

## ПОВНА МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА: ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ

*Досліджено можливості адміністрації підприємства згідно із законодавством щодо відшкодування завданих збитків підприємству працівником. Розглядається лише повна матеріальна відповідальність*

**Постановка проблеми.** Господарська діяльність підприємства часто супроводжується втратами та псуванням майна, помилками в документах та іншими неприємностями. У більшості випадків в таких ситуаціях винні працівники. В яких випадках адміністрація може притягнути їх до відповідальності та як визначити розмір шкоди, заподіяної підприємству? Ці питання сьогодні незрозумілі багатьом керівникам і бухгалтерам підприємств.

У роботі бухгалтера постійно виникають питання, пов'язані з матеріальною відповідальністю. Зокрема, при прийманні на роботу (або звільненні) матеріально відповідальних осіб; при укладенні договорів про повну матеріальну відповідальність з працівниками підприємства; при проведенні інвентаризації майна; при вивченні фактів недостач, розкрадання, псування майна підприємства.

У фахових виданнях ця тема начебто повністю розкрита, але труднощі все одно виникають, причому досить різноманітні. Причиною є передусім застаріле законодавство, яке не спроможне вирішити всі проблеми відносин між роботодавцями та найманими працівниками, які виникають в нових умовах господарювання.

Розглядаючи комплекс питань з матеріальної відповідальності, дослідники [7, 8, 9, 10] акцентують увагу на порядку застосування матеріальної відповідальності до працівників підприємства. Відсутніми є напрацювання щодо переліку питань, які повинен знати головний бухгалтер і працівники бухгалтерської служби підприємства для правильного оформити документи і

застосування матеріальної відповідальності до працівників, обчислення розміру та утримання заподіяної матеріальної шкоди.

Функціонування кожного підприємства передбачає наявність матеріальних цінностей (їх в обліку називають активами!), що зумовлює необхідність наявності працівників, які несуть відповідальність за їх збереження, тобто матеріально відповідальних осіб. З ними повинні бути укладені договори про повну матеріальну відповідальність – індивідуальну або колективну.

Дане дослідження спрямоване на якомога детальніше розкриття теми повної матеріальної відповідальності та пошуку чітких відповідей на питання, що цікавлять облікових працівників у випадках порушення використання або зберігання майна підприємства.

**Метою дослідження** є спроба фахово розібратися з таким неоднозначним і складним інститутом трудового права як матеріальна відповідальність.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** *Що таке матеріальна відповідальність?* Чіткого тлумачення терміну “матеріальна відповідальність” в нормативних документах немає. З аналізу ст. 130 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП), можна дійти висновку, що це відповідальність найманого працівника за шкоду, завдану підприємству внаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків. [7] Якщо відповідальність називають матеріальною, суть її полягає в тому, що працівник, який завдав шкоди, повинен компенсувати недостачу, поломку, вартість зіпсованого майна підприємству, що настали.

Внаслідок невиконання або неналежного виконання покладених на працівника трудових обов'язків. Варто підкреслити: саме трудових обов'язків. Тобто матеріальна відповідальність – це відповідальність, яка передбачає, що працівник зобов'язаний відшкодувати в установлених законом межах майнову шкоду, заподіяну з його вини підприємству, на якому він працює. Виникає така відповідальність безпосередньо після заподіяння шкоди незалежно від притягнення працівника до інших видів відповідальності (дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної) та застосування до нього інших заходів матеріального впливу (позбавлення премії за результати господарської діяльності, винагороди за підсумками роботи за рік та ін.).

Матеріальна відповідальність регламентується главою IX “Гарантії при покладенні па працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації” (статті 130–138) КЗпП, а також іншими нормативними документами. Матеріальну відповідальність можна застосувати лише до працівників, які уклали з підприємством трудовий договір, у т.ч. трудовий контракт. Якщо підприємство укладає з працівником цивільно-правовий договір (трудова угода, договір підяду, договір про надання послуг, виконання робіт тощо), застосувати матеріальну відповідальність на підставі таких договорів неможливо. В таких випадках питання відповідальності працівника перед підприємством і підприємства перед працівником регулюються виключно нормами Цивільного кодексу України. [10]

*Загальні засади матеріальної відповідальності.* При покладанні матеріальної відповідальності на працівника норми трудового права встановлюють ряд гарантій. Так, стаття 130 КЗпП передбачає покладання матеріальної відповідальності на працівника тільки за певних обставин, тобто одночасної наявності чотирьох елементів правопорушення: 1) порушення працівником трудових обов'язків; 2) наявність прямої

дійсної шкоди; 3) причинний зв'язок між порушенням та шкодою; 4) вина працівника.

