



КонсультантПлюс

Статья: Работодателю о привлечении
работников к материальной ответственности
(Липина А.М.)
("Строительство: бухгалтерский учет и
налогообложение", 2020, N 8)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 22.09.2020

"Строительство: бухгалтерский учет и налогообложение", 2020, N 8

РАБОТОДАТЕЛЮ О ПРИВЛЕЧЕНИИ РАБОТНИКОВ К МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Казалось бы, нормы **ТК РФ**, регулирующие взаимоотношения работников и работодателей в части привлечения первых к материальной ответственности, всем известны и не меняются на протяжении многих лет. Однако практика показывает, что существует неоднозначность их толкования не только участниками указанных взаимоотношений, но и судами. В связи с этим работодателям важно знать позиции Верховного Суда, касающиеся применения соответствующих норм законодательства. Познакомим читателей с позициями ВС РФ, появившимися в последнее время, а также напомним позиции, выработанные в прошлые годы.

Отсутствие соглашения о возмещении ущерба - повод усомниться в добровольности возмещения

В **Определении** от 27.04.2020 N 19-КГ20-2 Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ разъяснила, как нужно понимать **ч. 4 ст. 248 ТК РФ**, которой установлено, что **работник, виновный в причинении ущерба работодателю, 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. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.**

Верховный Суд отметил: **если работник, виновный в причинении ущерба работодателю, возмещает его добровольно, то сторонам трудового договора необходимо заключить соглашение, в котором указываются размер ущерба и сроки его возмещения.**

При отсутствии такого соглашения работник может требовать возврата уплаченных им сумм, сославшись на то, что денежные средства были внесены (на расчетный счет, в кассу работодателя) под принуждением, то есть являются неосновательным обогащением организации (ИП), которое подлежит возврату.

Перечислим обстоятельства дела:

- неустановленные лица (подтверждено следствием) совершили хищение товара со склада организации;
- кладовщик, с которым был заключен договор о полной материальной ответственности, уходя с работы, забыл поставить склад на сигнализацию;
- должностная инструкция заведующего складом предусматривает обязанности обеспечивать сохранность складироваемых товарно-материальных ценностей, соблюдать режимы хранения и правила безопасности работы склада (сдача под охрану, отсутствие посторонних лиц и т.д.).

Обратите внимание! По требованию сотрудников службы безопасности работодателя кладовщик прошел проверку с использованием полиграфа, его причастность к хищению товара со склада не подтвердилась.

Несмотря на результаты такой проверки, эти же сотрудники, угрожая кладовщику, заставили его частично оплатить похищенное имущество. Кладовщик был доставлен в ПАО "Почта Банк" и АО "Банк "Русский Стандарт", где ему были выданы потребительские кредиты на 490 000 руб. и 349 000 руб. соответственно. Полученные денежные средства кладовщик внес в кассу организации.

Через неделю кладовщик обратился к работодателю с письменным заявлением о возврате ему выплаченных под принуждением денежных средств. В обоснование требований в заявлении указывалось на отсутствие вины в причинении ущерба и оснований для привлечения к материальной ответственности

в размере, превышающем величину среднего месячного заработка.

Не получив ответа на данное заявление, кладовщик (уже уволенный к тому времени) сослался на [ст. 1102](#) ГК РФ и просил суд взыскать с общества в качестве неосновательного обогащения выплаченные им денежные средства в размере 839 000 руб.

В результате хищения организации был причинен ущерб на сумму свыше 2,8 млн руб. Указанный размер материального ущерба был подтвержден инвентаризационной описью, подписанной кладовщиком.

Две судебные инстанции отказали в удовлетворении иска. Однако Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ направила дело на новое рассмотрение, решив, что суды не установили обстоятельства, касающиеся наличия между сторонами трудового договора соглашения о возмещении ущерба, соответствующего требованиям [ч. 4 ст. 248](#) ТК РФ.

Обоснование данной позиции следующее.

[Частью 1 ст. 232](#) ТК РФ определено, что сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с этим Кодексом и иными федеральными законами.

Согласно [ч. 3 названной статьи](#) расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет освобождение стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора установлены [ст. 233](#) ТК РФ, в соответствии с которой материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено данным Кодексом или иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

[Главой 39](#) ТК РФ определены условия и порядок возложения на работника, причинившего работодателю имущественный ущерб, материальной ответственности, пределы такой ответственности.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат ([ч. 1 ст. 238](#) ТК РФ).

