



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
 федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
 высшего образования  
 «Тольяттинский государственный университет»  
**ИНСТИТУТ ПРАВА**  
**КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО, ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС И**  
**ТРУДОВОЕ ПРАВО»**

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

\_\_\_\_\_ О.Е. Репетева \_\_\_\_\_

(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

**ЗАДАНИЕ**

**на выполнение выпускной квалификационной работы**

Студент Хайдукова Ирина Николаевна

1. Тема: Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю
2. Срок сдачи студентом законченной выпускной квалификационной работы: 10.05.2016
3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция РФ; Гражданский кодекс РФ; Земельный кодекс РФ.
4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов):  
 Глава 1 Общая характеристика материальной ответственности в современном трудовом праве  
 Глава 2 Особенности правового регулирования материальной ответственности работников
5. Дата выдачи задания « 15 » января 2016 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы

\_\_\_\_\_ Е.А. Джалилова  
 (подпись) (И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

\_\_\_\_\_ И.Н. Хайдукова  
 (подпись) (И.О. Фамилия)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
 федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
 высшего образования  
 «Тольяттинский государственный университет»  
**ИНСТИТУТА ПРАВА**  
**КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО, ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС И**  
**ТРУДОВОЕ ПРАВО»**

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

\_\_\_\_\_ О.Е. Репетева \_\_\_\_\_

(подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

**КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН**

**выполнения выпускной квалификационной работы**

Студента Хайдуковой Ирины Николаевны

по теме: Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Составление плана работ и библиографии.	Январь 2016	25.01.2016	выполнено	
Обсуждение I главы работы	Февраль 2016	25.02.2016	выполнено	
Обсуждение II главы работы	Март 2016	25.03.2016	выполнено	
Предоставлен черновой вариант работы	Апрель 2016	25.04.2016	выполнено	
Представление ВКР для проверки в системе «Антиплагиат»	Май 2016	26.05.2016	выполнено	
Предзащита	Май 2016	20.05.2016	выполнено	
Корректировка ВКР	Май 2016			
Защита ВКР перед государственной аттестационной комиссией	Июнь 2016			

Руководитель выпускной квалификационной работы

\_\_\_\_\_ (подпись)

Е.А. Джалилова

\_\_\_\_\_ (И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

\_\_\_\_\_ (подпись)

И.Н. Хайдукова

\_\_\_\_\_ (И.О. Фамилия)

## АННОТАЦИЯ

**Актуальность данной темы** заключается в том, что институт материальной ответственности, с одной стороны, способствует объединению усилий работника и работодателя в целях качественной производительной работы, с другой стороны, позволяет учитывать специфику отношений сторон трудового договора, поскольку неравенство субъектов трудового правоотношения обуславливает некоторые различия в правовом регулировании материальной ответственности.

**Цель** настоящего исследования заключается в углубленном исследовании и анализе особенностей материальной ответственности работника за тот ущерб, который он причинил работодателю, в анализе существенных на современном этапе вопросов, которые связаны с понятием материальной ответственности работников и рассмотрением проблем, связанных с применением законодательства в этой сфере.

**Задачи:** исследование понятия материальной ответственности работника;- анализ условий привлечения работника к материальной ответственности;- исследовать виды материальной ответственности работников и механизм её реализации.

**Объектом исследования** являются отношения по материальной ответственности, складывающиеся в сфере труда.

**Предмет исследования** является институт материальной ответственности, а именно, нормы, которые регулируют материальную ответственность работника за ущерб, который он нанес работодателю.

**Методы:** изучение научной и учебной литературы; ознакомление с материалами периодической печати; работа с нормативно-правовыми актами действующего законодательства, обобщение материалов судебной практики.

При написании работы были использованы: нормативно-правовые акты, учебная и специальная литература. Всего использовано 46 источников.

**Объем работы** составил 63 страницы.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	6
Глава 1 Общая характеристика материальной ответственности в современном трудовом праве .....	10
1.1 Становление законодательства о материальной ответственности	10
1.2 Понятие материальной ответственности .....	16
Глава 2 Особенности правового регулирования материальной ответственности работников .....	23
2.1 Пределы и виды материальной ответственности .....	23
2.2 Условия привлечения работника к материальной ответственности	37
2.3 Порядок взыскания ущерба с работника .....	44
Заключение .....	55
Список используемой литературы и источников .....	58

## ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с нормами трудового законодательства под материальной ответственностью принято понимать самостоятельную форму юридической ответственности, являющуюся обязательной составной частью системы права, элементом системы осуществления прав и обязанностей субъектов правовых отношений, важнейшей гарантией реализации этих прав и обязанностей.

В соответствии со ст. 21 ТК РФ сотрудник должен заботиться о сохранности имущества работодателя. Эта обязанность является одной из основных обязанностей работающего по трудовому договору. В случае нарушения работником требований законодательства о бережном отношении к имуществу работодателя, рациональном и экономном расходовании материальных ресурсов, и если работодателю причинен ущерб, работник должен возместить причиненный ущерб. Другими словами, сотрудники могут быть привлечены к материальной ответственности согласно нормам трудового права. Материальная ответственность – это мера государственного принуждения, смысл которой состоит в возложении на сотрудника обязательств по возмещению в законодательно установленном порядке и размерах ущерба, который был причинен в результате совершения им виновных действий в отношении того предприятия, с которым у него заключен трудовой договор.

Основополагающим нормативно-правовым актом, который призван регулировать институт материальной ответственности, в России является Тру-

довой Кодекс РФ принятый 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ<sup>1</sup> и отдельные нормы права, также регулирующие данный институт, содержащиеся в других федеральных законах, постановлениях Правительства РФ, нормативно-правовых актах федеральных органов исполнительной власти, коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах. С целью правильного применения законодательства, которое регулирует материальную ответственность работников за ущерб, который причиняется работодателю и учитывая, что у судов при рассмотрении таких дел возникают вопросы, по которым необходимы разрешения, Пленумом Верховного суда РФ 16 ноября 2006 года было принято постановление № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»<sup>2</sup>.

С помощью нормативно-правовых актов, которые регулируют процедуру возмещения материального ущерба, который был причинен работодателю, возможно обеспечение сохранности имущества работодателя и предупреждение фактов бесхозяйственности и расточительства; укрепление трудовой дисциплины; сохранений заработной платы работников от чрезмерных и неправомерных удержаний.

**Предметом исследования** представленной работы является институт материальной ответственности, а именно, нормы, которые регулируют мате-

---

<sup>1</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Российская газета. № 256. 31.12.2001

<sup>2</sup>Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Российская газета. № 268. 29.11.2006

риальную ответственность работника за ущерб, который он нанес работодателю.

Если подходить к анализу материальной ответственности, как отрасли трудового права, то нужно заметить, что множество аспектов и высокое значение этого института права подтверждает в первую очередь структура нового трудового кодекса РФ. В КЗоТ РСФСР нормы о материальной ответственности работников были помещены в разделе о гарантиях, а положения, которые относились к ответственности работодателя, рассредоточены по разным статьям. Это не повышало эффективность применения указанных правовых норм. ТК РФ объединил все нормы, регулирующие материальную ответственность в один раздел, с выделением главы об общих положениях и посвятив отдельные главы особенностям ответственности каждой из сторон, подчеркивая тем самым, насколько важным является данный институт для всей системы трудового права.

**Объектом исследования** являются отношения по материальной ответственности, складывающиеся в сфере труда.

**Цель** настоящего исследования заключается в углубленном исследовании и анализе особенностей материальной ответственности работника за тот ущерб, который он причинил работодателю, в анализе существенных на современном этапе вопросов, которые связаны с понятием материальной ответственности работников и рассмотрением проблем, связанных с применением законодательства в этой сфере.

В процессе достижения обозначенной цели решались следующие задачи:

- исследование понятия материальной ответственности работника;
- анализ условий привлечения работника к материальной ответственности;
- исследовать виды материальной ответственности работников и механизм её реализации.

В ходе исследования использовались **следующие методы**: изучение научной и учебной литературы; ознакомление с материалами периодической печати; работа с нормативно-правовыми актами действующего законодательства, обобщение материалов судебной практики.

В процессе исследования автором использовались как основополагающие источники - Конституция РФ, Трудовой Кодекс РФ, Гражданский Кодекс РФ, а также иные нормативные правовые акты, относящиеся к объекту исследования.

Следует отметить, что знакомство с соответствующей литературой показывает, что специальных исследований, посвященных вопросам материальной ответственности работников, за ущерб, причиненный имуществу предприятия не мало, но все они в основном прошлых лет. Теоретической основой исследования послужили труды отечественных ученых посвященных вопросам материальной ответственности, в частности автором были изучены монографии и публикации таких авторов, как: Вансович В.Н., Голенкова Е.Н., Гусов К.Н., Кузин А.М, Машнин А.В., Матвеев Д.П., Петренко Ю.Н., Пустовалова В.А., Семенский В.К., Синюха Н.А., Суслов Б.И. и многих других.

Настоящая работа состоит из введения, двух глав, состоящих из 4 параграфов, заключения, библиографического списка.

В заключении автором сформулированы предложения по устранению выявленных в ходе исследования проблемных вопросов.

