

Справка
по результатам обобщения судебной практики по спорам о
материальной ответственности сторон трудового договора

В соответствии с планом работы Омского областного суда на 2022 год судебным составом по трудовым и социальным делам судебной коллегией по гражданским делам Омского областного суда проведено обобщение практики по спорам о материальной ответственности сторон трудового договора.

В обобщение были включены дела по спорам о возмещении работодателем работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться, о взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, о привлечении к материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, о возмещении затрат работодателя, связанных с обучением работника.

При рассмотрении указанных дел суды правильно руководствовались:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Гражданским кодексом Российской Федерации (далее - ГК РФ);
- Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации (далее - ГПК РФ);
- Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (далее - Федеральным законом «О бухгалтерском учете»);
- другими федеральными законами;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. № 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»;
- приказом Министерства финансов Российской Федерации от 13 июня 1995 г. № 49 «Об утверждении Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств»;
- приказом Министерства финансов Российской Федерации от 29 июля 1998 г. № 34н «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации»;
- постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»;
- постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»;
- постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 2 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при

применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации».

1. Материальная ответственность работодателя перед работником.

Положения Трудового кодекса РФ предусматривают следующие случаи материальной ответственности работодателя перед работником:

- *работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.*

- *работодатель обязан возместить ущерб, причиненный имуществу работника;*

- *работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.*

Обязанность *работодателя возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться*, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Компенсация в связи с задержкой выдачи работнику трудовой книжки подлежит взысканию в пользу работника только в случае установления всех юридически значимых обстоятельств, и при отсутствии оснований для освобождения работодателя от такой ответственности.

В соответствии с ч. 1 ст. 66 ТК РФ трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Невыдача трудовой книжки может препятствовать поступлению работника на другую работу.

При этом исходя из положений ч. 5 ст. 65 ТК РФ, отсутствие у работника трудовой книжки не является безусловным препятствием для трудоустройства и заключения трудового договора.

Таким образом, возможность наступления материальной ответственности работодателя перед работником за задержку выдачи трудовой книжки в виде возмещения работнику не полученного им заработка

связана с виновным поведением работодателя, повлекшим нарушение трудовых прав работника в виде лишения его возможности трудиться, создания противоправными действиями работодателя препятствий к заключению работником с другим работодателем трудового договора и получению заработной платы.

Соответственно, по данной категории споров обстоятельствами, имеющими значение для их разрешения, являются такие обстоятельства, как:

- факт виновного поведения работодателя, связанного с задержкой выдачи работнику трудовой книжки,
- обращение работника к другим работодателям с целью трудоустройства в период отсутствия трудовой книжки,
- факт отказа работнику в приеме на работу другими работодателями в указанный период по причине отсутствия у него трудовой книжки,
- наступившие последствия в виде лишения работника возможности трудоустроиться и получать заработную плату.

При этом обязанность по доказыванию указанных обстоятельств возлагается на истца.

Дело № 33-6247/2021 по иску М.Л.А. к ИП В.Т.А. о взыскании неполученного заработка в связи с задержкой выдачи трудовой книжки, не предоставлением сведений о трудовой деятельности и компенсации морального вреда.

Разрешая спор и частично удовлетворяя заявленные иски требования о взыскании неполученного заработка в связи с задержкой выдачи трудовой книжки, не предоставлением сведений о трудовой деятельности за период с 09.04.2021 г. по 09.07.2021 г., суд первой инстанции исходил из того, что факт неправомерных действий ответчика, выразившийся в несвоевременной выдаче трудовой книжки истцу, нашел свое подтверждение. Судом взысканы с ИП В.Т.А. в пользу М.Л.А. компенсация за задержку выдачи трудовой книжки в размере 55 092 руб., компенсация морального вреда в размере 4 000 руб.

Поскольку М.Л.А. не доказан факт того, что в результате незаконных действий работодателя истец была лишена возможности трудиться и получать заработную плату, решение суда первой инстанции о частичном удовлетворении иска отменено судебной коллегией по гражданским делам Омского областного суда с вынесением нового решения об отказе в удовлетворении требований.

Согласно п. 36 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 г. № 225 «О трудовых книжках» (действовали до 01.09.2021 г.), в случае если в день увольнения работника (прекращения трудового договора) выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет

работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Пересылка трудовой книжки почтой по указанному работником адресу допускается только с его согласия.

Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи работнику трудовой книжки.

Аналогичное правовое регулирование предусмотрено п. 37 Порядка ведения и хранения трудовой книжки, утв. Приказом Минтруда России от 19.05.2021 г. № 320н, действующих с 01.09.2021 г.

Бремя доказывания направления работнику надлежащим образом уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте, направление которого освобождает работодателя от ответственности за задержку выдачи работнику трудовой книжки, возлагается на работодателя.

Дело № 33-1520/2021 по иску Р.С.М. к ООО «Ч.«Н.» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации за задержку выдачи трудовой книжки, компенсации морального вреда.

Решением суда требования удовлетворены частично, взыскана компенсация за задержку выдачи трудовой книжки, компенсация морального вреда.

В нарушение норм материального и процессуального права вышеуказанные обстоятельства в качестве юридически значимых не определены, бремя доказывания не распределено, ответчику не предложено представить соответствующие доказательства. В связи с этим судом апелляционной инстанции были приобщены дополнительные доказательства по делу.

Установив, что трудовая книжка ответчиком была направлена истцу в день увольнения по его просьбе, содержащейся в заявлении об увольнении, судебная коллегия решение отменила в указанной части, отказав в иске.

Дело № 33-1142/2021 по иску Б.П.В. к ООО «Ё.» о взыскании причитающихся при увольнении выплат, взыскании компенсации за задержку их выплат и среднего заработка при задержке выдачи трудовой книжки, обязанности выдать дубликат трудовой книжки и компенсации морального вреда.

Разрешая заявленные требования, суд пришел к выводу об их удовлетворении, в том числе взыскании компенсации за задержку выдачи трудовой книжки.

Истец заявлял требования о взыскании данной компенсации за период со дня увольнения истца 17.03.2020 г. до дня получения трудовой книжки по почте 19.06.2020 г. Возражая, работодатель настаивал на направлении Б.П.В. уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой посредством мессенджера «Ватсап» в виде сообщения с текстом «текст».

Суд первой инстанции, оценив представленную переписку в мессенджере, пришел к выводу о том, что сообщение о необходимости явиться за трудовой книжкой отмечено двумя галочками, значит было доставлено истцу, в связи с чем определил компенсацию за задержку выдачи трудовой книжки со дня увольнения по дате доставления сообщения, за 17 дней задержки.

