

10.01.2014 – 16.01.2014, № 02

КОМПЕТЕНТНОЕ МНЕНИЕ

Главная статья

[Правовое регулирование материальной ответственности руководителя предприятия](#)

Компетентное мнение

[Анализ судебной практики высших судебных инстанций Украины в сфере привлечения работников к материальной ответственности за 2011 – 2013 гг.](#)

[Материальная ответственность работника на предприятии](#)

[Пределы материальной ответственности руководителя предприятия: основные правила и распространенные ошибки](#)

Обсуждение на форуме

[Возможно ли заключение нескольких договоров о полной материальной ответственности с одним работником?](#)

Официальная позиция

[Минтруда и соцполитики о материальной ответственности должностных лиц предприятия](#)

Судебный взгляд

[ВССУ: отсутствие приговора суда не всегда лишает работодателя права на взыскание ущерба с работника-преступника](#)

Правовые рекомендации для предприятий относительно юридического обеспечения привлечения к материальной ответственности работников

Пребывая в трудовых отношениях, работник несет перед работодателем материальную ответственность, которая в общем определяется как обязанность лица, пребывающего в трудовых отношениях в качестве работника и выполняющего должностные обязанности, предусмотренные трудовым договором и связанными документами, возместить ущерб, причиненный другому лицу, представляющему интересы работодателя.

Основным нормативно-правовым актом, регламентирующим трудовые отношения является [Кодекс законов о труде Украины](#) (далее – КЗоТ Украины). Положения [ст. 131](#) и [ст. 139 КЗоТ Украины](#) говорят о том, что работники обязаны бережно относиться к имуществу предприятия, учреждения, организации и принимать меры по предотвращению причинения ущерба такому имуществу, заботливо относиться к имуществу владельца, с которым заключен трудовой договор.

Сущность материальной ответственности работника заключается в его обязанности возместить в установленном законом порядке и размерах ущерб, причиненный предприятию, с которым он связан трудовыми отношениями, возникший вследствие невыполнения или ненадлежащего выполнения

своих трудовых обязанностей.

При этом следует учитывать, что в соответствии с положениями ч. 2 [ст. 130 КЗоТ Украины](#) при возложении материальной ответственности на работников их права и законные интересы гарантируются путем установления ответственности исключительно за прямой действительный ущерб, только в пределах и порядке, предусмотренном законодательством, и при условии, что такой ущерб причинен предприятию, учреждению, организации противоправными действиями (бездейтельностью) сотрудника с наличием в таких действиях (бездейственности) вины сотрудника. Такая ответственность, как правило, ограничена определенной частью заработной платы работника и не должна превышать полного размера причиненного ущерба, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Таким образом, для привлечения работника к материальной ответственности обязательно наличие следующих факторов:

- нарушение работником трудовых обязанностей;
- наличие прямого действительного вреда;
- причинно-следственная связь между нарушением и причиненным вредом;
- вина работника.

Отсутствие хотя бы одного из вышеуказанных элементов делает невозможным привлечение работника к материальной ответственности.

При этом следует учитывать, что при наличии указанных оснований и условий материальная ответственность может быть возложена на работника независимо от привлечения его к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Однако на работника не может быть возложена ответственность за ущерб, который относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска, а также за неполученную предприятием, учреждением, организацией прибыли и за ущерб, причиненный работником, который находился в состоянии крайней необходимости.

Работник, причинивший ущерб, может добровольно покрыть его полностью или частично, а с согласия собственника или уполномоченного им органа работник может передать для покрытия причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

При этом следует учитывать, что в соответствии с положениями [ст. 132 КЗоТ Украины](#) за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при выполнении трудовых обязанностей, работники, по вине которых причинен ущерб, несут материальную ответственность в размере прямого действительного вреда, но не более одной своей среднемесячной заработной платы.

За порчу или уничтожение по причине халатности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, инструментов, измерительных приборов, спецодежды и иных предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией в пользование, работники несут ответственность в размере причиненного по их вине вреда, но не более одной своей среднемесячной заработной платы.



При правильной организации деятельности предприятия, учреждения, организации возможно не только привлечение работника к материальной ответственности за причиненный им вред, но и избежание причинения такого вреда в большинстве случаев

В свою очередь, руководители предприятий, учреждений, организацией и их заместители, а также руководители структурных подразделений на предприятиях, в учреждениях, организациях и их заместители несут ответственность в размере причиненного по их вине вреда, но не более одной своей среднемесячной заработной платы, если ущерб предприятию, учреждению, организации причинен лишними денежными выплатами, неправильной постановкой учета и хранения материальных, денежных или культурных ценностей, неосуществлением необходимых действий по предотвращению простоев, выпуска некачественной продукции, разворовывания, уничтожения и порчи материальных, денежных или культурных ценностей.