Під прямою дійсною шкодою слід розуміти зменшення майна підприємства внаслідок втрати, недостачі, знищення, зіпсуття, погіршення або зниження його цінності, а також необхідності здійснити витрати на відновлення, придбання майна або інших цінностей, чи зробити зайві виплати.

Протиправною є поведінка (дія або бездіяльність) працівника, коли він не виконує або неправильно виконує свої трудові обов'язки.

Оскільки працівники підприємства несуть матеріальну відповідальність тільки за заподіяну ними шкоду підприємству, то це означає, що відповідальність настає тільки за наявності прямого причинного зв'язку між діями (бездіяльністю) працівника та заподіяною шкодою.

Згідно з частиною другою ст. 130 КЗпП, матеріальна відповідальність покладається на працівника, якщо шкоду заподіяно з його вини. Працівник визнається винним, якщо протиправна дія вчинена ним умисно або через необережність. Характерною для умислу є така ознака: працівник передбачував наслідки та свідомо допускав їх настання. Необережність працівника, що спричинила шкоду, виражається в недостатній передбачливості при виконанні трудових обов'язків, коли працівник або не передбачував негативних наслідків, або сподівався їм запобігти.

Визначення терміну “стан крайньої необхідності” наведено в ст. 39 Кримінального кодексу України. [8] Відповідно до нього людина діяла в стані крайньої необхідності тоді, коли дії, якими заподіяно матеріальну шкоду, вчинені ним з метою усунення небезпеки, що безпосередньо загрожує особі чи охоронюваним законом правам цієї людини або інших осіб, а також суспільним інтересам чи інтересам держави, якщо цю небезпеку в такій обстановці не можна було усунути іншими засобами і якщо при цьому не було допущено перевищення меж крайньої необхідності.

КЗпП України передбачає, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. Невиконання незаконно покладених на працівника трудових обов'язків не може бути підставою для притягнення працівника до матеріальної відповідальності. Працівники несуть матеріальну відповідальність лише в межах прямої дійсної шкоди, за умови, що керівництво підприємства створило працівнику належні умови, необхідні для збереження дорученого їм майна. В іншому випадку суд може звільнити працівника від відповідальності, або розмір відповідальності буде значно зменшено.

Головною проблемою для підприємств є те, що за шкоду, заподіяну підприємству працівники, з вини яких вона виникла, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше їх середнього місячного заробітку, незважаючи на те, що шкода може складати десятки тисяч гривень. Крім того, на працівників не можна покласти відповідальність за шкоду, що належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за не одержані підприємством прибутки та за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності.

*Повна матеріальна відповідальність.* Чинним трудовим законодавством встановлено два основних види матеріальної відповідальності – повна та обмежена. Під повною матеріальною відповідальністю розуміється обов'язок працівника відшкодувати заподіяну підприємству шкоду у повному розмірі без будь-якого обмеження.

Ст. 134 КЗпП передбачає наступні випадки повної матеріальної відповідальності працівника перед підприємством:

а) між працівником та підприємством укладено письмовий договір про те, що працівник бере на себе повну матеріальну відповідальність за збереження майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або інших цілей. Працівників, з якими укладено такий договір, називаються

матеріально відповідальними особами. Слід пам'ятати, коли між працівником і підприємством відповідно до статті 135-1 КЗпП укладено письмовий договір про прийняття працівником на себе повної матеріальної відповідальності за незбереження майна, переданого йому для зберігання або з іншою метою, то він несе повну матеріальну відповідальність.

Матеріально відповідальними особами є працівники за трудовим, а не цивільно-правовим договором. А тому взаємини між таким працівником і підприємством регулюються КЗпП, а не ГКУ.

Відповідно до ст. 131 КЗпП власник або уповноважений ним орган зобов'язаний створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи та забезпечення повного збереження дорученого їм майна. У бухгалтерському обліку майно реєструється в розрізі матеріально відповідальних осіб, які складають звітність про рух майна відповідно до графіку документообороту.