Судебная коллегия признала уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, направленное в мессенджере, не соответствующей требованиям ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ, п. 36 Правил. Также отметила, что по тексту сообщения сведений о том, по какому адресу необходимо явиться работнику за трудовой книжкой и в какое время отсутствует, работник отрицал получение сообщения.

Данные обстоятельства послужили поводом для изменения решения суда, взыскании компенсации за задержку выдачи трудовой книжки за период с 17.03.2020 г. по 19.06.2020 г.

Работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Из приведенных положений ст. 236 ТК РФ следует, что материальная ответственность работодателя в виде выплаты работнику денежной компенсации в определенном законом размере наступает только при нарушении работодателем срока выплаты начисленной работнику заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику по трудовому договору.

Дело № 33-6011/2021 по иску Омского транспортного прокурора в интересах Ш.Е.А. к О. о взыскании компенсационных выплат.

Разрешая заявленные требования и удовлетворяя их, суд первой инстанции исходил из того, что средства материального стимулирования федеральных государственных гражданских служащих входят в состав денежного содержания гражданского служащего, являются дополнительной

выплатой, осуществляемой за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, направленных именно на оплату труда, в связи с чем подлежат учету при расчете среднего заработка государственного служащего для компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации при увольнении в связи с сокращением. Судом также взыскана компенсация за нарушение сроков выплаты вышеуказанных сумм.

Поскольку материальная ответственность работодателя за невыплату не начисленной работодателем заработной платы законом не предусмотрена, судебной коллегией решение суда отменено в части взыскания компенсации за нарушение сроков выплаты взысканных денежных средств, полагающихся ей при увольнении, принято в указанной части решение об отказе в удовлетворении исковых требований.

Дело № 33-7062/2021 по иску М.Е.П. к У. о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда.

Судом постановлено решение о частичном удовлетворении заявленных требований: с У. в пользу М.Е.П. взыскана задолженность по надбавке за особые достижения службы, единовременное пособие при увольнении, компенсация за задержку указанных выплат, компенсация морального вреда, судебные расходы. В удовлетворении остальной части требований отказано.

Судебная коллегия не согласилась с выводами суда о наличии оснований для взыскания с УМВД России по Омской области в пользу М.Е.П. денежной компенсации за нарушение сроков выплат ежемесячной надбавки за особые достижения службы и единовременного пособия при увольнении.

Из приведенных положений статьи 236 Трудового кодекса РФ следует, что материальная ответственность работодателя в виде выплаты работнику денежной компенсации в определенном законом размере наступает только при нарушении работодателем срока выплаты начисленной работнику заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику по трудовому договору.

При таких обстоятельствах, решение суда в части взыскания с У. в пользу М.Е.П. компенсации за нарушение сроков спорных составляющих денежного содержания, было отменено, с принятием в данной части нового решения об отказе в удовлетворении иска.

Дело № 33-7004/2021 по иску Г.Л.А., Г.Е.А. к АО «П. «О.» о взыскании задолженности по заработной плате за работу в выходные и праздничные дни, взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы, взыскании компенсации морального вреда.

Рассматривая заявленные требования, суд первой инстанции пришел к выводу о наличии оснований для удовлетворения заявленных требований частично, в том числе о взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы за период с 23.04.2020 г. по 26.05.2021 г.

Судебная коллегия исходила из того, что материальная ответственность работодателя в виде выплаты работнику денежной компенсации в определенном законом размере в силу буквального толкования ст. 236 ТК РФ наступает только при нарушении работодателем срока выплаты начисленных работнику заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику по трудовому договору.

Судебная коллегия отменила решение суда в части взыскания компенсации за задержку выплаты заработной платы.

2. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.

Трудовой кодекс РФ содержит нормы, регулирующие материальную ответственность непосредственно работников, а также работников – руководителей организации, членов коллегиального органа.

При подготовке дела к судебному разбирательству необходимо определить к какой категории работников относится ответчик – работник, что повлечет за собой определение правового основания иска и распределение бремени доказывания.

Главой 39 Трудового кодекса Российской Федерации «Материальная ответственность работника» определены условия и порядок возложения на работника, причинившего работодателю имущественный ущерб, материальной ответственности, в том числе и 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

Под прямым действительным ущербом 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 (ч. 2 ст. 238 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).

Перечень случаев возложения на работника материальной ответственности в полном размере причиненного ущерба приведен в ст. 243 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 (статья 239 ТК РФ).

В силу ч. 1 ст. 247 ТК РФ 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.

Согласно ч. 2 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.

В пункте 4 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» разъяснено, что к обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, в частности, относятся: 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.

Из приведенных правовых норм трудового законодательства и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что материальная ответственность работника является самостоятельным видом юридической ответственности и возникает лишь при наличии ряда обязательных условий, к которым относятся: наличие прямого действительного ущерба у работодателя, противоправность действия (бездействия) работника, причинно-следственная связь между противоправным действием (бездействием) работника и имущественным ущербом у работодателя, вина работника в совершении противоправного действия (бездействия).

Бремя доказывания наличия совокупности названных выше обстоятельств, дающих основания для привлечения работника к материальной ответственности, законом возложено на работодателя, который до принятия решения о возмещении ущерба конкретным работником обязан провести проверку с обязательным истребованием от работника письменного

объяснения для установления размера причиненного ущерба, причин его возникновения и вины работника в причинении ущерба.

Размер ущерба, причиненного имуществу работодателя, можно установить в ходе инвентаризации путем выявления расхождений между фактическим наличием имущества и данными регистров бухгалтерского учета.

Согласно ч. 3 ст. 11 Федерального закона «О бухгалтерском учете» предусмотрено, что случаи, сроки и порядок проведения инвентаризации, а также перечень объектов, подлежащих инвентаризации, определяются экономическим субъектом, за исключением обязательного проведения инвентаризации. Обязательное проведение инвентаризации устанавливается законодательством Российской Федерации, федеральными и отраслевыми стандартами.

Порядок проведения инвентаризации имущества и финансовых обязательств организации и оформления ее результатов определены Методическими указаниями по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, утвержденными приказом Министерства финансов Российской Федерации от 13 июня 1995 г. № 49 (далее - Методические указания).

Согласно приведенным нормативным положениям при выявлении факта хищения или злоупотреблений работодатель обязан провести инвентаризацию имущества в соответствии с правилами. В противном случае невозможно 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.

Дело № 33-614/2022 по иску ТСН СНТ «А.» к Б.Л.Н. о возмещении материального ущерба.