В связи с вышеизложенным возникает вполне логичный вопрос – **в каких случаях работник может быть привлечен к полной материальной ответственности?** Положения [ст. 134 КЗоТ Украины](#) предусматривают такую возможность в следующих случаях:

- 1) между работником и предприятием, учреждением, организацией заключен письменный договор о принятии работником полной материальной ответственности за необеспечение целостности имущества и иных ценностей, переданных ему для хранения или иных целей;
- 2) имущество и иные ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по иным разовым документам;
- 3) вред причинен действиями работника, которые имеют признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке;
- 4) вред причинен работником, который был в нетрезвом состоянии;
- 5) вред причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, спецодежды и иных предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование;
- 6) в соответствии с законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при выполнении трудовых обязанностей;
- 7) вред причинен не при выполнении трудовых обязанностей;
- 8) служебное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу;
- 9) руководитель предприятия, учреждения, организации всех форм собственности виновный в несвоевременной выплате заработной платы более чем один месяц, что привело к выплате компенсаций за нарушение сроков ее выплаты, и при условии, что Государственный бюджет Украины и местные бюджеты, юридические лица государственной формы собственности не имеют задолженности перед этим предприятием.

Также следует учитывать, что в соответствии с положениями [ст. 138 КЗоТ Украины](#) бремя доказывания наличия условий, необходимых и достаточных для возложения материальной ответственности на работника за причиненный им ущерб, возложено на собственника или уполномоченный им орган.

При определении размера вреда, подлежащего покрытию, кроме прямого действительного вреда, учитывается степень вины работника и та конкретная обстановка, при которой вред был нанесен, а также имущественное положение работника, за исключением случаев причинения ущерба преступными действиями работника, осуществленными с корыстной целью. А при отсутствии условий, обеспечивающих сохранение материальных ценностей, размер покрытия должен быть соответственно уменьшен.

Исходя из особенностей нормативного регулирования привлечения работников к материальной ответственности, работодателю следует соблюдать ряд правил, облегчающих соответствующий процесс.

Во-первых, **отношения между предприятием и работником должны быть детально урегулированы и надлежаще оформлены в письменном виде.** В обязательном порядке рекомендуем заключать с каждым из работников трудовой договор или контракт, в котором должны быть подробно указаны права и обязанности работника и работодателя, а также их ответственность. По каждому из работников должна быть оформлена должностная инструкция, с которой он должен быть ознакомлен под роспись. По предприятию должен быть оформлен такой документ, как правила внутреннего трудового распорядка, подробно регламентирующий трудовой распорядок на предприятии, с которым каждый из сотрудников также должен быть ознакомлен под роспись. Также надлежит оформить документальной формой правила техники безопасности на предприятии и под роспись ознакомить с ними каждого из сотрудников. На должностях, непосредственно связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных ценностей, в обязательном порядке следует заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, в которых подробно должны быть прописаны условия привлечения работника к материальной ответственности. Во всех других случаях обращения с материальными ценностями следует обязательно оформлять доверенность. Соблюдение данных правил позволит доказать наличие нарушения со стороны работника трудовых обязанностей.

Во-вторых, поскольку размер причиненного предприятию, учреждению, организации ущерба определяется по фактическим потерям, на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей, за вычетом износа в соответствии с установленными нормами, **следует внимательно относиться к бухгалтерскому учету материальных ценностей.**

Что касается причинно-следственных связей между совершенными действиями работника по нарушению трудовых обязанностей и нанесенного вреда, то помимо доказывания таких связей через заключения специалиста и эксперта, сам собственник предприятия или уполномоченный им орган могут организовать на предприятии, в учреждении, организации контроль за работой работников, позволяющий отслеживать такие нарушения и связь с последующим ущербом.

ВЫВОД:

Таким образом, реальная возможность привлечения работника к материальной ответственности непосредственно зависит от организации работодателя в вопросах оформления трудовых отношений, четкой регламентации трудовых обязанностей работника и его ответственности, организации бухгалтерского учета материальных ценностей, контроля за их состоянием, а также контроля за качеством работы работников. По моему мнению, при правильной организации деятельности предприятия, учреждения, организации возможно не только привлечение работника к материальной ответственности за причиненный им вред, но и избежание причинения такого вреда в большинстве случаев.

Виктор Мороз,
генеральный директор, управляющий партнер
[ЮК «Правовая гильдия «ВикториАл»](#)



© ООО "Информационно-аналитический центр "ЛИГА", 2014

© ООО "ЛИГА ЗАКОН", 2014

© ООО "Информационно-аналитический центр "ЛИГА", 2014
© ООО "ЛИГА ЗАКОН", 2014