## **Глава 1 Общая характеристика материальной ответственности в современном трудовом праве**

### **1.1 Становление законодательства о материальной ответственности**

Особенности материальной ответственности работников в трудовом праве России формировались постепенно. Они вырабатывались под воздействием особенностей трудового правоотношения и развивались в течение определенного, достаточно длительного времени.

В первую очередь необходимо проанализировать исследования профессора Е.Б.Хохлова, который изучал историю развития законодательства, которое регулировало использование наемного труда в Российской империи на протяжении XIX – XX веков и механизме правового регулирования труда, которые сложились к 1917 году. Е.Б.Хохлов заметил, что в законе 1886 года предусматривались в отношении работников достаточно строгие меры ответственности. По своему характеру они подразделялись на публично-правовые и частноправовые (с некоторыми уточнениями). Как основания для привлечения к ответственности были признаны: проведение забастовки; самовольный отказ от работы; причинение вреда имуществу работодателя; совершение дисциплинарного проступка<sup>3</sup>.

Отечественное законодательство о материальной ответственности претерпело более длительный путь становления. В КЗоТ 1918 года нормы, которые регулировали бы данную сферу правоотношений, не существовало, за

---

<sup>3</sup> Хохлов Е. Б. Очерки правового регулирования труда в России. Часть 1. Правовое регулирование труда в Российской империи, 1999 г. С. – 159.

исключением ст. 69, запрещавшей удерживать, взыскивать и вычитать что-либо из трудового вознаграждения работников.

Впервые норма материальной ответственности трудящихся за материальный ущерб, который был нанесен в результате совершения ими виновных действий, была установлена КЗоТом 1922 года (ст. 83).

В послевоенное время начался качественно новый период в исследовании проблемы материальной ответственности работников в трудовом праве. Для этого периода характерно обращение к более тщательному анализу и обобщению специфических особенностей такой ответственности в соответствии с нормами трудового права. Первым исследованием в этой отрасли начал профессор С.С. Каринский, который в ряде своих работ (особенно в известной монографии «Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву». В дальнейшем исследованиями в этой отрасли занимались З.Р. Брошвер, В.Н. Скобелкин, А.М. Шлемин, А.М.Хвостов и многие другие ученые, которые занимались исследованиями в сфере трудового права.

Значительную роль в становлении и совершенствовании правового регулирования материальной ответственности сыграло принятие Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (1970 год). Ст. 49 Основ были законодательно закреплены принципы ограничивающие материальную ответственность работников суммой, равной одной трети месячной тарифной ставки (оклада).

В Кодексе законов о труде от 9.12.1971 года, содержалась всего одна статья 159, предусматривавшая возмещение вреда, причиненного работникам повреждением их здоровья (ст.159 КЗоТ).

Развитие законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, относится к началу перехода России к рыночным отношениям. Заметные изменения были внесены в Кодекс законов о труде. Появились ведомственные нормативные акты о материальной ответственности работников. Так, в целях активизации работы по со-

хранности денежных средств и материальных ценностей в таможенных органах Российской Федерации было утверждено Положение о порядке возмещения ущерба от хищений, недостачи и порчи материальных ценностей. Трудовой кодекс РФ, вступивший в силу с 1 февраля 2002 г. установил новые правила возмещения материального ущерба по нормам трудового права.

В настоящее время Конституция РФ признает и защищает равным образом государственную, муниципальную, частную и иные формы собственности (ст.8 Конституции РФ). Одним из важнейших способов такой защиты является материальная ответственность сторон трудового договора (работодателя и работника).

В отличие от ранее действовавшего Кодекса законов о труде, содержащего всего одну статью, предусматривавшую возмещение вреда, причиненного работникам повреждением их здоровья (ст.159 КЗоТ), ТК РФ посвящает вопросам ответственности работодателя специальную главу (глава 38) и регулирует гораздо больше случаев привлечения работодателя к ответственности при нарушении трудовых прав работников, возлагая на него обязанность возместить вред, причиненный работнику в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей<sup>4</sup>.

Важное значение в рассмотрении спорных вопросов при реализации механизма привлечения к материальной ответственности играет постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006г. № 52 "О применении су-

---

<sup>4</sup> Кузин А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. - 2013. - № 3. - С. 25-27.

дами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю"<sup>5</sup>.

Действующий ТК РФ рассматривает вопросы материальной ответственности сторон трудового договора, исходя из новых социально-экономических условий развития России. На рынке труда работники и работодатели выступают как юридически равнозначные и равноправные субъекты, действующие на основе принципа свободы труда, который закреплен в ст.37 Конституции РФ<sup>6</sup>.

Статья 232 ТК РФ детализирует одну из задач трудового законодательства - обеспечить оптимальное сочетание интересов сторон трудовых отношений (в том числе касающихся материальной ответственности).

Обязанности стороны трудового договора (работодателя или работника) возместить ущерб, причиненный другой стороне, в соответствии с нормами, установленными ТК РФ, рассматриваются как предельные. Трудовым договором между сторонами или заключаемым между ними соглашением в письменной форме, прилагаемым к трудовому договору, может конкретизироваться их материальная ответственность друг перед другом.

Исходя из многолетней практики применения норм о материальной ответственности, содержащихся в КЗоТ РФ, а также, принимая во внимание ст.244 ТК РФ, таковыми соглашениями следует считать письменные догово-

---

<sup>5</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" // Российская газета, № 268, 29.11.2006

<sup>6</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.

ры о полной материальной ответственности работников, а также иные соглашения, которые отвечают требованию, установленному ст.232 ТК РФ: договорная ответственность работодателя перед работником не должна быть ниже, а работника перед работодателем выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Соблюдение этого требования служит специальной гарантией, обеспечивающей защиту прав и интересов сторон трудового договора при решении вопросов материальной ответственности за ущерб, причиненный другой стороне трудового договора<sup>7</sup>. Установление этих положений является важной новеллой по сравнению с КЗоТ РФ. Во-первых, уточняются взаимоотношения сторон трудового договора в сфере материальной ответственности за ущерб, причиненный другой стороне этого договора, а во-вторых - расширяются их возможности урегулировать эти отношения в договорном порядке в сторону смягчения этой ответственности, не ухудшающей положения стороны, причинившей ущерб.

Другой существенной особенностью является правило о том, что расторжение трудового договора по инициативе одной из сторон после причинения ущерба не влечет за собой освобождение стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом или иными федеральными законами (ч.3 ст.232 ТК РФ). Оно, по сути, закрепляет принцип неотвратимости материальной ответственности для стороны трудо-

---

<sup>7</sup>Трудовое право России: Учебник. Краткий курс /Отв. ред. Ю.П. Мазаевой. - М.: КОНТРАКТ: ИН-ФРА-М, - 2011. - 713 с.

вого договора, виновной в причинении ущерба другой стороне, несмотря на расторжение трудового договора после причинения ущерба<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Суслов Б.И. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации // Гражданин и право. - 2012. - № 12. - С. 19-24.

## 1.2 Понятие материальной ответственности

Обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, является одним из основных принципов трудового права (ст.2 ТК РФ).

Трудовое законодательство обеспечивает в равной степени защиту права собственности как работодателя, так и работника, что вытекает из содержания их основных прав и обязанностей (ст.22 ТК РФ).

Праву работника на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также на компенсацию морального вреда, причиненного неправомерными действиями или бездействием работодателя, корреспондируют обязанности работодателя, конкретизированные в ст.234-237 ТК РФ. В свою очередь, праву работодателя требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка корреспондируют соответствующие обязанности работника, перечисленные в ст.238, 242 и 243 ТК РФ. В случае если в результате неисполнения одной из сторон трудового договора своих трудовых обязанностей другой стороне причинен имущественный ущерб и (или) моральный вред, сторона, виновная в этом, может быть привлечена к материальной

ответственности. Эта ответственность состоит в возложении на сторону трудового договора (работодателя или работника), причинившую имущественный ущерб (моральный вред) другой стороне, обязанность возместить этот ущерб (вред) в соответствии с нормами трудового (а в случаях, предусмотренных законом, - гражданского) права.<sup>9</sup> Следует отметить, что помимо работника, к ответственности может быть привлечена и другая сторона трудового договора - работодатель.

В соответствии со ст. 238 Трудового Кодекса РФ материальная ответственность работника – это обязанность работника, в результате совершения которым виновных противоправных действий (бездействий) которого работодатель понес имущественный ущерб, по возмещению в размере и порядке, которые предусмотрены законодательством.

При анализе современного российского законодательства можно выделить основные признаки материальной ответственности работников в соответствии с нормами трудового права и определить различия материальной ответственности от имущественной согласно норм гражданского права. Необходимо отметить следующее:

Во-первых, субъектами материальной ответственности в соответствии с нормами трудового права являются работники, которые состоят (или состояли на момент причинения ущерба) в трудовых отношениях с тем работодателем, которому был причинен материальный ущерб.

---

<sup>9</sup> Трудовое право России: Учебник для вузов / Под ред. М. В. Морщаковой. - М.: Норма-М, - 2012. - 673 с.

На тех работников, которые состоят в трудовых отношениях с конкретным работодателем, согласно трудовому договору, правилам внутреннего трудового распорядка и другими нормативно-правовыми актами (инструкции, положения и т.п.) возлагаются дополнительные обязанности по сохранности имущества работодателя в связи с выполнением конкретных трудовых обязанностей.