Под прямым действительным ущербом понимаются 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 ([ч. 2 ст. 238](#) ТК РФ).

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).

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено данным Кодексом или иными федеральными законами ([ст. 241](#) ТК РФ).

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных этим Кодексом или иными федеральными законами ([ст. 242](#) ТК РФ).

В соответствии со [ст. 243](#) ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного

ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей (в случаях, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами);
- недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленное причинение ущерба;
- причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинение ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;
- разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных данным Кодексом, другими федеральными законами;
- причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Из приведенных нормативных положений с учетом [ч. 4 ст. 248](#) ТК РФ (см. выше) следует, что если работник, виновный в причинении ущерба работодателю, возмещает его добровольно, то сторонам трудового договора необходимо заключить соглашение, в котором указываются размер ущерба и сроки его возмещения.

Согласно [ст. 1102](#) ГК РФ обязательства из неосновательного обогащения возникают при наличии трех обязательных условий:

- имеет место приобретение или сбережение имущества;
- приобретение или сбережение имущества произведено за счет другого лица;
- приобретение или сбережение имущества не основано ни на законе, ни на сделке, то есть происходит неосновательно.

Таким образом, вывод судебных инстанций о том, что выплаченные бывшим кладовщиком денежные средства не являются для организации неосновательным обогащением и не подлежат возврату, не основан на нормах законодательства.

Позиция ВС РФ об обязательности заключения соглашения будет учитываться судами в дальнейшем. Поэтому во избежание проблем работодателю нужно оформлять соглашения о возмещении ущерба. Документ составляется в произвольной форме. Важно, чтобы он содержал информацию о сумме ущерба и сроке его возмещения (при единовременном внесении всей суммы) или сроках и суммах периодических платежей (если стороны пришли к такому решению).

Соглашаясь на рассрочку погашения ущерба,
работодатель вправе требовать предоставления поручительства

Законность предоставления поручительства третьих лиц (например, родственников работника, причинившего ущерб) подтверждена Судебной коллегией по гражданским делам ВС РФ в [Определении](#) от 08.09.2015 N 37-КГ15-3.

Этот вывод был сделан при рассмотрении дела со следующими обстоятельствами. Сотрудница присвоила денежные средства, признала сумму ущерба и обязалась погасить задолженность. Стороны

трудового договора оформили соглашение.

В целях обеспечить выполнение обязательств, возникших из указанного соглашения, в этот же день между работодателем (с одной стороны) и родителями и сыновьями должника (с другой стороны) были заключены договоры поручительства, предусматривающие обязательства поручителей отвечать перед организацией (кредитором) за исполнение сотрудницей всех ее обязательств по соглашению о погашении кредиторской задолженности.

Поручители выполняли взятые на себя обязательства. А затем обратились в суд с иском о признании недействительными договоров поручительства. Истцы указали, что взятые ими обязательства:

- являются для них невыполнимыми и кабальными;
- заключенными под влиянием тяжелых жизненных обстоятельств, на крайне невыгодных условиях.

Кроме того, поручители ссылались на нарушение требований [ст. 5 ТК РФ](#), поскольку к сложившимся между сотрудницей и работодателем трудовым отношениям незаконно применены нормы, регулирующие гражданско-правовые отношения ([ст. 168 ГК РФ](#)).

Судьи удовлетворили иск, отметив:

- трудовым законодательством не предусмотрено поручительство по обязательствам работника возместить работодателю причиненный ущерб;
- поскольку поручители не состояли в трудовых отношениях с организацией, нет оснований для возложения на них обязанности по выплате материального ущерба.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда с мнением судов не согласилась, указав следующее.

До момента заключения соглашения сотрудница была обязана возместить работодателю материальный ущерб, возникший в связи с ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством ([гл. 37 и 39 ТК РФ](#)).

Оформив соглашение, стороны трансформировали обязательство, возникшее из трудовых отношений, в заемное обязательство, регулируемое [гл. 21 и 42 ГК РФ](#), что не запрещено действующим законодательством.

