повну матеріальну відповідальність (ст. 135<sup>2</sup> КЗпП).

Письмовий **договір** про колективну матеріальну відповідальність укладається **між підприємством (підприємцем) і всіма членами колективу**. Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність, умови її застосування, а також форма Типового договору про колективну матеріальну відповідальність затверджені Наказом № 43.


Підставою для притягнення членів колективу до матеріальної відповідальності є матеріальний збиток, завданий розкраданням, недостачею, умисним знищенням або пошкодженням матеріальних цінностей, а також їх знищенням або пошкодженням через недбалість, що підтверджується інвентаризаційними документами.

 **На які особливості слід зважати роботодавцеві у разі притягнення співробітника до повної матеріальної відповідальності?**

По-перше, письмові договори про повну матеріальну відповідальність можуть укладатися тільки із працівниками, які досягли **18 років**, обіймають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпусканням), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей (ст. 135<sup>1</sup> КЗпП).

По-друге, сама по собі наявність посади або роботи в Переліку № 447 не дає підстав для укладення договору про повну матеріальну відповідальність, якщо в **трудових функціях працівника відсутні** перелічені вище обов'язки (лист Мінсоцполітики від 29.04.13 р. № 61/06/186-13; постанова ВСУ від 25.10.18 р., ЄДРСР, реєстр. № 77397973). Тільки в тому випадку, коли виконуються вищезгадані умови, із співробітником дозволено укласти договір про повну матеріальну відповідальність.

У Переліку № 447 наводиться **зразок** типового договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. Договір про повну матеріальну відповідальність складають у двох примірниках. Один примірник зберігається у роботодавця, а другий – у співробітника.

 **Якщо співробітник завдав матеріальний збиток підприємству не під час виконання своїх трудових обов'язків, чи несе він відповідальність?**

**Так**, у такому разі співробітник теж **нести** відповідальність (п. 7 ст. 134 КЗпП).

Завважимо, що із цього питання **існує суперечність** між ч. 1 ст. 130 КЗпП та п. 7 ст. 134 КЗпП. Так, ч. 1 ст. 130 КЗпП встановлено, що матеріальна відповідальність виникає тільки при порушенні працівником трудових обов'язків. Як виняток із цього загального правила спеціальна норма п. 7 ст. 134 КЗпП дозволяє притягати працівника до повної матеріальної відповідальності згідно з нормами законодавства про працю і тоді, коли збиток завдано ним не при виконанні своїх трудових обов'язків.

**Проте** в п. 18 Постанови № 14 зазначено випадок, коли відповідальність настає згідно з нормами цивільного права. Так, у разі завдання шкоди працівниками самовільним використанням у корисливих цілях технічних засобів підприємства (автомобілів, автокранів тощо) відповідальність повинна наставати за нормами **не трудового, а цивільного права**. У такому разі шкода відшкодовується в повному обсязі, включаючи неотриманий підприємством прибуток від використання зазначених технічних засобів.

 **Як визначити розмір збитку, завданого працівником?**

Згідно зі **ст. 135<sup>3</sup> КЗпП** розмір завданого збитку розраховується **за фактичними втратами**, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу за встановленими нормами. Водночас при розкраданні, недостачі, умисному знищенні або умисному псуванні матеріальних цінностей збиток визначається **за цінами**, що діють у цій місцевості на день його відшкодування.

При визначенні розміру збитку в результаті розкрадання, недостачі, знищення (псування) матеріальних цінностей роботодавцем потрібно брати до уваги **вимоги Порядку № 116**. У таких випадках збиток обчислюється шляхом проведення незалежної оцінки в порядку, встановленому Законом № 2658. Проте якщо провести незалежну оцінку неможливо (наприклад, майно, що підлягає оцінці, відсутнє), тоді розмір збитку можна розрахувати на підставі ст. 135<sup>3</sup> КЗпП.

Порядок визначення розміру шкоди, завданої розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою **дорогоцінних** металів, дорогоцінного каміння і валютних цінностей регулюється Законом від 06.06.95 р. № 217/95-ВР.

 **Як стягнути матеріальний збиток із співробітника на підставі наказу?**

Стягнення на підставі наказу роботодавця проводиться шляхом утримання суми збитку з його зарплати (ст. 127, 136 КЗпП). При оформленні наказу (**зразок** наказу див. у кінці консультації) роботодавець зобов'язаний дотримуватися таких правил.

**Правило 1.** Розпорядження має бути оформлене у строк не пізніше **2 тижнів** із дня виявлення завданого працівником збитку і звернено до виконання не раніше **7 днів** із дня повідомлення про це працівникові (ч. 2 ст. 136 КЗпП). У такому разі згоду працівника на утримання зазначених сум не отримують.



**Хочемо попередити!** Недотримання строку, встановленого для видання наказу, може стати причиною його визнання незаконним у судовому порядку (якщо працівник звернеться до суду).

**Правило 2.** Відшкодування збитку працівниками проводиться в розмірі, що не перевищує **середнього місячного заробітку** (ст. 132, 136 КЗпП).

**Правило 3.** Роботодавцеві необхідно зважати на обмеження, встановлені ст. 128 КЗпП: утримання із зарплати не повинні перевищувати **20 % виплачуваної зарплати**.

Якщо ж працівник не згоден із таким стягненням, він має право звернутися до суду (ст. 136 КЗпП).



**Чи може працівник добровільно погасити суму збитку одноразово в повному обсязі?**

Так, це **можливо**. Співробітник може добровільно відшкодувати збиток: або шляхом унесення грошей до каси підприємства, або шляхом передачі майна, аналогічного відсутньому або пошкодженому з його вини. За бажання співробітник може повністю погасити суму матеріального збитку одноразово. Для цього йому потрібно подати роботодавцеві відповідну **заяву**. На підставі такої заяви роботодавець видає наказ.

## ЗРАЗОК

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.

<...>