В случае нанесения ущерба, который причинили лица, с которыми заключен не трудовой, а договор подряда или поручения, другими словами, в случае если данные лица не состоят с работодателем в трудовых правоотношениях, возмещение осуществляется согласно норм гражданского права.<sup>10</sup>

Во-вторых, в соответствии с нормами трудового права взыскивать с работника можно исключительно прямой действительный ущерб, который был им причинен, и в размере, ограниченном среднемесячным заработком (ст.248 ТК РФ). Выгоду, упущенную работодателем по причине нанесенного работником материального ущерба взыскивать с работника нельзя (ч.1 ст. 238 ТК РФ). Например, работодатель поручил работнику рыть траншею, а тот случайно повредил проходящий под землей телефонный кабель. Работодатель (он же владелец кабеля) в связи с этим понес ущерб, в том числе в виде упущенной выгоды (так как не состоялся и, следовательно, не был оплачен ряд переговоров) Работник же, привлекаясь к материальной ответственности, отвечает лишь за прямой действительный ущерб (в данном случае - оплачи-

---

<sup>10</sup> Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н. Ответственность по российскому трудовому праву: науч.-практическое пособие. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008.-237 с.

вает стоимость ремонтных работ, необходимых для восстановления поврежденного им кабеля)<sup>11</sup>.

Один из принципов материальной ответственности работников в трудовом праве заключается в том, что пределы материальной ответственности должны быть соизмеримы с заработной платой работника, который причинил материальный ущерб работодателю.

Если же опираться на нормы гражданского права причиненный вред необходимо возмещать в полном объеме лицу, которое этот вред причинило (ст. 1064 ГК РФ). В данном случае, подразумеваются расходы, которые осуществило или должно будет осуществить лицо, права которого были нарушены, с целью восстановления в нарушенных правах, неполученных доходов, которые лицо могло получить в обычных условиях гражданского оборота, если бы не были нарушены его права. Если гражданин, который нарушил права и получил благодаря нарушению доход, гражданин, чьи права нарушены, имеет право потребовать возмещение упущенной выгоды, в размере не ниже таких доходов (ст. 15 ГК РФ).

В-третьих, трудовое право подразумевает, что размер возмещаемого ущерба, который причинен по вине более чем одного работника (коллективная материальная ответственность), определяется согласно степени вины каждого нарушителя, виду и пределам материальной ответственности (ст. 241, 243, 245 ТК РФ). В данном случае подразумевается долевая материальная ответственность, находящаяся в зависимости от определенных факторов, что характеризует последовательную дифференциацию подобного вида от-

---

<sup>11</sup> Кузин А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. - 2013. - № 3. - С. 25-27.

ветственности в трудовом праве. Исключение из этого принципа возможно только в ситуации, когда совершается умышленное преступление группой работников, с последующим причинением работодателю материального ущерба.

Противоправное поведение может выражаться как в виде действия, так и бездействия. Чтобы дать оценку действий (бездействия) работника, надо четко определить круг его обязанностей. На практике, как правило, не возникает особых сложностей при установлении противоправного поведения (действия), явившегося причиной ущерба. Например, совершенно очевидной является противоправность в действиях кассира, поручившего выдачу денег из кассы бухгалтеру по той причине, что кассиру необходимо было отлучиться с работы.<sup>12</sup>

Значительно сложнее решить вопрос о противоправном поведении работника в форме бездействия, поскольку не любое бездействие, способствующее причинению ущерба, является противоправным. Например, нельзя признать противоправным бездействие водителя самосвала, которому на складе строительных материалов погрузили цемент без тары и отправили на стройку без сопровождения экспедитора. Во время перевозки прошел дождь и цемент стал непригодным к употреблению. В подобных ситуациях необходимо установить, какие действия и каких конкретно работников являются обязательными при исполнении трудовых обязанностей, какие действия этих работников исключили бы убытки.

---

<sup>12</sup> Петренко, Юрий Николаевич. Материально-ответственные лица: основные трудовые права и обязанности. - М.: Юрид. литература, - 2011. - 423 с.

Гражданское право применяет солидарную имущественную ответственность, установленную законом (ст. 1080, 1081 ГК РФ), в случае совместного причинения вреда несколькими лицами, имеющее целью создать потерпевшему такие условия, при которых он сможет реально взыскать имущественный ущерб. Но по заявлению потерпевшего и в его интересах суд имеет право возложить на лиц, которые совместно причинили вред, ответственность в долях, определяя их соответственно правилам, которые предусмотрены п. 2 ст. 1081 ГК РФ (п. 2 ст. 1080 ГК РФ).

В-четвертых, нормы трудового права материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

В-пятых, для привлечения работника к материальной ответственности по нормы трудового права предусматривают период, равный одному году (ст. 392 ТК РФ).

Срок исковой давности, предусмотренный для защиты права в гражданско-правовых отношениях, составляет три года (ст. 196 ГК РФ).

В случае, когда сумма материального ущерба, которую необходимо взыскать с работника, не превышает размер среднего месячного заработка, нормы трудового права устанавливают специальный порядок – в соответствии с распоряжением работодателя. Распоряжение подготавливается в срок не более одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера ущерба, который ему причинил работник. В случае истечения указанного срока или в случае несогласия работника добровольно возмещать ущерб, причиненный работодателю, и если сумма ущерба выше среднего месячного заработка работника, то взыскание производится только через суд (ст. 248 ТК РФ). Гражданское право предусматривает возмещение ущерба исключительно в судебном порядке.

Здесь рассмотрены основные отличия материальной ответственности в трудовом законодательстве от имущественной в гражданском. Данное сравнение позволяет сделать вывод, что материальная ответственность работников по нормам трудового права предоставляет более широкий спектр гарантий прав и интересов, чем имущественная ответственность в гражданском праве. Это демонстрирует особенность трудовых отношений между работником и работодателем, которые находятся в тесной взаимосвязи, и содержат кроме исполнения работником его трудовых обязанностей, также и обязанность создать соответствующие условия труда, заботиться о материальных, трудовых и социально-бытовых условиях, учитывать факторы, которые связаны с процессом труда<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Гусов К. Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: науч. – практическое пособие. – М. ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – С. – 197.

## **Глава 2. Особенности правового регулирования материальной ответственности работников**

### **2.1 Пределы и виды материальной ответственности**

Материальную ответственность несут все работники, по вине которых причинен предприятию ущерб. Однако пределы (размеры) такой ответственности неодинаковы и установлены с учетом характера выполняемых работниками трудовых обязанностей, различий в их служебной компетенции, объема возложенных на них обязанностей и предоставляемых им прав, назначения имущества, которому нанесен ущерб, общественной опасности причинителем ущерба, а также формы вины работника в причинении ущерба.<sup>14</sup>

Пределы материальной ответственности работника устанавливаются статьёй 241 ТК РФ. По мнению Б.И. Суслова<sup>15</sup> в трудовом законодательстве, как прежнем, так и новом, установлены два вида материальной ответственности работника: полная и ограниченная.

Некоторые авторы<sup>16</sup> в зависимости от объема возмещаемого ущерба и субъектного состава выделяют три вида материальной ответственности:

1. ограниченная материальная ответственность
2. полная индивидуальная ответственность
3. полная коллективная (бригадная) ответственность

---

<sup>14</sup>Машнин А.В. Материальная ответственность сторон трудовых правоотношений - М.: Статут, - 2012. - 382с.

<sup>15</sup> Суслов Б.И. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации // Гражданин и право. - 2012. - № 12. - С. 19-24.

<sup>16</sup> Симоненко Е.В. Договор о материальной ответственности // Кадровое дело. - 2013. - № 2. - С. 12-13.

Наиболее распространенной и отвечающей трудовому праву является ограниченная материальная ответственность. Здесь принцип подхода такой: ущерб взыскивается до определенной, установленной в законе границы в полном размере. Если ущерб переходит эту границу, то дальше он уже не взыскивается. Ущерб устанавливается по отношению к зарплате - в размере среднемесячного заработка (ст.241 ТК). Если случай не подпадает под полную или повышенную ответственность, то применяется именно ограниченная ответственность. Но ограниченная материальная ответственность может и не равняться размеру среднемесячного заработка (хотя это и общее правило), ранее существовала ответственность в размере трех должностных окладов, если работник был незаконно переведен или уволен. Теперь эта норма не действует. В настоящее время существуют следующие положения: как правило, максимальные размеры возмещения причиненного ущерба не могут превышать среднего месячного заработка работника. Таким образом, максимальные размеры ограничиваются пределами заработной платы работника, причинившего ущерб. Поэтому такой вид ответственности называется ограниченной материальной ответственностью<sup>17</sup>.

В законодательстве не содержится какого-либо перечня случаев причинения ущерба, при которых наступает данный вид материальной ответственности. В связи с этим возмещение в указанных пределах является общим правилом и наступает во всех случаях за исключением тех, когда законода-

---

<sup>17</sup>Машнин А.В. Материальная ответственность сторон трудовых правоотношений. - М.: Статут, - 2012. - 382 с.