Соглашение о погашении кредиторской задолженности заключено в соответствии с нормами гражданского законодательства, имеет гражданско-правовую природу, недействительным не признано, а потому каких-либо ограничений для обеспечения его поручительством не имелось.

Заключение (наряду с соглашением о возмещении ущерба) договоров поручительства исполнения обязательств должника (работника, причинившего ущерб) не противоречит законодательству и позволяет работодателю лучше защитить свои интересы.

Учитывая позицию ВС РФ о правомерности перевода взаимоотношений по возмещению ущерба из категории трудовых в категорию гражданско-правовых, суды соглашались с правомерностью заключения работодателями договоров займа на сумму задолженности работника. Должник может отказаться от исполнения договора займа, сославшись, например, на его безденежность - отсутствие передачи денежных средств. Однако у работодателей есть шанс добиться удовлетворения поданного в суд иска. В частности, в Апелляционном [определении](#) Нижегородского областного суда от 14.02.2017 по делу N 33-1540/2017 судьи отказались признать договор займа незаключенным и взыскали с должника:

- сумму займа;
- проценты за пользование денежными средствами (согласно договору проценты начислялись из расчета 17% годовых);

- пени за просрочку платежа;
- судебные расходы (уплаченную организацией госпошлину).

Взыскание ущерба возможно только при наличии всех подтверждающих документов

Причем работодателю нужно соблюдать требования не только Трудового [кодекса](#), но и законодательства по бухгалтерскому учету. Чтобы напомнить эти требования, рассмотрим [Определение](#) от 25.03.2019 N 69-КГ18-23, в котором содержится несколько важных выводов, сделанных Судебной коллегией по гражданским делам ВС РФ.

Итак, взыскание ущерба с работника невозможно, если работодатель не представил документы, подтверждающие следующие обстоятельства:

- материальные ценности были приняты работником, то есть назначенный на материально ответственную должность работник участвовал в проведении инвентаризации и подписал не только договор о полной материальной ответственности (индивидуальной или коллективной), но и инвентаризационную ведомость;

- в межинвентаризационный период работодатель обеспечивал надлежащие условия для хранения и отпуска имущества, вверенного работнику (помещение было изолированным, доступ посторонних лиц исключен, используемое измерительное оборудование было исправным и т.д.);

- работник был извещен о проведении инвентаризации, по результатам которой выявлена недостача (присутствовал при проведении инвентаризации);

- инвентаризация проведена в соответствии с установленными правилами (включая присутствие материально ответственных лиц);

- работник дал объяснения по факту недостачи.

Обратите внимание! В случае коллективной материальной ответственности работодатель должен доказать:

- факт соблюдения порядка ее установления, то есть наличие оснований для заключения договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности и соблюдение правил заключения такого договора;

- размер ущерба, подлежащего возмещению каждым членом бригады.

[Перечень](#) работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного имущества, и типовая [форма](#) договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности утверждены Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 N 85 (приложения 3 и 4 соответственно).

Решение работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением) работодателя и объявляется коллективу (бригаде). Названный приказ (распоряжение) прилагается к договору о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности. Комплектование вновь создаваемого коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. При включении в состав коллектива (бригады) новых работников принимается во внимание мнение коллектива (бригады). Руководитель коллектива (бригады) назначается приказом (распоряжением) работодателя. При этом принимается во внимание мнение коллектива (бригады). При смене руководства коллектива (бригады) или при выбытии из коллектива (бригады) более 50% от его первоначального состава договор должен быть перезаключен. Договор не перезаключается при выбытии из состава коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в коллектив (бригаду) новых работников. В этих случаях против подписи выбывшего члена коллектива (бригады) отражается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор и указывает дату вступления в коллектив (бригаду).

Коллективная (бригадная) ответственность работников за причинение ущерба работодателю может вводиться только при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере. При этом коллективная (бригадная) материальная ответственность работников за причинение ущерба работодателю возникает лишь в случае, когда все члены коллектива (бригады) добровольно принимают на себя такую ответственность.

Одним из оснований для возложения на коллектив работников материальной ответственности в полном размере за ущерб, причиненный работодателю, является наличие единого письменного договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности, заключенного со всеми членами коллектива (бригады) работников, в соответствии с типовой [формой](#), утвержденной постановлением Минтруда.