Б.Л.Н. работала в должности председателя правления, с ней был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности. Со сменой руководства и материально ответственного лица, истцом проведена инвентаризация, выявлена недостача товарно-материальных ценностей на сумму 92 974 руб. 08 коп., недостача подотчетных денежных средств на сумму 158 172 руб. 44 коп.

Решением суда измененные требования удовлетворены, взыскана сумма материального ущерба в размере 138 172 руб. Разрешая требования, суд исходил из того, что факт причинения бывшим председателем правления товарищества Б.Л.Н. прямого действительного ущерба в заявленном размере нашел свое подтверждение.

Судебная коллегия с выводами суда не согласилась, указала, что по состоянию на 25.04.2020 г. у ответчика задолженности перед истцом по подотчетным суммам за период с 2017 года по 2019 год, полученным ею из кассы товарищества на его нужды, не имелось, следовательно, правовые основания для взыскания суммы материального ущерба с работника в пользу работодателя за указанный период у суда первой инстанции отсутствовали.

Судебная коллегия пришла к выводу о наличии правовых оснований для взыскания с ответчика в пользу истца суммы материального ущерба в виде задолженности по подотчетным суммам за 2020 год в размере 37 554 руб. 50 коп. (148 570 руб. - денежные средства, выданные ответчику под отчет в соответствии с расходными кассовыми ордерами - 111 015 руб. 50 коп. - денежные средства, расходование которых ответчиком подтверждено авансовыми отчетами).

Дело № 33-2317/2021 по иску КОУ «П.» к П.В.В. о взыскании ущерба, причиненного недостачей.

Ответчик работал в должности начальника хозяйственного отдела, был заключен договор о полной материальной ответственности. При проведении инвентаризации обнаружена недостача материальных ценностей на сумму 32 161 руб., а также вне описи телевизор «Supra».

Решением иск удовлетворен. Удовлетворяя требования, суд пришел к выводу о доказанности истцом соблюдения правил заключения договора о полной материальной ответственности, прямого действительного причиненного ущерба, его размер, отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность.

Отменяя решение, судебная коллегия установила, что согласно инвентарной карточки учета нефинансовых активов на баланс учреждения поставлен телевизор марки «LG», балансовая стоимость 32 161 руб. В товарной накладной указан телевизор марки «Supra» по цене 32 161 руб. В объяснениях ответчик указал, что в момент покупки у поставщика не оказалось телевизора марки «LG», было принято решение приобрести телевизор марки «Supra». В инвентарную карточку бухгалтерией ошибочно указано наименование «LG» вместо «Supra», поскольку так было указано в договоре. Судебная коллегия также отметила, что договор о полной индивидуальной материальной ответственности был заключен с ответчиком спустя более 5 лет после приобретения телевизора. Материалы дела не содержат данных о количестве товарно-материальных ценностей, вверенных ответчику, о том, какие товары и в каком порядке передавались ему при заключении договора о полной индивидуальной материальной ответственности.

Дело № 33-4433/2021 по иску ООО «С.» к Г.Л.Н. о возмещении причиненного ущерба.

Г.Л.Н. работал в должности начальника автоколонны, подал заявку на перечисление денежных средств подотчет. Документов, подтверждающих расходования полученных под отчет денежных средств, не представил.

Заочным решением требования удовлетворены. Как установил суд, ответчик с 20.02.2020 г. по 06.03.2020 г. состоял в трудовых отношениях с истцом. 26.02.2020 г. подал заявку на перечисление денежных средств в подотчет, 27.02.2020 г. денежные средства были перечислены на расчетный счет ответчика, указанный в заявлении при приеме на работу. Удовлетворяя

требования суд исходил из того, что истцом представлены доказательства перечисления на счет ответчика денежных средств, которые им не были возвращены.

Судебная коллегия при проверке законности и обоснованности решения суда установила, что кроме заявки Г.Л.Н. на перечисление денежных средств подотчет от 26.02.2020 г. (в платежном поручении назначение платежа указано - прочие выплаты), в которой отсутствует резолюция директора ООО «С.» об утверждении суммы в подотчет и срока, истцом в материалы дела не были представлены документы, содержащие приказ руководителя или письменное заявление работника, содержащего надпись о сумме денег и о сроке, на который выдаются деньги, а также подпись руководителя и дата, на основании которых Г.Л.Н. перечислены на зарплатную карту денежные средства, на какие производственные нужды были перечислены денежные средства. Какие-либо требования о предоставлении документов по подотчетным денежным средствам, возврате неизрасходованных денежных средств работодателем к ответчику не предъявлялись.

Судебная коллегия заочное решение суда отменила, по делу принято новое решение об отказе в удовлетворении требований.

Дело № 33-454/2022 по иску АО «Е.» к М.И.С. о взыскании материального ущерба.

Ответчик работал машинистом паровой передвижной депарафинизационной установки. Работодатель просил взыскать с ответчика материальный ущерб в размере 3 600 руб. вследствие незаконно полученных средств.

Решением суда требования удовлетворены, суд первой инстанции исходил из того, что платежными документами подтверждается выдача М.И.С. денежных средств. При этом авансового отчета им не предоставлено.

Судебная коллегия с выводом суда не согласилась.

В соответствии с платежной ведомостью денежные средства получены 19.03.2021 г. При этом платежная ведомость не содержит данных о том, что денежные средства были получены работниками общества, включая ответчика, на командировочные расходы. В платежном поручении отсутствует указание на назначение платежа. По итогам выдачи денежных средств, отраженных в платежной ведомости, 29.03.2021 г. оформлен расходный кассовый ордер, в котором в качестве основания платежа указано - в подотчет на командировочные расходы (через раздатчика). Платежный документ составлен после увольнения ответчика. Денежные средства были выданы ответчику после его направления в командировку, в деле отсутствует заявление ответчика с просьбой о выплате ему денежных средств на командировочные расходы.

Решение районного суда отменено, в иске отказано.

Штраф, выплаченный третьему лицу (своему контрагенту), не относится к сфере материальной ответственности сторон в трудовом договоре.

Дело № 33-4428/2021 по иску ООО «С.» о взыскании с М.В.П. материального ущерба, причиненного работодателю.

Ответчик состоял в трудовых отношениях с истцом, выполнял работы на объектах АО «Г.» по договору субподряда к договору, заключенному между ООО «С.» и ООО «С.», допустил нарушение условий договора. Были приостановлены работы из-за нарушений требований промышленной безопасности при проведении работ. Ответчик допустил работников истца к выполнению ремонтных работ без оформленного наряд-допуска и без прохождения целевого инструктажа, сам отсутствовал на месте проведения ремонтных работ. Был составлен акт о приостановке работ. В адрес ООО «С.» от АО «Г.» поступила претензия о нарушении работником ООО «С.» М.В.П. требований промышленной безопасности при проведении работ с требованием об оплате штрафа в размере 100 000 руб. ООО «С.» штраф оплатило.