Призначення, звільнення та переведення матеріально відповідальних осіб відбувається, як правило, за погодженням з головним бухгалтером (бухгалтером) підприємства. При звільненні матеріально відповідальної особи необхідним є проведення інвентаризації та передачі матеріальних цінностей новій матеріально відповідальній особі, з якою також має бути укладено договір про повну матеріальну відповідальність. [9]

Письмові договори про повну матеріальну відповідальність укладаються з працівниками, які досягли 18 років та обіймають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також Типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджено постановою Державного комітету РМ СРСР з праці та соціальних питань і Секретаріату ВЦРПС від 28.12.77 р. № 447/24, текст якого може бути доповнений сторонами. Проте змінювати

текст зазначеного Типового договору або укласти договір про повну матеріальну відповідальність довільної форми, чи покласти на працівника односторонній обов'язок про повну матеріальну відповідальність не можна. В цьому випадку договір може бути визнано недійсним. Незважаючи на те, що цей документ виданий за часів СРСР, згідно з Постановою № 1545, він є чинним на території України і дотепер.

Вказаним Переліком не передбачено посаду бухгалтера, немає в ньому й робіт, пов'язаних з організацією та веденням бухгалтерського обліку, тому ні з головним бухгалтером, ні з бухгалтером (крім касира) такий договір не може бути укладено. Якщо всупереч чинному законодавству договір буде укладено, то він може бути визнаний недійсним згідно зі ст. 9 КЗпП, оскільки суперечить чинному законодавству. Бухгалтера, який підписав такий договір, не може бути притягнуто до повної матеріальної відповідальності.

З касиром обов'язково має бути укладено договір про повну матеріальну відповідальність, що передбачено ст. 134 КЗпП та Переліком № 447/24. На час хвороби або відпустки касира наказом керівника тимчасове виконання обов'язків касира має бути покладено на іншого працівника підприємства, навіть на бухгалтера. У цьому випадку з іншим працівником (бухгалтером) має бути укладено договір про повну матеріальну відповідальність на період виконання обов'язків касира. Причому як перед відпусткою касира, так і після неї необхідно провести інвентаризацію товарно-матеріальних цінностей у порядку, передбаченому Інструкцією по інвентаризації основних засобів, нематеріальних активів, товарно-матеріальних цінностей, грошових коштів і документів та розрахунків, затвердженою наказом Мінфіну України від 11.08.94 р. № 69 [9];

б) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами (товарно-транспортна накладна, акт,

накладна, видатковий ордер, відомість тощо). В цьому випадку підтвердити отримання цінностей працівник повинен підписанням відповідного документу у рядку "Отримав". Без підпису працівника про одержання цінностей неможливо притягнути його до відповідальності;

в) шкоду заподіяно діями працівника, що містять ознаки злочинів (наприклад, крадіжка, недбалість). Зауважимо, що тут має бути пряма залежність між діями, що переслідуються у кримінальному порядку, та шкодою, завданою внаслідок цих дій. Якщо працівник завдав іншій особі умисне легке тілесне ушкодження, за що передбачено кримінальну відповідальність (ст. 125 ККУ), і водночас через недбалість зіпсував майно, то до нього не може бути застосована повна матеріальна відповідальність за п. 3 ст. 134 КЗпП, бо немає причинного зв'язку між нанесенням тілесного ушкодження та шкодою, що виникла внаслідок псування майна.

Пункт 3 ст. 134 КЗпП може бути застосовано, якщо працівник переслідується, наприклад, за діяння, передбачені ст. 196 "Необережне знищення або пошкодження майна" ККУ, ст. 197 "Порушення обов'язків щодо охорони майна" ККУ, ст. 212 "Ухилення від сплати податків, зборів, інших обов'язкових платежів" ККУ тощо. Про повну матеріальну відповідальність бухгалтера за суми сплачених штрафів може йтися тільки у випадку притягнення його до кримінальної відповідальності. Підставою для застосування повної матеріальної відповідальності в цьому випадку буде обвинувальний вирок суду або постанова слідчого чи прокурора про закриття кримінальної справи за відповідними підставами;

г) шкоду заподіяно працівником, який був у нетверезому стані. Факт перебування працівника в нетверезому стані має бути підтверджений актом медичного обстеження. Хоча допускаються також показання свідків та інші докази;