Обратите внимание! Невыполнение работодателем требований о порядке и условиях заключения договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности является основанием для освобождения работника от обязанности возместить причиненный по его вине ущерб в полном объеме, превышающем его средний месячный заработок.

До принятия решения о возмещении ущерба конкретным работником работодатель обязан провести проверку с обязательным истребованием от работника письменного объяснения для установления размера причиненного ущерба, причин его возникновения и вины работника в причинении ущерба ([ч. 1 ст. 247 ТК РФ](#)).

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт ([ч. 2 ст. 247 ТК РФ](#)).

В [пункте 4](#) Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 N 52 <1> разъяснено, что к обстоятельствам, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, относятся, в частности:

- отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника;
- противоправность поведения (действий или бездействия) причинителя вреда;
- вина работника в причинении ущерба;
- причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом;
- наличие прямого действительного ущерба;
- размер причиненного ущерба;
- соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности.

<1> "О [применении судами законодательства](#), регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю".

Неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, может служить основанием для отказа в удовлетворении требований работодателя, если это явилось причиной возникновения ущерба ([п. 5](#) названного Постановления).

О несоблюдении работодателем правил заключения договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности работников свидетельствуют, в частности, следующие обстоятельства:

- договор не содержит перечня всех членов коллектива, которые приняли условие о полной материальной ответственности и к которым может быть применена такая ответственность;

- из содержания договора невозможно установить, каким образом осуществлялись прием, хранение и передача ТМЦ;

- в договоре не установлены порядок выявления степени виновности каждого члена коллектива и способы распределения ответственности между членами коллектива, не определены способы погашения обязательства по недостатке или порче имущества;

- копия договора о полной коллективной материальной ответственности представлена без обязательного приложения - приказа (распоряжения) работодателя об установлении такой ответственности.

Нет оснований считать, что работодатель подтвердил размер причиненного работником материального ущерба, представив инвентаризационную опись, ведомость учета результатов, выявленных в ходе инвентаризации, и сличительную ведомость результатов инвентаризации. Важно убедиться в том, что при их оформлении были соблюдены все требования, установленные Методическими [указаниями](#) по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, утвержденными Приказом Минфина России от 13.06.1995 N 49 (далее - Методические указания).

[Пунктом 2.4](#) Методических указаний предусмотрено: материально ответственные лица дают расписки о том, что к началу инвентаризации все расходные и приходные документы на имущество сданы в бухгалтерию или переданы комиссии и все ценности, поступившие под их ответственность, оприходованы, а выбывшие - списаны в расход.

Проверка фактического наличия имущества производится при обязательном участии материально ответственных лиц ([п. 2.4](#), [2.8](#) Методических указаний).

Описи подписывают все члены инвентаризационной комиссии и материально ответственные лица. В конце описи материально ответственные лица дают расписку, подтверждающую проверку комиссией имущества в их присутствии, об отсутствии к членам комиссии каких-либо претензий и о принятии перечисленного в описи имущества на ответственное хранение. При проверке фактического наличия имущества в случае смены материально ответственных лиц принявший имущество расписывается в описи в получении, а сдавший - в сдаче этого имущества ([п. 2.10](#) Методических указаний).

По мнению судей, отступление от указанных правил оформления документов влечет невозможность с достоверностью установить факт наступления ущерба у работодателя, определить, кто именно виноват в возникновении ущерба, каков его размер, имеется ли вина работника в причинении ущерба.

Исходя из буквального прочтения Методических [указаний](#) действие этого документа распространяется только на юридических лиц. Однако Верховный Суд неоднократно указывал, что несоблюдение установленного Методическими [указаниями](#) порядка проведения и оформления результатов инвентаризации лишает ИП-работодателя права требовать взыскания с работника ущерба (определения от 28.01.2019 [N 14-КГ18-50](#), от 20.08.2018 [N 18-КГ18-126](#) и др.). Поэтому все вышеизложенное актуально не только для организаций, но и для ИП (см. дополнительно [Письмо](#) Минфина России от 30.12.2019 N 03-11-11/103406).

А.М. Липина
Эксперт журнала
"Строительство:
бухгалтерский учет и налогообложение"

Подписано в печать

06.08.2020