тельством установлены иные пределы материальной ответственности<sup>18</sup>. Иные пределы материальной ответственности могут предусматриваться ТК РФ (ст.242) или другими федеральными законами. В случае, если сумма ущерба не превышает среднего месячного заработка работника, взысканию подлежит вся сумма ущерба. Причем этот вид ответственности, как правило, устанавливается за собственные действия работника. Исключение: когда работники контролируют деятельность других лиц, то они несут ответственность за своих подчиненных в виде ограниченной ответственности. Например, мастер и подчиненные ему токари.

Размер среднего месячного заработка работника, причинившего ущерб, определяется на день обнаружения ущерба. При этом расчетным периодом для исчисления среднего заработка являются двенадцать месяцев (ст.139 ТК).

По общему правилу ограниченная материальная ответственность устанавливается в размере среднего месячного заработка работника (ст. 241 ТК РФ).

Согласно ст. 139 ТК РФ при расчете среднего заработка учитываются все виды выплат, предусмотренные работодателем, независимо от их источника (оклад, премии, компенсации и т.д.). При расчете принимается во внимание фактическая заработная плата и фактически отработанное время за 12 календарных месяцев, которые предшествуют моменту, когда стало необходимо получить такую информацию о заработках работника (то есть до момента наступления материальной ответственности). Под календарным меся-

---

<sup>18</sup> Пустовалова В.А. Материальная ответственность: Практическое пособие. - М.: Городец, - 2012. - 388 с.

цем понимается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Итак, средний заработок рассчитывается по формуле:

$$X = (X1 + X2 + X3 + X4 + X5 + X6 + X7 + X8 + X9 + X10 + X11 + X12) : 12,$$

где X - средний месячный заработок;

X1, X2... X12 - выплаты за каждый месяц из 12 предшествующих моменту наступления материальной ответственности.

Если работодателем заявлено требование о возмещении работником ущерба в пределах его среднего месячного заработка, однако в ходе судебного разбирательства будут установлены обстоятельства, с которыми закон связывает наступление полной материальной ответственности работника, суд ограничится требованиями работодателя (п. 7 Постановления Пленума ВС РФ № 52)<sup>19</sup>.

Вторым видом материальной ответственности является полная материальная ответственность. При ней причиненный ущерб взыскивается в полном размере без каких-либо ограничений пределами заработка работника. Данный вид ответственности может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК (ст.243), а также иными федеральными законами. Например, в соответствии со ст.68 ФЗ "О связи"<sup>20</sup> и ст.34 ФЗ "О почтовой связи", операторы связи несут полную материальную ответственность за

---

<sup>19</sup> Сафарова Е. Материальная ответственность работника: за что, когда и сколько // Новая бухгалтерия. 2014. № 9. С. 110 - 122.

<sup>20</sup>Федеральный закон от 07.07.2003 № 126-ФЗ (ред. от 13.07.2015) "О связи"// Российская газета. № 135, 10.07.2003.

утрату, повреждение ценных почтовых отправлений, недостачу вложений в эти отправления в размере объявленной ценности<sup>21</sup>.

В ч.3 ст.242 ТК закрепляются случаи, когда работники в возрасте до 18 лет могут нести полную материальную ответственность. Их перечень является исчерпывающим. Ни в каких других случаях лицо, не достигшее возраста 18 лет, не должно привлекаться к полной материальной ответственности.

Согласно ч.3 ст.242 ТК несовершеннолетние работники несут полную материальную ответственность: за умышленное причинение ущерба; за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

В соответствии со ст.243 ТК материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

---

<sup>21</sup>Федеральный закон от 17.07.1999 № 176-ФЗ (ред. от 06.12.2011) "О почтовой связи" //Собрание законодательства РФ, 19.07.1999, № 29, ст. 3697

- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности заключаются между работником, достигшим возраста 18 лет, и работодателем.<sup>22</sup> В силу заключенного договора работник берет на себя ответственность возместить работодателю причиненный ущерб в полном размере за недостачу вверенного работнику имущества. Указанные договоры преследуют цель не только повысить ответственность работников за вверенные им ценности, но и конкретизировать условия их труда.

В законе речь идет об ответственности работника только за недостачу вверенного имущества, поэтому, отдельные авторы предполагают, что ра-

---

<sup>22</sup> Симоненко Е.Г. Договор о материальной ответственности // Кадровое дело. - 2013. - № 2. - С. 12-13.

ботник не может заключать полную материальную ответственность за порчу имущества, а также в других случаях причинения ущерба<sup>23</sup>.

Индивидуальный договор о полной материальной ответственности могут заключать только те работники, которые непосредственно обслуживают, используют денежные, товарные ценности или иное имущество. Такие договоры не могут заключаться с уборщицами, сторожами, бухгалтерами, товароведами, а также иными работниками, которым ценности непосредственно не вверяются.<sup>24</sup>

Договор о полной материальной ответственности не заключается с начальниками цехов и мастерами промышленных предприятий, так как основное содержание их деятельности состоит в организации производственного процесса, а не в обслуживании ценностей. Если администрация, вопреки закону, заключит с такими работниками договоры об их полной материальной ответственности, то они не влекут за собой правовых последствий. Дело в том, что в силу ст.8 ТК РФ условия договора, ухудшающие положение рабочих и служащих по сравнению с законодательством о труде, недействительны.

На практике бывают случаи, когда вместо договора о материальной ответственности администрация предприятия ограничивается указанием в приказе о приеме на работу лица с полной материальной ответственностью. Такой приказ не может заменить договора о материальной ответственности. Поэтому лицо, которому поручена работа с материальными ценностями, в

---

<sup>23</sup> Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Ананьевой К.Я. - М.: ТОН-ЮРАЙТ, - 2010. - 655 с.

<sup>24</sup> Синюха Н.А. Когда утрачено доверие // Кадровое дело. - 2013. - № 2. - С. 11-15.

случае причинения по его вине ущерба будет нести ответственность лишь в ограниченном размере, если, согласно законодательству, по иным основаниям не несет ответственности в полном размере. Следовательно, заключение договора о полной материальной ответственности с работником, получившим под отчет материальные ценности, является обязательным во всех случаях. Кроме того, при заключении такого договора необходимо убедиться в соответствии должности или работы специальному Перечню, утвержденному постановлением Правительства РФ № 823 от 14.11.2002 г. Невыполнение этого требования приводит к освобождению работника от обязанности возместить причиненный по его вине ущерб в полном размере.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

В настоящее время этот порядок определен в постановлении Правительства РФ № 823 от 14.11.2002 года «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»<sup>25</sup>.

Этот перечень включает:

---

<sup>25</sup>Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 № 823 "О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности" // Российская газета, № 224, 26.11.2002

Во-первых перечень должностей, занятие которых предполагает возможность заключения договоров с работниками о полной материальной ответственности: заведующие кладовыми, камерами хранения, инкассаторы, экспедитор, агент по снабжению.

Во-вторых, перечень работ, выполнение которых предполагает заключение договоров о полной материальной ответственности: работа по выращиванию сельскохозяйственных и иных животных. Данные акты могут применяться в той части, в какой они не противоречат ТК РФ.

Круг лиц и органов, которые могут налагать административные взыскания, установлен КоАП РФ. Таким образом, при нарушении работником правил дорожного движения, повлекшем причинение материального ущерба, работник может быть привлечен к материальной ответственности, в соответствии с п.6 ч.1 ст.243 ТК, после вынесения соответствующим должностным лицом ГИБДД постановления по делу об административном правонарушении, которым работник признан виновным<sup>26</sup>.

Пункт 7 ст.243 ТК предусматривает полную материальную ответственность работника за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами. Ранее считалась коммерческой тайной зарплата руководителя предприятия, организации. Потребовалось разъяснение Минтруда чтобы развеять этот миф.

Полная материальная ответственность возлагается на работника, если он причинил ущерб не при исполнении своих трудовых обязанностей. Это

---

<sup>26</sup>Семенский В.К. К ответу за ущерб //Экономика и жизнь. - 2013. - № 4. - С. 28-32.

означает, что ущерб причинен работником либо в свободное от работы время, либо в рабочее время, но не в связи с выполнением трудовых обязанностей. Чаще всего ущерб причиняется работником, когда он использует имущество работодателя в своих личных целях. Примером может служить случай, когда токарь сломал станок с программным управлением при изготовлении на нем в личных целях авиационных деталей нестандартного размера и конфигурации.<sup>27</sup> Для того, чтобы привлечь работника к полной материальной ответственности, работодатель должен доказать, что причиной ущерба были действия работника, произведенные им не при исполнении трудовых обязанностей. И этот случай имеет коллизионную окраску. Дело в том, что судебная практика определила, что при самовольном использовании работником в личных целях технических средств (автомобилей, тракторов, автокранов и т.п.) работодателя ущерб подлежит возмещению с применением норм гражданского законодательства. То есть ущерб в этом случае возмещается в полном объеме, включая и не полученные работодателем доходы от использования указанных технических средств<sup>28</sup>. Но это противоречит п.8 ст.243 ТК РФ, устанавливающую за это не гражданско-правовую, а материальную ответственность.

Другим вариантом коллективной ответственности может служить так называемая бригадная ответственность. Она редко применяется, поскольку, во-первых, малоизвестна, во-вторых, ее нормативно-правовое регулирование ограничивается Приказом Минторга СССР от 19.08.1982 № 169 "Об утвер-

---

<sup>27</sup>Вансович В.Н. Материальная ответственность работника: практическое пособие. - М.: Изд. - во Элит, - 2010. - 439 с.