Решением суда требования удовлетворены в части, взыскан ущерб в пределах среднего заработка.

Отменяя решение и принимая новое решение об отказе в удовлетворении требований в полном объеме, судебная коллегия установила, что выплату работодателем штрафа третьему лицу (своему контрагенту) нельзя отнести к сфере материальной ответственности сторон в трудовом договоре. В деле отсутствуют доказательства, подтверждающие уплату штрафа непосредственно истцом. Соответствующая проверка по данному факту истцом не проводилась.

Неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику является основанием для освобождения работника от ответственности.

В соответствии со ст. 239 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.

Дело № 33-1821/2021 по иску командира в/ч к С.А.И. о возмещении ущерба, причиненного работником работодателю.

С.А.И. работал в должности заведующего складом. В ходе проведения истцом инвентаризации выявлена недостача товарно-материальных ценностей, а также разукомплектованность оборудования.

Решением суда в удовлетворении требований отказано. Как установил суд, в складские помещения доступ помимо ответчика имели другие лица. Склад средств связи не ставился на сигнализацию по причине ее неисправности. Постановлением первого заместителя руководителя военного в возбуждении уголовного дела в отношении С.А.И. отказано за отсутствием в деяниях составов преступлений. Кроме того, истцом была нарушена процедура привлечения работника в материальной ответственности.

Судебная коллегия с выводами суда согласилась.

Дело № 33-7002/2021 по иску В. к М.Т.В. о возмещении ущерба.

М.Т.В. работала в должности заведующего складом неприкосновенного запаса, с ней был заключен договор о полной материальной ответственности. В ходе инвентаризации выявлена недостача (утрата) вещевого имущества на сумму 988 505 руб. 35 коп.

Отказывая в иске, суд исходил из отсутствия доказательств того, что именно в результате противоправных действий ответчика был причинен ущерб работодателю.

Судебная коллегия с выводами суда согласилась. В период очередного отпуска М.Т.П. 27, 29, 30 июня 2020 г. производились вскрытия вещевого склада НЗ. До отпуска ответчика в ходе инвентаризации недостачи обнаружено не было. По выходу из отпуска М.Т.В. подала рапорт о проведении инвентаризации в связи со вскрытием склада неприкосновенного запаса. В ходе рассмотрения дела установлено, что работодателем не были созданы надлежащие условия для хранения имущества - на склад имели доступ иные работники, ключи от склада находились у иных лиц, склад вскрывался в отсутствие М.Т.В. с участием иных лиц.

Ограниченная и полная материальная ответственность.

Основным видом материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, является ограниченная материальная ответственность.

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

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере (ст. 242 ТК РФ).

В п. 8 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб,

причиненный работодателю» даны разъяснения, согласно которым при рассмотрении дела о возмещении причиненного работодателю прямого действительного ущерба в полном размере работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации либо иными федеральными законами работник может быть привлечен к ответственности в полном размере причиненного ущерба.

Правило об ограниченной материальной ответственности работника в пределах его среднего месячного заработка применяется во всех случаях, кроме тех, в отношении которых Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом прямо установлена более высокая материальная ответственность работника, в частности полная материальная ответственность, основания для такой ответственности должен доказать работодатель при рассмотрении дела о возмещении причиненного работодателю прямого действительного ущерба в полном объеме.

Размер ущерба, подлежащего взысканию с работника, может быть снижен с учетом всех юридически значимых обстоятельств и материального положения работника.

Согласно ст. 250 ТК РФ орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника. Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

Как разъяснено в п. 16 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что работник обязан возместить причиненный ущерб, суд в соответствии с ч. 1 ст. 250 ТК РФ может с учетом степени и формы вины, материального положения работника, а также других конкретных обстоятельств снизить размер сумм, подлежащих взысканию, но не вправе полностью освободить работника от такой обязанности. При этом следует иметь в виду, что в соответствии с ч. 2 ст. 250 ТК РФ снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не может быть произведено, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях. Снижение размера ущерба допустимо в случаях как полной, так и ограниченной материальной ответственности. Оценивая материальное положение работника, следует принимать во внимание его имущественное положение (размер заработка, иных основных и дополнительных доходов), его семейное положение (количество членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным документам) и т.п.

По смыслу ст. 250 ТК РФ и разъяснений по ее применению, содержащихся в п. 16 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», правила этой нормы о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, могут применяться судом при рассмотрении требований о взыскании с работника причиненного работодателю ущерба не только по заявлению (ходатайству) работника, но и по инициативе суда.

В случае, если такого заявления от работника не поступило, суду при рассмотрении дела с учетом требований ч. 2 ст. 56 ГПК РФ необходимо вынести на обсуждение сторон вопрос о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, и для решения этого вопроса оценить обстоятельства, касающиеся материального и семейного положения работника, а также конкретной ситуации, в которой работником причинен ущерб.

Такая позиция приведена также в п. 6 Обзора практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника (утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 5 декабря 2018 г.).

Дело № 33-6450/2021 по иску МУП «П.» к Б.А.А. о взыскании ущерба.

Б.А.А., состоящий в трудовых отношениях с истцом, при выполнении работ по очистке от снега дорожного покрытия, управляя трактором, не уступил дорогу автомобилю, имеющему преимущество в движении. В результате столкновения автомобиль К. получил повреждения. Решением суда с МУП «П.» в пользу К. взыскано 95 200 руб., решение суда исполнено.

Решением суда требования удовлетворены в части, с Б.А.А. взыскано 30 000 руб. в возмещение ущерба. Суд при рассмотрении дела принял во внимание положения ст. 250 ТК РФ, разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, с учетом принципов справедливости, законности, пришел к выводу о снижении ущерба до 30 000 руб.

Судебная коллегия с выводом суда согласилась. При рассмотрении дела суд оценил обстоятельства, касающиеся степени вины в причинении ущерба, а также материальное и семейное положение работника.

3. Особенности материальной ответственности руководителя организации.

В силу ст. 277 ТК РФ руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

Согласно абз. 2 п. 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 02.06.2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» в соответствии с ч. 1 ст. 277 ТК РФ руководитель организации (в том числе бывший) несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

Под прямым действительным ущербом согласно ч. 2 ст. 238 ТК РФ 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.