д) шкоду заподіяно недостачею, умисним знищенням або умисним псуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому

числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством працівникові в користування. Наприклад, працівнику зі складу за відомістю, в якій він розписався, видані цвяхи для ремонту приміщення. Якщо згодом виявиться недостача таких цвяхів, до робітника можна застосувати повну матеріальну відповідальність;

е) відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству при виконанні трудових обов'язків (мається на увазі матеріальна відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству перевитратою паливно-мастильних матеріалів на автотранспорті; розкраданням, псуванням, недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей тощо). Слід мати на увазі, що іншими законодавчими документами в окремих випадках може бути встановлено повну матеріальну відповідальність незалежно від дотримання інших умов, що передбачає КЗпП. Наприклад, згідно із Законом України № 217 "Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей" повна матеріальна відповідальність застосовується до працівників, з вини яких підприємству завдано збитків внаслідок розкрадання, знищення (псування), недостачі або втрати дорогоцінних металів, коштовного каміння та валютних цінностей (іноземної валюти, а також платіжних документів та інших цінних паперів в іноземній валюті);

е) шкоду заподіяно не при виконанні трудових обов'язків.

Заподіяння шкоди не при виконанні трудових обов'язків найчастіше трапляється в неробочий час або не на робочому місці. Можливі також окремі випадки заподіяння шкоди в межах робочого часу та безпосередньо на робочому місці. Таким

чином, умову "не при виконанні трудових обов'язків" слід розуміти як самовільне виконання роботи з працівником в особистих цілях та всупереч інтересам роботодавця;

ж) службова особа винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу. Матеріальна відповідальність з цієї підстави застосовується до винних службових осіб, за наказами (розпорядженнями) яких звільнення або переведення працівників здійснено з порушенням чинного законодавства, що спричинило оплату часу вимушеного прогулу або виконання нижче оплачуваної роботи. Цю норму може бути застосовано лише в тому разі, якщо незаконним звільненням або переведенням працівника на іншу роботу підприємству завдано прямої дійсної шкоди. Наприклад, додатковими грошовими виплатами таким працівникам (середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку при переведенні на іншу роботу).

При обмеженій матеріальній відповідальності згідно зі ст. 132 КЗпП працівники, з вини яких заподіяно шкоду підприємству, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше середньомісячного заробітку (за винятком, коли законом встановлено інший вид чи межу відповідальності). Повна матеріальна відповідальність полягає в обов'язку працівника відшкодувати шкоду в повному обсязі без обмежень.

Повна матеріальна відповідальність поділяється на індивідуальну та колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

Колективну (бригадну) матеріальну відповідальність застосовують при спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, пов'язаних зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей (абзац перший ст. 135-2 КЗпП), коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника та укласти з ним договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність.

Для укладення такого договору необхідно дотримуватися таких умов: а) колективну матеріальну відповідальність можна застосовувати лише для окремих видів робіт, перелік яких затверджено наказом Мінпраці України від 12.05.96 р. № 43; б) працівники мають здійснювати спільне виконання роботи; в) неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника та укласти з ним договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. Якщо така можливість існує, то не можна застосовувати колективну матеріальну відповідальність.

Склад колективу (бригади) з матеріальною відповідальністю встановлюється залежно від конкретних умов роботи й профілю (типу) підприємства або торговельної точки (спеціалізації, кількості робочих місць і змін, обсягу товарообороту, навантаження на одного працівника).

Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається між підприємством і всіма членами колективу (бригади). Приймання матеріальних цінностей, ведення обліку та складання звітності про їх рух здійснює керівник колективу матеріально відповідальних осіб – бригадир. У разі тимчасової відсутності бригадира його обов'язки виконує у встановленому порядку член колективу (бригади) матеріально відповідальних осіб, призначений працедавцем.

Матеріально відповідальні працівники мають право брати участь у прийманні, обробці, складуванні, зберіганні, відпуску (реалізації) товарів, здійснювати взаємний контроль у процесі цієї роботи, бути присутніми під час проведення інвентаризації товарно-матеріальних цінностей, за незбереження яких вони несуть повну матеріальну відповідальність. При цьому вони несуть матеріальну відповідальність пропорційно окладу (тарифній ставці) і часу роботи: за період з моменту останньої інвентаризації до моменту виявлення шкоди.