<sup>28</sup>Голенкова Е.Н. Трудовое право. Вопросы и ответы. - М.: Юриспруденция, - 2010. - 357 с.

ждении Указаний о порядке применения в государственной торговле законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации"<sup>29</sup>. Так же как и Инструкции N N П-6<sup>30</sup> и П-7<sup>31</sup>, изданные в 1965 г. (с последующими изменениями), приведенный Приказ не отменен, но действует только при отсутствии противоречия законодательству. Согласно п. 2.6 Приказа материальная ответственность бригады за ценности, находящиеся в торговом зале (на производстве) и в подсобном помещении, может быть установлена, если:

- подсобное помещение используется только одной бригадой, все ее члены имеют свободный доступ к материальным ценностям, находящимся как в торговом зале, так и в подсобном помещении, и участвуют во всех торгово-складских и производственных операциях;

- все товарные операции производства, подсобного складского помещения, товарно-денежные операции торгового зала составляют единый процесс работы бригады и контролируются всеми ее членами.

---

<sup>29</sup>Приказ Минторга СССР от 19.08.1982 № 169 «Об утверждении Указаний о порядке применения в государственной торговле законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации»

<sup>30</sup>Инструкция о порядке приемки продукции производственно - технического назначения и товаров народного потребления по количеству" (Утв. Постановлением Госарбитража СССР от 15.06.1965 N П-6) (ред. от 14.11.1974, с изм. от 22.10.1997) // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР, 1975, № 2

<sup>31</sup>Инструкция о порядке приемки продукции производственно - технического назначения и товаров народного потребления по качеству" (утв. Постановлением Госарбитража СССР от 25.04.1966 N П-7)(ред. от 14.11.1974, с изм. от 22.10.1997) // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР", 1975, № 2

Определением Московского городского суда от 02.05.2012 по делу N 33-4309 решение о частичном удовлетворении иска и взыскании материального ущерба с работников магазина было оставлено без изменений<sup>32</sup>.

Как следует из материалов дела, ЗАО "Торговый Дом "ЦентрОбувь" направил в суд иск к ответчикам А.Г.А., А.Г.М., Б., В.С.Л., Е., И., К.А.Н., К.Р.К., П.Н., П.П., С.К.И., С.В.В., Ф., Ч., Ш. о возмещении причиненного материального ущерба.

В обоснование заявленных требований истец указал, что ответчики являлись работниками магазина истца, расположенного по адресу: Московская область, г. Котельники (...); с ними был заключен договор о полной коллективной материальной ответственности. В результате проведенной 01.02.2010 инвентаризации магазина, в котором работали ответчики, была выявлена недостача товара.

Судом первой инстанции установлено, что работы, на которые приняты ответчики, входят в Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества, согласно Постановлению Минтруда России от 31.12.2002 № 85<sup>33</sup>.

---

<sup>32</sup>Определение Московского городского суда от 02.05.2012 по делу № 33-4309 При доказанности работодателем правомерности заключения с работником договора о полной материальной ответственности и наличия у этого работника недостачи последний обязан доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

<sup>33</sup>Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 "Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 03.02.2003 N 4171) // Российская газета, № 25, 08.02.2003

Таким образом, суд правильно взыскал в пользу истца в счет причиненного материального ущерба указанные в решении денежные суммы.

Еще одним примером может служить Кассационное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 30.08.2010 по делу N 33-2781, которое оставило без изменения решение суда по иску районного потребительского общества к М.Л.Г., Ж.О.И., П.М.В., В.Т.В. о взыскании суммы, возникшей в результате недостачи:

"Согласно действующим на сегодняшний день Указаниям о порядке применения в государственной торговле законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации, утвержденным Приказом Минторга СССР от 19 августа 1982 г. № 169 (далее по тексту - Указания), в торговых единицах, функционирующих в полторы или две смены, члены бригады, работающие посменно, входят в состав одной бригады. В этих случаях выход на работу членов бригады производится по ленточному (скользящему) графику в пределах установленной продолжительности рабочего дня. Создание отдельных бригад по сменам не допускается (п. 3.5).

Таким образом, при указанных обстоятельствах судебная коллегия признала правомерным заключение между истцом и ответчиками договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Работодателю не нужно доказывать наличие вины каждого члена коллектива (бригады). В данном случае работник будет освобожден от материальной ответственности, если сам докажет отсутствие у него вины в при-

чинении работодателю ущерба (п. 4 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52).

Однако, исходя из материалов дела, ответчики не доказали факт отсутствия своей вины в причинении ущерба работодателю, отказавшись от каких-либо пояснений. В связи с чем основания для освобождения их от материальной ответственности по делу отсутствовали<sup>34</sup>.

Обращаясь в суд за защитой своих прав, работодателю не стоит забывать о том, что нанесенный недостаточей ущерб невозможно взыскать солидарно. Ответственность каждого работника подлежит доказыванию и индивидуальному установлению доли нанесенного ущерба.

---

<sup>34</sup>Кузина, М. Материально безответственное лицо //Трудовое право. -2014. - № 10. - С. 57 – 67

## **2.2 Условия привлечения работника к материальной ответственности**

В соответствии со ст. 238 ТК РФ работник несет материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный работодателю. Работник может быть привлечен к материальной ответственности при одновременном выполнении следующих условий:

- на момент причинения ущерба с работником заключен трудовой договор (ст. ст. 232, 233 ТК РФ);

- ущерб носит материальный характер (ст. ст. 232, 233 ТК РФ);

- причинен прямой действительный ущерб (ч. 2 ст. 238 ТК РФ). Под ним понимается "реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам". В качестве примера можно привести произошедшее по вине работника ДТП, в котором пострадала машина, принадлежащая работодателю;

- поведение работника носит противоправный характер. К примеру, он нарушил должностную инструкцию, правила трудового распорядка и внутренние регламенты, не соблюдал технику безопасности и иные установленные законом или внутренними документами организации правила;

- прослеживается причинно-следственная связь между действиями работника и причинением прямого действительного ущерба. Это значит, что противоправное действие работника предшествовало моменту причинения вреда; а также вред работодателю причинен именно противоправными действиями конкретного работника.

- наличие вины работника (ч. 1 ст. 233 ТК РФ). Понятие вины делится на умысел и неосторожность. При умышленном причинении вреда имуществу работодателя или третьих лиц работник осознает, к чему приведут его действия, а при неосторожности - нет, хотя и должен. Например, главный бухгалтер, который перевел часть выручки фирмы на собственный счет, знает, что наносит ущерб фирме, в которой он работает. А уборщица, которая во время уборки случайно разбила монитор, не знала, что так получится, хотя должна была соблюдать осторожность;

- размер ущерба доказан работодателем. Статья 247 ТК РФ обязывает работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения. В частности, до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

В случае необходимости при проведении проверки работодатель может провести инвентаризацию. Отметим, что на основании п. 1.5 Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, утвержденных Приказом Минфина России от 13.06.1995 № 49, проведение инвентаризации обязательно при смене материально ответственных лиц (на день приемки-передачи дел), а также при установлении фактов хищений или злоупотреблений, порчи ценностей.

Стоит иметь в виду, что, проводя инвентаризацию, необходимо строго придерживаться порядка ее осуществления, иначе взыскание ущерба будет

неправомерным. Так, Определением Санкт-Петербургского городского суда от 14.08.2013 № 33-10619 было отказано в иске о возмещении ущерба, причиненного работодателю в связи с недостачей продукции, поскольку представленные истцом документы, составленные по результатам инвентаризации, порядок проведения которой был нарушен, не могут служить достоверными доказательствами факта причинения ущерба<sup>35</sup>.

Следует обратить внимание, что размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества (ст. 246 ТК РФ).

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер. На сегодняшний день действует лишь ст. 59 Федерального закона от 08.01.1998 N 3-ФЗ "О наркотических средствах и психотропных веществах", в соответствии с которой работник несет материальную ответственность в размере стократного размера прямого действительного ущерба, причиненного юридическому

---

<sup>35</sup> Определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.08.2013 № 33-10619

лицу в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ<sup>36</sup>.

Кроме того, следует обязательно затребовать от работника письменное объяснение для установления причины возникновения ущерба. Срок истребования письменного объяснения не установлен, поэтому работодатель может запросить его, например, с момента обнаружения ущерба, а также во время служебного расследования или после него. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их<sup>37</sup>.

Отметим, что для привлечения работника к материальной ответственности необходимо наличие всех названных составляющих, отсутствие хотя бы одного условия освобождает работника от обязанности компенсировать причиненный работодателю вред.

Работника нельзя привлечь к материальной ответственности, если ущерб был нанесен вследствие (ст. 239 ТК РФ):

- непреодолимой силы или форс-мажорных обстоятельств, то есть непредсказуемых событий (стихийных бедствий, военных действий, забастовок, революций и др.), не зависящих от воли сторон, участвующих в сделке, но ведущих к невозможности исполнения договорных обязательств. К примеру, шофер попал под град, который разбил лобовое стекло машины. Отме-

---

<sup>36</sup> Федеральный закон от 08.01.1998 N 3-ФЗ (ред. от 29.12.2015) "О наркотических средствах и психотропных веществах" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2016) // Российская газета, № 7, 15.01.1998

<sup>37</sup> Шадрина Т.В. Материальная ответственность работников государственных учреждений // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. № 10, октябрь 2013 г.