Привлечение руководителя организации к материальной ответственности в размере прямого действительного ущерба, причиненного организации, осуществляется в соответствии с положениями раздела XI «Материальная ответственность сторон трудового договора» ТК РФ (гл. 37 «Общие положения» и 39 «Материальная ответственность работника»).

Руководитель организации (в том числе бывший) на основании ч. 2 ст. 277 ТК РФ возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями, только в случаях, предусмотренных федеральными законами (например, ст. 53.1 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее - ГК РФ), ст. 25 Федерального закона от 14.11.2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», ст. 71 Федерального закона от 26.12.1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», ст. 44 Федерального закона от 8.02.1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» и др.).

Расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами гражданского законодательства, согласно которым под убытками понимается реальный ущерб, а также неполученные доходы (упущенная выгода) (статья 15 ГК РФ) (п. 6 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 02.06.2015 г. № 21).

Согласно п. 3 ст. 53 ГК РФ лицо, которое в силу закона, иного правового акта или учредительного документа юридического лица уполномочено выступать от его имени, должно действовать в интересах представляемого им юридического лица добросовестно и разумно. Такую же обязанность несут члены коллегиальных органов юридического лица (наблюдательного или иного совета, правления и т.п.).

Положениями п. 1 ст. 53.1 ГК РФ предусмотрено, что лицо, которое в силу закона, иного правового акта или учредительного документа юридического лица уполномочено выступать от его имени (п. 3 ст. 53), обязано возместить по требованию юридического лица, его учредителей (участников), выступающих в интересах юридического лица, убытки,

причиненные по его вине юридическому лицу. Лицо, которое в силу закона, иного правового акта или учредительного документа юридического лица уполномочено выступать от его имени, несет ответственность, если будет доказано, что при осуществлении своих прав и исполнении своих обязанностей оно действовало недобросовестно или неразумно, в том числе если его действия (бездействие) не соответствовали обычным условиям гражданского оборота или обычному предпринимательскому риску.

Из приведенных положений Гражданского кодекса Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что лицо, которое в силу закона, иного правового акта или учредительного документа юридического лица уполномочено выступать от его имени, могут нести ответственность по возмещению прямого действительного ущерба, причиненного организации, в порядке привлечения к материальной ответственности работника организации либо по возмещению убытков, причиненных по их вине юридическому лицу, если будет доказано, что при осуществлении своих прав и исполнении своих обязанностей они действовали недобросовестно или неразумно.

В связи с изложенным различен и срок исковой давности по соответствующим требованиям.

Согласно ч. 3 ст. 392 ТК РФ работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

С учетом изложенного, к настоящим исковым требованиям применяется годичный срок для обращения в суд с требованиями, вытекающими из трудовых правоотношений, установленный абз. 4 ст. 392 ТК РФ.

По требованиям о взыскании денежных средств в порядке гражданского законодательства (ст. 53.1 ГК РФ) необходимо учитывать срок для предъявления требований – 3 года, а также основания взыскания денежных средств.

В соответствии с п. 1 ст. 1064 ГК РФ вред, причиненный личности или имуществу гражданина, а также вред, причиненный имуществу юридического лица, подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим вред.

Как следует из разъяснений, содержащихся в п. 12 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 23.06.2015 г. № 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации», по делам о возмещении убытков истец обязан доказать, что ответчик является лицом, в результате действий (бездействия) которого возник ущерб, а также факты нарушения обязательства или причинения вреда, наличие убытков (п. 2 ст. 15 ГК РФ).

Необходимыми условиями для наступления ответственности в виде возмещения юридическому лицу причиненных его руководителем (в том числе бывшим) убытков являются: факт противоправного поведения руководителя, недобросовестность или неразумность его действий; наступление негативных последствий для юридического лица в виде

понесенных убытков, их размер; наличие причинно-следственной связи между противоправным поведением руководителя и убытками юридического лица; вина руководителя в причинении убытков юридическому лицу.

Дело № 33-147/2022 по иску ТСН «СНТ «С.» к Т.С.С. о взыскании ущерба.

Т.С.С. исполнял обязанности председателя правления с 13.02.2020 г. по 10.06.2020 г. Истец просил взыскать денежные средства, полученные в подотчет с расчетного счета, и не имеющих надлежащего подтверждения, оплату штрафа, а также ущерб в виде оплаты компенсации морального вреда, госпошлины и услуг представителя по решениям суда о восстановлении на работе.

Решением суда требования удовлетворены частично.

Поскольку денежные суммы в размере 25 960 руб. израсходованы на неустановленные цели, отчет по расходованию денежных средств не представлен, суд пришел к выводу о необходимости их взыскания.

Рассматривая требования о взыскании недостачи, сформированной из совокупности денежных средств, принятых от членов СНТ на оплату электроэнергии и оплате членских взносов, суд установил наличие оригиналов и заверенных копий на сумму 347 190 руб. 65 коп. Приняв во внимание, что 67 183 руб. приняты после прекращения полномочий ответчиком, суд исключил указанную сумму из взыскиваемых средств.

Суд также пришел к выводу о том, что штраф за ответчика, как за должностное лицо, оплачен товариществом, в связи с чем с Т.С.С. подлежит взысканию прямой действительный ущерб в размере 3 000 руб.

Отменяя решение и отказывая в удовлетворении требований в полном объеме, судебная коллегия указала, что в нарушение порядка инвентаризация на день прекращения трудового договора (10.06.2020 г.) проведена не была.

Порядок проведения инвентаризации нарушен. Инвентаризация была проведена лишь 10.01.2021 г. в отсутствие ответчика, без ознакомления его с результатами проведенной комиссии, а также без истребования письменного объяснения относительно выявленного ущерба.

Судом также применены последствия пропуска срока исковой давности.

Рассматривая требования в порядке ст. 53.1 ГК РФ к Т.С.С. судебная коллегия исходила из следующего.

Привлечение к гражданско-правовой ответственности в виде возмещения убытков возможно при установлении совокупности следующих условий: доказанности наличия убытков и их размера; противоправности поведения причинителя вреда; наличия причинно-следственной связи между его противоправным поведением и возникшими убытками. Недоказанность даже одного из перечисленных условий влечет за собой невозможность привлечения к имущественной ответственности в виде взыскания убытков.

Каких-либо доказательств, свидетельствующих о том, что Т.С.С., как председатель ТСН «СНТ «С.», действовал недобросовестно, в личных

интересах или в противоречии интересов товарищества при оплате штрафа, а также при применении дисциплинарных взысканий, истцом в материалы дела представлено не было.