Члени колективу матеріально відповідальних осіб несуть пайову, а не солідарну відповідальність перед працедавцем. Отже, погасивши свою частку заподіяної шкоди (встановленої недостачі тощо), кожний член колективу не може бути притягнутий до матеріальної відповідальності у тій частині, в якій інші члени колективу не погасили суму виявленої недостачі або іншої шкоди, яку вони мусять відшкодувати.

Розмір заподіяної підприємству шкоди визначається за фактичними втратами на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленими законодавством нормами. У випадку розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного зіпсування матеріальних цінностей, розмір шкоди визначається за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди. Розмір шкоди, що підлягає покриттю, заподіяної з вини декількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду й межі матеріальної відповідальності.

Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за наказом керівника підприємства, а керівниками та їх заступниками – за рішенням вищого органу (загальних зборів акціонерів, власника приватного підприємства). Даний наказ або рішення повинно бути прийняте не пізніше 2 тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернене до виконання не раніше 7 днів від часу повідомлення про це працівникові. Покриття шкоди, що перевищує середній заробіток працівника, здійснюється в судовому порядку.

Існує декілька способів такої компенсації. Так, працівник має право самостійно покрити завдану шкоду повністю або частково, а якщо роботодавець надасть згоду, навіть передати для покриття шкоди рівноцінне майно або виправити пошкодження. У випадку відмови працівника

за розпорядженням власника (уповноваженого ним органу) шкоду покривають за рахунок відрахувань із заробітної плати працівника. Однак таке правило застосовується тільки для покриття шкоди працівником у розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку. Працівник, звичайно, має право оскаржити таке рішення в комісії з трудових спорів чи у суді. Якщо розмір шкоди перевищує середній місячний заробіток, то власнику (уповноваженому ним органу) слід звернутися до суду для компенсації збитків.

**Висновок та перспективи подальших досліджень.** У ході дослідження розглянуто основні положення інституту матеріальної відповідальності, який є виключно інститутом трудового права, а також наведено приклади випадків повної матеріальної відповідальності. Визначено, що роль бухгалтера в організації матеріальної відповідальності на підприємстві полягає в:

- проведенні інвентаризації й встановленні фактів недостач, розкрадань, пошкодження майна підприємства;

- організації аналітичного обліку активів таким чином, щоб в бухгалтерському обліку реєструвалися не лише активи, а й особи, на відповідальному зберіганні яких вони перебувають. Тобто, за кожним рахунком матеріальних цінностей повинна закріплюватися окрема особа або група осіб, відповідальних за їх збереження.

Подальші дослідження з даної тематики полягають у більш глибокому розгляді питань бухгалтерського обліку заподіяної шкоди, визначення її розміру та порядку відшкодування.

#### Список використаної літератури:

1. Білоус Ю. Шкода і відповідальність // Дебет-кредит. – 2003. – № 36.

2. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV.

3. Грек Г. Матеріальна відповідальність бухгалтера // Бухгалтерія. – 2002. – № 29/1-2. – С. 65-68.

4. Закон України “Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей” від 06.06.95 р. № 217/95-ВР.

5. Золотухін О. Матеріальна відповідальність – обмежена та повна // Дебет-кредит. – 2007. – № 12. – С. 45-49.

6. Інструкція про порядок забезпечення, обліку та експлуатації меблів, інвентарю і предметів господарчого призначення установ кримінально-виконавчої системи від 06.05.2000 р. № 84-ВР.

7. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 р. № 322-VIII.

8. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. №2341-III.

9. Наказ Міністерства фінансів України Про Інструкцію по інвентаризації основних засобів, нематеріальних активів, товарно-матеріальних цінностей, грошових коштів і документів та розрахунків від 11.08.1994 р. № 69.

10. Рудий Є., Харитонова Н. Матеріальна відповідальність працівників // Все про бухгалтерський облік. – 2007. – № 11. – С. 4-11.

11. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 453-IV.

КУЗЬМІН Дмитро Леонідович – закінчив Київський національний університет МВС України, за фахом юрист. Студент 5-го курсу Обліково-фінансового факультету Житомирського державного технологічного університету

Наукові інтереси:

- бухгалтерський облік і право