тим, что форс-мажорными не признаются ситуации, порождающие коммерческий риск (изменение цен, неблагоприятная конъюнктура);

- нормального хозяйственного риска. К примеру, генеральный директор, являющийся наемным работником, заключил договор, при этом были соблюдены меры разумной осторожности. Однако сделка привела к убыткам. В такой ситуации директора нельзя привлечь к материальной ответственности.

Под нормальным хозяйственным риском подразумевается следующее<sup>38</sup>:

- действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту;
- отсутствие иного способа достигнуть требуемого результата;
- все разумные меры по предотвращению вреда предприняты;
- объектом риска является имущество, а не жизнь и здоровье человека.
- крайней необходимости или необходимой обороны.

Под крайней необходимостью следует понимать случаи, когда лицо для того, чтобы предотвратить ущерб своим личным интересам, интересам других лиц, общества и государства, вынужденно причиняет вред другим охраняемым интересам. Например, работник поставил служебную машину между переходящими дорогу детьми и несущимся на них грузовиком без тормозов.

---

<sup>38</sup>Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" // Российская газета, № 268, 29.11.2006

Необходимая оборона - это правомерная защита личности и прав обороняющегося и других лиц, а также охраняемых законом интересов общества и государства от общественно опасного посягательства, путем причинения вреда посягающему лицу. К примеру, в офис компании ворвался рэкетир с огнестрельным оружием, а работник кинул в него служебный ноутбук, чем спас себя и других сотрудников, а также имущество фирмы;

- неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику. Неисполнение работодателем этой обязанности - в том числе издание приказов, выполнение которых приводит к причинению ущерба работодателю, - исключает материальную ответственность работника (Письмо Минфина России от 12.04.2013 N 03-04-06/12341). Например, если работник-кассир несет ответственность за наличные деньги, но работодатель при этом раздает ключи от сейфа всем желающим, то доказать, что в исчезновении денег виноват кассир, будет сложно<sup>39</sup>.

Последнее условие работодатели иногда игнорируют, но суды проверяют все условия привлечения к ответственности и даже при наличии вины работника могут отказать работодателю во взыскании материального ущерба. Так, Апелляционным определением Оренбургского областного суда от 28.06.2012 по делу № 33-3708/2012 отказано в удовлетворении требований работодателя о возмещении ущерба, причиненного работником, поскольку работодатель не исполнил свою обязанность по обеспечению надлежащих

---

<sup>39</sup> Сафарова Е. Материальная ответственность работника: за что, когда и сколько // Новая бухгалтерия. 2014. № 9. С. 110 - 122.

условий для хранения имущества, вверенного работнику, что является основанием для исключения материальной ответственности работника.

Согласно нормам гражданского права в аналогичных случаях ущерб необходимо возмещать (ст. 401 ГК РФ).

### 2.3 Порядок взыскания ущерба с работника

Для взыскания ущерба с работника необходимо соблюсти определенную процедуру. Рассмотрим ее подробнее.

Во-первых, необходимо установить размер ущерба и причину его возникновения. Согласно ст. 247 ТК РФ первым делом работодатель должен провести проверку. Для этого он имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества (ст. 246 ТК РФ).

Если невозможно установить день причинения ущерба, то в соответствии п. 13 Постановления № 52 работодатель вправе исчислить его на день обнаружения<sup>40</sup>.

Чаще всего для определения размера ущерба работодатель инициирует проведение инвентаризации. И это правильно, так как согласно Приказу

---

<sup>40</sup>Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 № 823 "О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности" // Российская газета, № 224, 26.11.2002

Минфина России от 09.07.1998 № 34н<sup>41</sup> проведение инвентаризации обязательно при:

- смене материально ответственных лиц;
- выявлении фактов хищения, злоупотребления или порчи имущества.

И вот тут необходимо четко соблюдать порядок ее проведения, который установлен Приказом Минфина России от 13.06.1995 № 49<sup>42</sup>. Если его нарушить, то даже при действительно выявленной, например, недостаче суд может отказать работодателю в возмещении ущерба. Так, работодатель обратился в суд с иском о возмещении ущерба. Свои требования он обосновывал результатами ревизии, при которой была выявлена недостача. Однако суд отказал в удовлетворении требований, поскольку работодатель не смог представить бесспорных доказательств, подтверждающих размер причиненного ущерба. В частности, суд указал на следующие ошибки при инвентаризации: инвентаризационные ведомости (опись) не составлялись, на начало инвентаризации расписок материально ответственных лиц о передаче в бухгалтерию расходных и приходных документов на имущество, поступившее на их ответственность, не имелось, в момент проведения инвентаризации магазин продолжал работу по отпуску розничной продажи товаров<sup>43</sup>.

Для установления причин возникновения ущерба у работника затребуют объяснительную. Срок, в течение которого это нужно сделать, трудовым законодательством не установлен, а это значит, что затребовать объяснения

---

<sup>41</sup>Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 № 34н (ред. от 24.12.2010) "Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 27.08.1998 № 1598) // Российская газета ("Ведомственное приложение"), № 208

<sup>42</sup>Приказ Минфина РФ от 13.06.1995 № 49 (ред. от 08.11.2010) "Об утверждении Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств" // Финансовая газета, № 28, 1995

<sup>43</sup> Апелляционное определение Саратовского областного суда от 19.06.2014 по делу № 33-3450

можно как в момент обнаружения ущерба, так и в ходе проверки по данному факту<sup>44</sup>.

Следует отметить, что необходимо обязательно ознакомить работника с результатами проверки для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения.

Если работник отказывается писать объяснительную, необходимо составить акт, свидетельствующий об этом. Однако следует помнить, что отказ работника от дачи объяснения не означает нарушение процедуры привлечения к материальной ответственности.

Результаты работы комиссии оформляются актом или протоколом.

Определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников при коллективной материальной ответственности, необходимо учитывать степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба (п. 14 Постановления № 52).

Обязательным условием для взыскания с работника сумм причиненного ущерба является определение размера такового.

С. работал в КГКУ "Спасатель". В период работы получал специальную одежду, обувь и иные средства индивидуальной защиты (далее - СИЗ), которые при увольнении не возвратил в полном объеме, причинив ущерб ра-

---

<sup>44</sup> Шадрина Т.В. Расплата за ущерб // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения №1, 2015г.

ботодателю. В связи с этим КГКУ обратилось в суд с иском о возмещении ущерба.

Рассматривая дело, суд установил, что в период работы С. ему выдавались спецодежда, обувь и оборудование, являющиеся собственностью организации и подлежащие в соответствии с п. 64 Методических указаний по бухгалтерскому учету специального инструмента, специальных приспособлений, специального оборудования и специальной одежды, утвержденных Приказом Минфина России от 26.12.2002 N 135н, возврату, в том числе при увольнении, по окончании сроков их носки взамен получаемых новых.

При увольнении 21.12.2012 С. не сдал следующие СИЗ: бейсболку, ботинки зимние, костюм непромокаемый, костюм флисовый, накомарник, подшлемник, рукавицы меховые, рюкзак, спальный мешок, футболку с логотипом.

Согласно ст. 246 ТК РФ размер ущерба, причиненного работодателю, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в соответствующей местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени его износа. Однако материальный ущерб заявлен КГКУ исходя из общей стоимости вышеуказанных вещей по данным бухгалтерского учета.

Принимая во внимание истечение к дате увольнения С. сроков носки части не сданных им работодателю СИЗ, а также отсутствие сведений о стоимости остальных СИЗ на дату увольнения С. с учетом степени их износа, суд указал на отсутствие достоверных доказательств факта причинения материального ущерба работником и размера ущерба, поскольку в установленном законом порядке работодатель не определил размер прямого действительного ущерба, исходя из стоимости СИЗ с учетом степени их износа на день причинения ущерба (дату увольнения ответчика).

Кроме того, в представленных истцом личных карточках учета выдачи средств индивидуальной защиты отсутствуют сведения о сроке носки СИЗ, выданных С., не указан процент их годности на момент выдачи.

Учитывая вышеуказанные обстоятельства, отсутствие надлежащего контроля работодателя за своевременной сдачей СИЗ по окончании сроков носки, неуведомление С. надлежащим образом о порядке сдачи (возврата) работодателю изношенной спецодежды, суд пришел к выводу об отсутствии законных оснований для взыскания с ответчика заявленной истцом суммы материального ущерба (Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 09.02.2015 по делу № 33-1150/15, А-12)<sup>45</sup>.

Во-вторых, необходимо установление основания и условий привлечения к материальной ответственности. В ходе проверки для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения работодателем устанавливаются не только эти факты, но и:

- вина работника;
- причинно-следственная связь между поведением работника и наступившим ущербом;
- обстоятельства, исключающие материальную ответственность.

Кроме этого, определяется вид материальной ответственности - ограниченная или полная.

