**Переплата пособия по вине бухгалтера**

Т. Бартенева, ЭЖ

Бухгалтер нашей компании при расчете суммы пособия по временной нетрудоспособности не учел страховой стаж работника. Вместо 80% больничный лист был оплачен в размере 100%. Каким образом можно вернуть излишне выплаченную сумму?

По общему правилу компания может вернуть излишне выплаченную работнику сумму двумя способами. Первый — по договоренности с работником он сам ее вернет организации. Второй — произвести удержание из последующих выплат в его пользу.

Если ваш сотрудник согласится на первый вариант, то проблем не будет. Посмотрим, насколько правомерен второй вариант в вашем случае.

**Казнить нельзя, помиловать**

Часть 4 ст. 15 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ допускает удержание излишне выплаченных сумм пособий с работника только в двух случаях:

допущения счетной ошибки;

недобросовестности со стороны получателя (представление документов с заведомо неверными сведениями, в том числе справки (справок) о сумме заработка, из которого исчисляются указанные пособия, сокрытие данных, влияющих на получение пособия и его размер, другие случаи).

В указанных ситуациях удержание производится в размере не более 20% суммы, причитающейся застрахованному лицу при каждой последующей выплате пособия, либо его заработной платы. При прекращении выплаты пособия либо заработной платы оставшаяся задолженность взыскивается в судебном порядке.

Как видно из вопроса, о виновных действиях сотрудника в данном случае речь не идет. Осталось выяснить, является ли ошибка бухгалтера счетной. Определение счетной ошибки в законодательстве отсутствует. Но это понятие можно сформулировать таким образом: счетной признается ошибка в расчетах при условии, что не нарушено законодательство. То есть если бухгалтер неверно применил нормы законодательства и в связи с этим работнику выплатили больше положенного, такая ошибка не является счетной. Эту точку зрения подтверждает постановление Совмина СССР и ВЦСПС от 23.02.84 № 191 (ныне не действующее). В нем счетная ошибка приравнивалась к арифметической.

В вашем случае ошибка произошла в результате неприменения определенных норм, которые необходимо было учесть при расчете пособия. Таким образом, данная ошибка не является счетной. Соответственно работодатель не может без согласия работника удерживать разницу при последующей выплате ему дохода.

Рассмотрим еще один вариант — взыскание по суду. Если компания обратится в суд за взысканием с работника неосновательного обогащения, то скорее всего ей будет отказано в удовлетворении требований. Дело в том, что в ст. 1109 Гражданского кодекса сказано: не подлежат возврату в качестве неосновательного обогащения «заработная плата и приравненные к ней платежи, пенсии, пособия, стипендии, возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью, алименты и иные денежные суммы, предоставленные гражданину в качестве средства к существованию, при отсутствии недобросовестности с его стороны и счетной ошибки».

**Оцениваем последствия**

Как видите, если сотрудник добровольно не согласится вернуть переплату, принудительно взыскать с него такую сумму не получится. Чем же обернется для компании такая ситуация?

Во-первых, если доплата до фактического заработка (в размере 100%) не предусмотрена в коллективном или трудовом договорах, учесть разницу в расходах по налогу на прибыль не получится. Дело в том, что на основании п. 25 ст. 255 НК РФ при расчете налога на прибыль можно учесть выплаты работникам только в том случае, если они прямо прописаны в трудовых и (или) коллективных договорах.

Во-вторых, организация вправе заявить к возмещению из ФСС России только ту часть пособия, которая рассчитана с применением нормы об ограничении пособия в зависимости от страхового стажа работника.

В-третьих, если работник откажется добровольно возвращать переплату, то руководству придется квалифицировать эту сумму как безвозмездно переданные денежные средства.

Чтобы у компании не образовался такой непредвиденный расход, необходимо собрать специальную комиссию и запротоколировать, по чьей вине произошел этот случай. Вывод очевиден: по вине бухгалтера.

Полная материальная ответственность может быть предусмотрена в трудовом договоре с главным бухгалтером, его заместителем или с работниками, которые по должности обслуживают или используют денежные (товарные) ценности (ст. 244 Трудового кодекса). Перечень должностей работников, с кем могут быть заключены договоры о полной индивидуальной ответственности, установлен постановлением Минтруда России от 31.12.2002 № 85.

Если должность виновного лица включена в указанный перечень и ваша организация заключила с ним договор о полной индивидуальной материальной ответственности, то вам не составит труда взыскать с него недостачу. В противном случае работодатель сможет возместить только прямой действительный ущерб в пределах среднего месячного заработка виновного работника (ст. 238 и 241 ТК РФ).

Источник Еженедельник "Экономика и жизнь"