



**Одеська обласна організація**

**Інформаційний  
бюлетень**

**№ 60**

**Листопад 2022**

**Зайва виплата заробітної плати.  
Виправляємо помилки**

## **Зайва виплата заробітної плати. Виправляємо помилки**

**Виплатили працівнику зарплату за цілий місяць, а потім виявили, що він частину місяця був на лікарняному. Як виправити цю помилку?**

Згідно зі статтею 127 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України) відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі та організації, де вони працюють, можуть провадитися за **наказом (розпорядженням)** власника або уповноваженого ним органу:

- повернення авансу, виданого в рахунок зарплати;
- для погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості;
- для повернення сум, зайво виплачених унаслідок лічильних помилок;
- на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування;
- за невідпрацьовані дні відпустки у разі звільнення працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він уже одержав відпустку;
- в разі відшкодування шкоди, завданої з вини працівника підприємству.

Власник може видати наказ (розпорядження) про відрахування **не пізніше одного місяця** з дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу, погашення заборгованості або з дня виплати неправильно обчисленої суми. Для відрахування таких сум згода працівника не потрібна. Його заперечення також не можуть перешкоджати відрахуванню.

Пропуск зазначеного строку означає неможливість не тільки видання наказу (розпорядження) про відрахування із заробітної плати, але й стягнення суми заборгованості працівника перед підприємством взагалі, оскільки власник у цьому випадку позбавлений права звернутися з позовом до суду.

### **Лічильні помилки**

До лічильних помилок належать: неправильне обчислення; дворазове нарахування заробітної плати за один і той самий період; отримання неправильного підсумку при складанні; неправильне написання суми; помилки при введенні початкових даних у комп'ютерну програму, які не вимагають правової оцінки; помилки в результаті збою бухгалтерської програми; при застосуванні бухгалтерської програми одержано неправильний (завищений) результат під час нарахування заробітної плати; механічна помилка при введенні даних до бухгалтерської програми; оклад введено в більшому розмірі; пропущено цифру утриманого податку на доходи фізичних осіб; неправильно набрано число тощо.

Не можуть вважатися лічильними не пов'язані з обчисленнями помилки в застосуванні закону та інших нормативно-правових актів, у тому числі **колективного договору**.

## Нелічильні помилки:

Види нелічильних помилок	
1.	Помилково застосовані норми законодавства;
2.	Оплачено відпустку більшої тривалості, ніж належить, в результаті чого сума відпускних є завищеною.
3.	Внаслідок помилкового трактування норм закону із зарплати утримано внески до фондів загальнообов'язкового заробітної соціального страхування в меншому розмірі і, як наслідок, коштів на заробітну плату видано більше тощо.
4.	Помилково застосовано норми внутрішніх розпорядчих документів підприємства, у тому числі колективного договору.
5.	Нараховано та виплачено працівникові надбавку, яку йому не встановлено.
6.	Помилково нараховано та виплачено премію працівникам без відповідного розпорядження керівника підприємства тощо.

Якщо пропущено місячний термін для видання наказу про відрахування надмірно виплаченої суми, її можна утримати із заробітної плати працівника у наступних періодах тільки за наявності його згоди. Для цього працівник має написати відповідну заяву. У зазначеній ситуації утримання надмірно нарахованої суми коштів без отримання згоди працівника є порушенням законодавства України.

Тож суму зайво отриманих коштів працівник може повернути лише добровільно.

Слід пам'ятати, що під час утримання надміру виплачених коштів сума всіх відрахувань із зарплати (після утримання ПДФО, військового збору) не має перевищувати 20%. Утримати із зарплати всю суму можна, якщо працівник власноруч напише це у заяві на утримання зайво отриманої суми. Крім того, до каси підприємства можна внести всю зайво отриману суму без обмеження її розміром.

Якщо працівник відмовляється повернути помилково виплачені йому кошти, то відповідно до норми ст. 1215 ЦКУ не підлягає поверненню безпідставно отримана виплата, у тому числі зарплата, якщо роботодавець провів її добровільно, за відсутності рахункової помилки з його боку і недобросовісності з боку працівника.

У такому разі керівник підприємства має право прийняти рішення про відшкодування шкоди підприємству коштом осіб, які припустилися помилки. Вдати, що така зарплата і мала бути нарахована працівникові, не вдасться, тому що одночасна виплата заробітної плати та допомоги з тимчасової непрацездатності законодавством не передбачена, бо виплата допомоги є компенсацією втрати заробітку в разі настання страхового випадку.

Тож такий працівник за дні, відпрацьовані в період тимчасової непрацездатності, може отримати або заробітну плату, або допомогу з тимчасової непрацездатності.

Роботодавець може стягнути зайво виплачену зарплату з винних осіб або списати зайво виплачену суму до складу витрат і не стягувати її з винних осіб. У разі стягнення коштів з винних осіб працівники, які не є посадовими особами підприємства, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку (ч. 1 ст. 132 КЗпП та п. 7 Постанови Пленуму ВСУ від 29.12.1992 р. №14 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками»).

Якщо ж сума помилково нарахованої зарплати більша за середню зарплату бухгалтера — винної особи, то він відшкодовує тільки суму, що не перевищує його середнього заробітку.

Головному бухгалтерові як керівникові також доведеться нести матеріальну відповідальність (і теж у межах свого середнього заробітку), але тільки за ту частину, яка не відшкодована безпосередніми заподіювачами шкоди (абз. 2 п. 6 вищезгаданої постанови Пленуму ВСУ №14).

Наказ про притягнення працівника до матеріальної відповідальності видають не пізніше ніж за 2 тижні з дня виявлення заподіяної ним шкоди. Днем виявлення заподіяної шкоди вважають день, коли власник (уповноважений ним орган) дізнався про її спричинення.

Як варіант, можна також перекваліфікувати зайво виплачену суму на премію або матеріальну допомогу тощо, щоб не коригувати вже нарахованих сум зарплати.

У випадку, якщо роботодавець все ж утримав надмірно виплачені суми заробітної плати без згоди працівника, незважаючи на пропуск місячного терміну або на те, що помилка не є лічильною, **працівник має право звернутися до суду у зв'язку з неправомірними діями роботодавця, який порушив норми чинного законодавства України.**

*Підготувала завідувач відділу соціально-економічного захисту працівників  
Валентина ПОДГОРЕЦЬ, тел 0676544235.*