Важно определить вину работника в причинении ущерба, причинно-следственную связь между поведением работника и ущербом. Если этого не сделать, привлечь причинившего вред к материальной ответственности невозможно<sup>46</sup>.

---

<sup>45</sup>Юшин В.П. Взыскание ущерба с работника: ошибки работодателей // Отдел кадров коммерческой организации, № 4, апрель 2015 г.

<sup>46</sup>Юшин В.П. Взыскание ущерба с работника: ошибки работодателей // Отдел кадров коммерческой организации, № 4, апрель 2015 г.

ООО обратилось в суд с исковыми требованиями к М.В.А. о взыскании суммы причиненного ущерба и судебных расходов. М.В.А. работал в ООО водителем погрузчика. Трудовой договор предусматривал ответственность за недостачу вверенного имущества и причиненный ущерб. В феврале 2014 г. по вине М.В.А. ООО был причинен материальный ущерб (поврежден узкопроходный штабелер). С 20.05.2014 ответчик был уволен по собственному желанию, однако не возместил ущерб в добровольном порядке.

М.В.А. против заявленных требований возражал, считая их незаконными. Пояснил, что его вины в аварии не было, штабелер уже был поврежден.

В ходе рассмотрения дела суд установил, что по договору о полной индивидуальной материальной ответственности М.В.А. принял на себя эту ответственность за недостачу вверенного имущества и причиненный ущерб. Согласно акту о порче, бое, ломе товара, материала от 02.02.2014 по вине М.В.А. ООО был причинен ущерб повреждением узкопроходного штабелера.

Ввиду нормы ст. 246 ТК РФ размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в соответствующей местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

В ст. 247 ТК РФ сказано, что до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием специалистов.

Таким образом, факт причинения ущерба должен подтверждаться проверкой. Однако доказательств проведения проверки ООО в суд не представило.

Обязательно истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба. В случае отказа или уклонения работника от представления указанного объяснения составляется соот-

ветствующий акт. Как видно из материалов дела, М.В.А. дал письменное объяснение повреждения узкопроходного штабелера.

Исходя из норм ТК РФ и п. 4 Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" к обстоятельствам, имеющим значение для правильного разрешения дела, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, относятся: противоправность поведения (действия или бездействия) работника; причинно-следственная связь между его поведением и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба; размер ущерба; соблюдение правил заключения договора о полной индивидуальной материальной ответственности. При недоказанности хотя бы одного из перечисленных обстоятельств материальная ответственность работника исключается.

Поскольку в деле не имеется доказательств, подтверждающих вину М.В.А. (не проведена соответствующая проверка, не установлены причинно-следственная связь между его поведением и наступившим ущербом, размер ущерба), требования ООО о взыскании материального ущерба не основаны на законе, следовательно, не могут быть удовлетворены. Решение районного суда оставлено в силе Апелляционным определением Краснодарского краевого суда от 06.11.2014 по делу № 33-24544/14.

В третьих, взыскиваем ущерб. Здесь возможно несколько вариантов, все зависит от суммы ущерба.

Первый вариант. Издание приказа о возмещении суммы причиненного ущерба. Данный вариант подходит для случаев, когда сумма ущерба не превышает среднего месячного заработка сотрудника. Издание такого приказа возможно не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

При таком варианте взыскания ущерба стоит помнить требования ст. 138 ТК РФ, согласно которой общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотрен-

ренных федеральными законами, - 50% зарплаты, причитающейся работнику. Однако эти ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Второй вариант добровольное возмещение ущерба. Согласно ч. 4 ст. 248 ТК РФ работник, виновный в причинении работодателю ущерба, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.

Также следует отметить, что с согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Третий вариант - обращение в суд. Этот вариант применим, во-первых, когда истек месячный срок на издание распоряжения о возмещении ущерба и работник не согласен добровольно возмещать ущерб работодателю, а сумма, подлежащая взысканию, превышает средний месячный заработок причинившего ущерб. Во-вторых, обратиться в суд работодатель может в случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб.

Так, С. обратилась в суд с иском к ЗАО о признании незаконными приказов о возложении материальной ответственности, взыскании удержанной заработной платы, компенсации морального вреда. Районный суд отказал С. в удовлетворении требований. Данное решение С. решила оспорить и подала апелляционную жалобу. Проверив материалы дела, судебная коллегия апел-

ляционной инстанции сочла решение районного суда не основанным на законе и подлежащим отмене. И вот почему.

С. работала в ЗАО, и с ней был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности. По результатам инвентаризации была установлена недостача товарно-материальных ценностей, произошедшая в результате их кражи неустановленными лицами<sup>47</sup>.

Обратиться в суд работодатель может в течение года со дня обнаружения причиненного ущерба. При пропуске по уважительным причинам срок может быть восстановлен судом (ст. 392 ТК РФ).

Заключением служебной проверки была установлена вина С. в образовании недостачи. В соответствии с приказом из заработной платы С. подлежало удержанию по 20% до полного погашения сумма ущерба.

Между тем данный приказ незаконен, так как размер ущерба, определенный работодателем по итогам инвентаризации, превышает средний месячный заработок истицы. Письменного согласия С. на удержание из заработной платы суммы ущерба, размер которого превышает среднемесячный заработок, получено не было, сумма ущерба, подлежащая удержанию из заработной платы истицы, значительно превышает ее среднемесячный заработок. То есть ЗАО нарушило ст. 248 ТК РФ<sup>48</sup>.

В судебной практике нередко бывают случаи, связанные с материальной ответственностью работника по вопросам его обучения. Суть дела состоит в том, что предприятие ООО "А" обратилось с иском в суд к гражданке

---

<sup>47</sup> Шадрина Т.В. Расплата за ущерб // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения №1, 2015г.

<sup>48</sup> Апелляционное определение от 29.05.2014 по делу № 11-5443/2014

С. с требованием взыскать затраты, понесенные предприятием на оплату обучения ответчицы в размере 57 000 руб. Согласно пояснениям ответчицы, гражданка С. была принята на работу на основании трудового договора и дополнительного соглашения к нему о направлении сотрудника на обучение за счет средств работодателя на срок с 07.04.2013 по 12.04.2013, а также с 28.04.2013 по 02.05.2013. Согласно условиям трудового договора при расторжении последнего по инициативе работника в течение 12 месяцев он должен возместить затраты предприятия в полном объеме. Гражданка С. знала об этих условиях, ведь в документах была ее подпись.

08.10.2013 ответчица решила уволиться по собственному желанию, приказом от 15.10.2013 она была уволена, но возместить затраты на обучение отказалась. Истец настаивает на том, что, так как она уволилась в течение 12 месяцев с момента подписания договора, она обязана выплатить понесенные расходы.

30.11.2013 ООО "И" уступило новому кредитору ООО "А" право требования по возврату денежных средств, понесенных за оплату за обучение на основании трудового договора и дополнительного соглашения к нему. О данном событии по уступке права требования истец был уведомлен, но обязательства так и не были выполнены. Истец считает, что срок исковой давности в данном случае не пропущен, так как возмещение затрат истцу не является ущербом работодателя и в таком случае ст. 392 ТК РФ не может применяться в суде. Ответчица считает, что изменение лиц в обязательстве согласно ст. 201 ГК РФ не меняет срок исковой давности и момент начала его исчисления. А согласно ст. 238 ТК РФ материальная ответственность работника предусматривает возмещение нанесенного прямого ущерба.

В ст. 249 ТК РФ прямо указано, что при увольнении по собственному желанию до окончания срока договора и при наличии соглашения об обучении за счет работодателя работник обязан возместить понесенные затраты пропорционально фактически неотработанному времени после обучения.

Возмещение денежных средств предусматривает полную материальную ответственность работника.

Так как ответчица была уволена 15.10.2013, срок исковой давности должен исчисляться с 16.10.2013, считает, что истец пропустил срок исковой давности, который составляет один год, исчисляемый с момента причиненного ущерба. Поэтому требует суд отказать истцу в связи с пропуском срока исковой давности.

Суд, исходя из материалов дела, установил, что иск был подан только 20.01.2015. Согласно ст. 392 ТК РФ работодатель имеет право обратиться в суд с иском о возмещении ущерба, понесенного от работника, в течение года со дня, когда работодатель обнаружил нанесенный ему ущерб.

Поэтому срок исковой давности должен исчисляться с момента увольнения сотрудницы, т.е. с 16.10.2013. В таком случае суд не удовлетворил требования истца на основании того, что согласно ст. 392 ТК РФ он пропустил срок исковой давности. Истец, в свою очередь, не предоставил суду письменные доказательства, которые подтверждают уважительную причину пропуска такого срока<sup>49</sup>.

Четвертый вариант - передача равноценного имущества. В счет погашения причиненного ущерба работник может передать работодателю равноценное имущество или исправить (починить, отремонтировать) поврежденное. Но такие действия работника возможны только при согласии на них работодателя.

---

<sup>49</sup>Волкова А. Сроки давности в трудовых спорах. Материальная ответственность // Трудовое право. 2015. № 6. С. 59 - 66.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, выступает одним из средств защиты различных форм собственности, закрепленных ст.8 Конституции РФ. Она является также самостоятельным видом юридической ответственности, состоящей в обязанности работников возмещать работодателю причиненный ущерб.