С учетом изложенного, судебная коллегия пришла к выводу о том, что оснований для удовлетворения требований о взыскании 3 000 руб. также не имелось.

Дело № 33-4264/2021 по иску ТСН «Э.» к С.Г.А., М.В.В., И.В.Ф., С.П.М., Ш.В.В. о взыскании убытков.

Судом первой инстанции было отказано в иске.

Судебная коллегия оставила решение суда без изменения. При этом указала следующее.

Обращаясь в суд, ТСН «Э.» указывали на причинение им убытков, состоящих из суммы, перечисленной ООО «Ю.», излишне перечисленной С.Г.А. суммой, а также тратами денежных средств, из предоставленных под отчет, на товары, которые не относятся к нуждам ТСН «Э.». Требования к ответчикам М.В.В., И.В.Ф., С.П.М., Ш.В.В. заявлены, поскольку они являлись членами правления, должны были контролировать деятельность С.Г.А.

Правильное разрешение данного спора основывается на определении характера правоотношений, имевших место между сторонами.

М.В.В. являлся председателем Правления ТСН «Э.» в период с 11.06.2015 г. по 20.06.2018 г., И.В.Ф. являлась председателем Правления ТСН «Э.» с 21.06.2018 г. по 22.08.2019 г.

Таким образом, М.В.В. с 11.06.2015 г. по 20.06.2018 г., И.В.Ф. с 21.06.2018 г. по 22.08.2019 г. являлись руководителями ТСН «Э.», в связи с чем несут материальную ответственность в соответствии со ст. 277 ТК РФ.

С.П.М. в письменном отзыве указал, что членом правления ТСН «Э.» никогда не являлся, никаких документов не подписывал. В материалы дела доказательств избрания С.П.М. в члены правления ТСН не представлено.

Ш.В.В. подтверждал, что являлся членом правления в спорные периоды.

Согласно ст. 281 ТК РФ федеральными законами, учредительными документами организации на членов коллегиального исполнительного органа организации, заключивших трудовой договор, могут распространяться особенности регулирования труда, установленные настоящей главой для руководителя организации. Федеральными законами могут устанавливаться другие особенности регулирования труда руководителей организаций и членов коллегиальных исполнительных органов этих организаций.

Согласно абз. 3 п. 1 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» на членов коллегиального исполнительного органа организации (правления, дирекции хозяйственного общества и т.п.), заключивших трудовой договор с организацией (далее - члены коллегиального исполнительного органа

организации), в силу части первой статьи 281 ТК РФ могут распространяться особенности регулирования труда, установленные главой 43 ТК РФ для руководителя организации, если это предусмотрено федеральными законами, учредительными документами организации.

В силу п. 2 ст. 53.1 ГК РФ ответственность, предусмотренную п. 1 ст. 53.1 ГК РФ, несут также члены коллегиальных органов юридического лица, за исключением тех из них, кто голосовал против решения, которое повлекло причинение юридическому лицу убытков, или, действуя добросовестно, не принимал участия в голосовании.

С.Г.А. осуществлял деятельность в качестве управляющего ТСН «Э.» на основании трудового договора от 18.07.2015 г. № 1.

Соответственно, будучи работником ТСН «Э.», осуществлял полномочия от имени ТСН, отношения, связанные с возмещением причиненных убытков, относятся к трудовым, спор подлежит рассмотрению в соответствии с правилами материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю.

Необходимыми условиями для наступления ответственности в виде возмещения юридическому лицу причиненных его руководителем (в том числе бывшим) убытков являются: факт противоправного поведения руководителя, недобросовестность или неразумность его действий; наступление негативных последствий для юридического лица в виде понесенных убытков, их размер; наличие причинно-следственной связи между противоправным поведением руководителя и убытками юридического лица; вина руководителя в причинении убытков юридическому лицу.

В нарушение ст. 56 ГПК РФ истец такие доказательства не представил, оснований для взыскания денежных средств с М.В.В., И.В.Ф. в порядке гражданского законодательства (ст. 53.1 ГК РФ) не имеется.

С учетом отсутствия доказательств избрания С.П.М. в качестве члена Правления, а также отсутствием доказательств, что действия его и Ш.В.В. каким-либо образом повлекли за собой убытки ТСН «Э.», оснований для взыскания денежных средств с них не имелось.

Проведенной проверкой не установлен размер причиненного материального ущерба, наличие у ТСН «Э.» действительного ущерба; противоправность действий работника С.Г.А., председателей Правления М.В.В., И.В.Ф., причинная связь между их поведением и наступившим у работодателя ущербом; вина кого-либо из них в причинении ущерба работодателю. В связи с этим применительно к данным требованиям в соответствии с трудовым законодательством отсутствуют совокупность обстоятельств, позволяющих привлечь С.Г.А. как к полной материальной ответственности, так и ограниченной. Аналогично отсутствуют основания для привлечения к материальной ответственности в рамках гл. 37 М.В.В., И.В.Ф.

4. Особенности рассмотрение споров по искам УФССП России по Омской области к судебным приставам – исполнителям в порядке регресса.

При рассмотрении споров о взыскании с судебных приставов-исполнителей в порядке регресса денежных средств, выплаченных ФССП в пользу граждан в качестве возмещения ущерба, причиненного незаконными действиями / бездействием судебных приставов, на основании решений судов, подлежат применению нормы трудового законодательства, регулирующие материальную ответственность работников.

Судебный пристав является должностным лицом, состоящим на государственной службе (п. 2 ст. 3 Федерального закона от 21 июля 1997 г. № 118-ФЗ «О судебных приставах»).

Федеральным государственным служащим является гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности федеральной государственной службы и получающий денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счет средств федерального бюджета (п. 1 ст. 10 Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»).

На основании п. 3, 4 ст. 10 Федерального закона № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» нанимателем федерального государственного служащего является Российская Федерация.

Правовое положение (статус) федерального государственного служащего, в том числе ограничения, обязательства, правила служебного поведения, ответственность, а также порядок разрешения конфликта интересов и служебных споров устанавливаются соответствующим федеральным законом о виде государственной службы.

Ущерб, причиненный судебным приставом гражданам и организациям, подлежит возмещению в порядке, предусмотренном гражданским законодательством Российской Федерации (п. 3 т. 19 Федерального закона от 21 июля 1997 г. № 118-ФЗ «О судебных приставах»).

В Гражданском кодексе Российской Федерации отношения, связанные с возмещением вреда, регулируются нормами гл. 59 (обязательства вследствие причинения вреда).