Поскольку материальная ответственность - это одна из разновидностей юридической ответственности, то основные критерии, характеризующие общую юридическую ответственность, действуют и здесь.

Под материальной ответственностью работников понимается юридическая обязанность работников возместить в установленных законом размере и порядке ущерб, причиненный по их вине тому предприятию, с которым они состоят в трудовых отношениях.

Материальная ответственность возлагается на работника при наличии одновременно следующих условий:

- а) противоправности поведения работника, причинившего ущерб;
- б) прямого действительного ущерба;
- в) причинной связи между действием (бездействием) работника и ущербом;
- г) вины работника в причинении ущерба.

Законодательство предусматривает добровольный порядок взыскания материального ущерба с работника - по распоряжению работодателя, и судебный порядок.

Полная материальная ответственность работника - это обязанность работника возместить работодателю ущерб в полном размере (ст.242 ТК РФ). Особенность полной материальной ответственности состоит в том, что она налагается лишь в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Сохраняя преемственность с ранее действовавшим законодательством ТК РФ содержит ряд новых норм. Так, впервые появилось такое основание для полной материальной ответственности как разглашение государственной, коммерческой, служебной тайны, а также причинение работником ущерба в результате административного проступка.

Впервые ТК РФ в ст.239 относит к обстоятельствам, исключающим материальную ответственность работника, непреодолимую силу, крайнюю необходимость, необходимую оборону и неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику. По мнению автора, в ст.239 ТК РФ дан неполный перечень обстоятельств, которые исключают противоправность действий (бездействия), которыми причинен ущерб.

Статья 240 ТК РФ предоставляет право работодателю отказаться от взыскания ущерба с виновного работника, с ограничением этого права собственником имущества организации.

Статья 249 ТК предусматривает обязанность работника возместить затраты, понесенные работодателем, при направлении его на обучение.

В ходе исследования автором выявлены следующие недостатки в правовом регулировании материальной ответственности работников:

Несмотря на то, что ещё КЗоТ предусматривал в качестве обстоятельства, исключающего возложение материальной ответственности на работника нормальный производственно-хозяйственный риск - правовое понятие данной категории в законодательстве отсутствует.

Не в полной мере разработаны в теории и некоторые аспекты процессуального порядка привлечения работников к материальной ответственности.

В законодательстве о материальной ответственности работников недостаточно урегулированы вопросы возмещения материального ущерба работниками в судебном порядке; не установлен процессуальный порядок судебного обжалования приказов руководителя по привлечению работника к материальной ответственности.

Не решен вопрос о материальной ответственности в полном размере ущерба в условиях инфляции и т.д.

Для устранения пробелов и противоречий в правовой регламентации материальной ответственности работников автором выдвигаются следующие предложения по совершенствованию действующего законодательства:

1. В п.2 ст.243, ст.244 и ч.3 ст.245 ТК РФ, по мнению автора, было бы целесообразным заменить слова "за недостачу вверенных ценностей" словами "за сохранность вверенных ценностей". В этом случае была бы очевидной обязанность работников возмещать работодателю ущерб, причиненный ему не только недостачей, но и повреждением и порчей вверенных им ценностей.

2. Для того чтобы избежать в законодательстве существования двух терминов, обозначающих одно и то же правовое явление необходимо заменить понятие "прямой действительный ущерб" (ст.238) на понятие "реальный ущерб".

3. Автор полагает также, что в ТК РФ целесообразно сформулировать положение о том, что принятие мер к возмещению ущерба, причиненного работником работодателю, является обязанностью, а не правом последнего, как записано в ст.22.

4. Обязанность работодателя создавать, обеспечивать работникам условия, необходимые для полной сохранности вверенного им имущества тоже нужно включить в перечень обязанностей работодателя в ст.22 ТК РФ.

5. Положения ст.249 ТК РФ более правильно, по мнению автора, перенести в раздел "Профессиональное обучение работников"

Проведение дальнейших исследований в области материальной ответственности работников, изучение практики и соответствующие изменения законодательства позволят значительно усовершенствовать правовое регулирование отношений по возмещению ущерба, а значит, ещё более укрепят юридические предпосылки для построения экономических отношений в целом.

## Список используемой литературы и источников

### Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993)(с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Российская газета, № 256, 31.12.2001.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016) // Российская газета, № 238-239, 08.12.1994
4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 29.06.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2015) // Собрание законодательства РФ, 29.01.1996, № 5, ст. 410
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 09.03.2016) // Российская газета", № 256, 31.12.2001
6. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ, 17.06.1996, № 25, ст. 2954
7. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 № 174-ФЗ (ред. от 02.03.2016) // Российская газета, № 249, 22.12.2001
8. Федеральный закон от 07.07.2003 № 126-ФЗ (ред. от 13.07.2015) "О связи"// Российская газета. № 135, 10.07.2003.
9. Федеральный закон от 17.07.1999 № 176-ФЗ (ред. от 06.12.2011) "О почтовой связи" //Собрание законодательства РФ, 19.07.1999, № 29, ст. 3697

10. Федеральный закон от 08.01.1998 N 3-ФЗ (ред. от 29.12.2015) "О наркотических средствах и психотропных веществах" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2016) // Российская газета, № 7, 15.01.1998

11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" // Российская газета, № 268, 29.11.2006

12. Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 № 823 "О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности" // Российская газета, № 224, 26.11.2002

13. Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 "Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 03.02.2003 № 4171) // Российская газета, № 25, 08.02.2003

14. Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 № 34н (ред. от 24.12.2010) "Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 27.08.1998 № 1598) // Российская газета ("Ведомственное приложение"), № 208

15. Приказ Минфина РФ от 13.06.1995 № 49 (ред. от 08.11.2010) "Об утверждении Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств" // Финансовая газета, № 28, 1995

16. Приказ Минторга СССР от 19.08.1982 № 169 «Об утверждении Указаний о порядке применения в государственной торговле законодатель-

ства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации».

### **Научная литература**

17. Вансович В.Н. Материальная ответственность работника: практическое пособие. - М.: Изд. - во Элит, - 2010. - 439 с.

18. Волкова А. Сроки давности в трудовых спорах. Материальная ответственность // Трудовое право. 2015. № 6. С. 59 - 66.

19. Голенкова Е.Н. Трудовое право. Вопросы и ответы. - М.: Юриспруденция, - 2010. - 357 с.

20. Гусов К. Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: науч. – практическое пособие. – М. ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – С. – 197

21. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Ананьевой К.Я. - М.: ТОН-ЮРАЙТ, - 2010. - 655 с.

22. Кузин А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. - 2013. - № 3. - С. 25-27.

23. Кузина, М. Материально безответственное лицо //Трудовое право. - 2014. - № 10. - С. 57 – 67

24. Машнин А.В. Материальная ответственность сторон трудовых правоотношений. - М.: Статут, - 2012. - 382 с.

25. Матвеев Д.П. За вред - к ответу! // Кадровое дело. - 2013. - № 1. - С. 22-28.

26. Петренко Ю.Н. Материально-ответственные лица: основные трудовые права и обязанности. - М.: Юрид. литература, - 2011. - 423 с.

27. Пустовалова В.А. Материальная ответственность: Практическое пособие. - М.: Городец, - 2012. - 388 с.

28. Сафарова Е. Материальная ответственность работника: за что, когда и сколько // Новая бухгалтерия. 2014. № 9. С. 110 - 122.

29. Семенский В.К. К ответу за ущерб // Экономика и жизнь. - 2013. - № 4. - С. 28-32.

30. Синюха Н.А. Когда утрачено доверие // Кадровое дело. - 2013. - № 2. - С. 11-15.

31. Симоненко Е.Г. Договор о материальной ответственности // Кадровое дело. - 2013. - № 2. - С. 12-13.

32. Суслов Б.И. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации // Гражданин и право. - 2012. - № 12. - С. 19-24.

33. Трудовое право России: Учебник для вузов / Под ред. М. В. Морщаковой. - М.: Норма-М, - 2012. - 673 с.

34. Трудовое право России: Учебник. Краткий курс / Отв. ред. Ю. П. Мазаевой. - М.: КОНТРАКТ: ИНФРА-М, - 2011. - 713 с.

35. Шадрина Т.В. Расплата за ущерб // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения №1, 2015г.

36. Шадрина Т.В. Материальная ответственность работников государственных учреждений // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. № 10, октябрь 2013 г.

37. Хохлов Е. Б. Очерки правового регулирования труда в России. Часть 1. Правовое регулирование труда в Российской империи, 1999 г., С. – 159.

38. Ющин В.П. Взыскание ущерба с работника: ошибки работодателей // Отдел кадров коммерческой организации, № 4, апрель 2015

### **Материалы судебной практики**

1 Апелляционное определение Саратовского областного суда от 19.06.2014 по делу № 33-3450

2. Апелляционное определение от 29.05.2014 по делу № 11-5443/2014

3. Апелляционное определение Воронежского областного суда от 10.07.2012 № 33-3491
4. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 27.05.2013 по делу № 33-6375/2013
5. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 09.02.2015 по делу N 33-1150/15, А-12
6. Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 06.11.2014 по делу N 33-24544/14
7. Определение Московского городского суда от 02.05.2012 по делу № 33-4309
8. Определением Санкт-Петербургского городского суда от 14.08.2013 № 33-10619