В соответствии со ст. 1069 ГК РФ вред, причиненный гражданину или юридическому лицу в результате незаконных действий (бездействия) государственных органов, органов местного самоуправления либо должностных лиц этих органов, в том числе в результате издания не соответствующего закону или иному правовому акту акта государственного органа или органа местного самоуправления, подлежит возмещению. Вред возмещается за счет соответственно казны Российской Федерации, казны субъекта Российской Федерации или казны муниципального образования.

Согласно п. 1 ст. 1081 ГК РФ лицо, возместившее вред, причиненный другим лицом (работником при исполнении им служебных, должностных или иных трудовых обязанностей, лицом, управляющим транспортным средством,

и т.п.), имеет право обратного требования (регресса) к этому лицу в размере выплаченного возмещения, если иной размер не установлен законом.

Положениями ст. 73 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусмотрено, что федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной этим федеральным законом.

Трудовые отношения работников в организациях системы ФССП России регулируются ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

По смыслу изложенных выше нормативных положений и с учетом того, что вышеуказанными федеральными законами не определены основание и порядок привлечения государственного гражданского служащего к материальной ответственности за причиненный им при исполнении служебных обязанностей вред и виды (то есть размер) этой ответственности, к спорным отношениям по возмещению в порядке регресса УФССП России, причиненного судебным приставом-исполнителем вследствие ненадлежащего исполнения ею своих служебных обязанностей, подлежат применению нормы Трудового кодекса Российской Федерации о материальной ответственности работника.

Порядок и условия привлечения работника к материальной ответственности конкретизированы в гл. 39 Трудового кодекса Российской Федерации.

Положениями указанной главы, как указывалось ранее, предусмотрено, что 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.

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.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном данным Кодексом.

Как следует из разъяснений, содержащихся в п. 15 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» под ущербом, причиненным работником третьим лицам, следует понимать все суммы, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба. При этом необходимо иметь в виду, что работник может нести

ответственность лишь в пределах этих сумм и при условии наличия причинно-следственной связи между виновными действиями (бездействием) работника и причинением ущерба третьим лицам.

Таким образом, необходимыми условиями для наступления материальной ответственности судебного пристава - исполнителя за причиненный ущерб являются: наличие прямого действительного ущерба, противоправность поведения (действий или бездействия) работника, причинная связь между действиями или бездействием работника и причиненным работодателю ущербом, вина работника в причинении ущерба.

При этом бремя доказывания наличия совокупности указанных обстоятельств законом возложено на работодателя, который до принятия решения о возмещении ущерба конкретным работником обязан провести проверку с обязательным истребованием от работника письменного объяснения для установления размера причиненного ущерба, причин его возникновения и вины работника в причинении ущерба.

Дело № 33-6596/2021 по иску Ф. к С.А.А. о возмещении материального ущерба в порядке регресса.

Ф. на основании вступивших в силу судебных актов выплатило гражданину З. сумму ущерба, а также расходы на оплату услуг представителя в связи с признанием незаконными действия (бездействие) судебного пристава-исполнителя в части вынесения постановления об ограничении выезда за пределы Российской Федерации.

Обращаясь в суд, истец полагал, что С.А.А. обязан возместить причиненный ущерб в порядке регресса.

Суд первой инстанции пришел к выводу, что оплаченные работодателем У. суммы ущерба и расходов на оплату услуг представителя представляют собой затраты истца на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам. С учетом всех обстоятельств дела требования истца были удовлетворены.

Судебная коллегия пришла к выводу о том, что истцом не представлено доказательств вины ответчика в причинении ему прямого действительного ущерба. По делу принято новое решение об отказе в иске.

Дело № 33-466/2022 по иску У. к Б.О.Л. о возмещении ущерба в порядке регресса.

Б.О.Л. назначена на должность судебного пристава-исполнителя. М. обратилась в суд с иском о возмещении расходов на оплату услуг представителя в размере 10 000 руб. Требования были удовлетворены, денежные средства перечислены гражданину.

Суд первой инстанции, удовлетворяя требования, исходил из того, что затраты истца на возмещение судебных расходов подпадают под понятие прямого действительного ущерба, с учетом всех обстоятельств пришел к выводу о наличии оснований для удовлетворения заявленных требований.

Судебная коллегия пришла к выводу о том, что истцом не представлено доказательств вины ответчика в причинении ему прямого действительного ущерба. По делу принято новое решение об отказе в иске.

Судебные приставы-исполнители несут материальную ответственность в порядке регресса в пределах среднего месячного заработка.

Из нормативных положений статей 238, 239, 241, 242 Трудового кодекса РФ следует, что основным видом материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, является ограниченная материальная ответственность. Она заключается в обязанности работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб, но не свыше установленного законом максимального предела, определяемого в соотношении с размером получаемой им заработной платы.

Таким максимальным пределом является средний месячный заработок работника. Применение ограниченной материальной ответственности работника в пределах его среднего месячного заработка означает, что, если размер ущерба превышает среднемесячный заработок работника, он обязан возместить только ту его часть, которая равна его среднему месячному заработку.

Правило об ограниченной материальной ответственности работника в пределах его среднего месячного заработка применяется во всех случаях, кроме тех, в отношении которых Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом прямо установлена более высокая материальная ответственность работника, в частности полная материальная ответственность.

Следовательно, принимая во внимание положения статьи 241 Трудового кодекса РФ, с судебных приставов-исполнителей подлежат взысканию денежные средства в счет возмещения материального ущерба в порядке регресса в пределах ее среднего месячного заработка, предусмотренных статьями 242, 243 Трудового кодекса РФ.

Дело № 33-2114/2021 по иску Ф. к Г.К.Б. о возмещении материального ущерба в порядке регресса.

Решением суда с Российской Федерации в лице Ф. за счет средств казны Российской Федерации в пользу гражданина в счет возмещения материального ущерба взысканы денежные средства в общей сумме 71 748 руб. 98 коп. Решение исполнено.

Принимая во внимание положения статьи 241 Трудового кодекса РФ, районный суд пришел к верному выводу о взыскании с Г.К.Б. денежных средств в счет возмещения материального ущерба в порядке регресса в пределах ее среднего месячного заработка, предусмотренных статьями 242, 243 Трудового кодекса РФ оснований для полной материальной ответственности не имелось.

В то же время, определяя ко взысканию с Г.К.Б. в пользу истца сумму в 59 532 руб. 40 коп., районный суд исходил из среднего дневного заработка ответчика, исчисленного им по правилам, установленным Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 года № 213 (путем деления начисленного заработка за 12 предшествующих месяцев на количество отработанных дней) и умножил его на 30 календарных дней в месяце.

Судебная коллегия не согласилась с указанным порядком расчета.

Согласно пункту 9 указанного Положения при определении среднего заработка средний дневной заработок используется лишь в строго определенных случаях (для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска; для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени), к которым взыскание с работника в пользу работодателя причиненного ущерба в порядке статьи 241 ТК РФ не относится.

Порядок определения среднемесячного заработка работника содержится в статье 139 Трудового кодекса Российской Федерации, по смыслу которой расчет среднемесячного заработка необходимо осуществлять исходя из расчетного периода в 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу, на который приходится день обнаружения ущерба, если иное особо не определено коллективным договором.

Таким образом, средний месячный заработок истца должен исчисляться за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого истцу стало известно о причинении ему ответчиком ущерба.

Решение суда изменено.

5. Возмещение затрат, связанных с обучением работника.

В силу ст. 249 ТК РФ в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Как указал Конституционный Суд Российской Федерации в Определении от 15 июля 2010 г. № 1005-О-О, заключая соглашение об обучении за счет средств работодателя, работник добровольно принимает на себя обязанность отработать не менее определенного срока у работодателя, оплатившего обучение, а в случае увольнения без уважительных причин до истечения данного срока - возместить работодателю затраты, понесенные на его обучение, при их исчислении по общему правилу пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени. Такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса прав и интересов

работника и работодателя, способствует повышению профессионального уровня данного работника и приобретению им дополнительных преимуществ на рынке труда, а также имеет целью компенсировать работодателю затраты по обучению работника, досрочно прекратившего трудовые отношения с данным работодателем без уважительных причин. Взыскание с работника затрат, понесенных работодателем на его обучение, основывающееся на добровольном и согласованном волеизъявлении работника и работодателя, допускается только в соответствии с общими правилами возмещения ущерба, причиненного работником работодателю, и проведения удержаний из заработной платы.

Из приведенных норм об ученическом договоре и правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации следует, что необходимость подготовки лиц, претендующих на осуществление трудовой функции у работодателя (профессиональное образование и профессиональное обучение), и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. При этом подготовка таких лиц и их дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя осуществляются на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В целях профессиональной подготовки лиц для нужд работодателя между работодателем и обучающимся лицом может заключаться ученический договор, в который должно быть включено условие об обязанности обучающегося в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного этим договором. На лиц, в том числе работников, заключивших ученический договор (учеников), распространяется трудовое законодательство. В случае невыполнения работником, получившим образование за счет средств работодателя, без уважительных причин обязанности отработать после обучения не менее установленного ученическим договором срока это лицо должно возместить работодателю затраты, связанные с его обучением, пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

При наличии уважительной причины, препятствовавшей осуществлению работником трудовой функции у работодателя, за счет средств которого работником получено соответствующее образование, то есть при отсутствии вины в действиях (бездействии) работника, понесенные работодателем в связи с обучением работника расходы возмещению работником не подлежат.

При этом положениями ст. 207, 249 ТК РФ не установлен перечень уважительных причин, при наличии которых работник освобождается от возмещения работодателю затрат на его обучение, в том числе в случае невыполнения им обязанности отработать после обучения определенный договором или соглашением срок.

Расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию), предусмотрен перечень причин, обуславливающих невозможность продолжения работником работы и необходимость

работодателя расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника, по его инициативе. К таким причинам, в частности, относится зачисление работника в образовательное учреждение, выход на пенсию, установленное нарушение работодателем законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора (ч. 3 ст.80 ТК РФ). Данный перечень не является исчерпывающим.

Следовательно, вопрос об уважительности причин невозможности исполнения лицом, прошедшим обучение за счет средств работодателя, обязанности, обусловленной сторонами ученического договора по отработке после обучения не менее установленного ученическим договором срока, при рассмотрении требований работодателя о взыскании с работника затрат, связанных с его обучением, суду следует разрешать в том числе с учетом нормативных положений Трудового кодекса Российской Федерации и совокупности установленных по делу обстоятельств.

Дело № 33-650/2021 по иску ОАО «Р.» к К.К.В. о взыскании денежных средств.

Между истцом и ответчиком был заключен договор о целевом обучении. В случае неисполнения обязательств по трудоустройству, ответчик обязался возместить истцу расходы, связанные с предоставлением мер социальной поддержки, а также выплатить штраф в двукратном размере расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки. После получения претензии ответчиком произведена оплата в размере 138 000 руб., штраф в размере 276 000 руб. не был оплачен.

Решением суда с К.К.В. взыскан штраф в размере 50 000 руб. Суд, принимая решение, руководствовался положениями ст. ст. 197, 198, 207 ТК РФ, а также ст. 333 ГК РФ.

Судебная коллегия указала, что в силу ст. 206 ТК РФ условия ученического договора, противоречащие названному кодексу, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются. Следовательно, условия договора о целевом обучении о взыскании с работника штрафа, как ущемляющие трудовые права работника, не подлежало применению судом при разрешении спора.

Судебная коллегия решение отменила, по делу принято новое решение об отказе в требованиях.

Дело № 33-4989/2021 по иску ООО «К.» к Г.Ю.В. о взыскании денежных средств на обучение.

Между истцом и ответчиком был заключен ученический договор, трудовой договор. Г.Ю.В. подано заявление с просьбой уволить ее по собственному желанию. Стоимость расходов, которые ответчик обязан возместить пропорционально не отработанному времени в организации составила 115 750 руб. 36 коп.

Решением суда требования удовлетворены. За работодателем закреплено право в случае увольнения Г.Ю.В. без уважительных причин до истечения установленного договором срока требовать от нее возмещения расходов, понесенных в связи с данным ученичеством.

Судебная коллегия с выводами суда согласилась.

Дело № 33-1321/2021 по иску У.С.А. к ООО «В.» о взыскании стипендии по ученическому договору, удержаний из заработной платы в счет оплаты за обучение и ошибочно уплаченных в счет возмещения недостачи денежных сумм.

Между сторонами был заключен ученический договор. При этом 20 % полной стоимости обучения подлежали удержанию из ее заработной платы, а 80 % - подлежали оплате за счет ООО «В.». Из ее заработной платы работодателем удержано 20 % от полной стоимости обучения, что составило 50 353, 80 рублей.

ООО «В.» не оплатило обучение У.С.А. за обучение, в связи с чем последняя была отчислена.

У.С.А. обратилась к работодателю с заявлением об увольнении по собственному желанию. Приказом ООО «В.» У.С.А. уволена по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

Просила взыскать с ООО «В.» в свою пользу стипендию, 44 058 рублей - удержанные из заработной платы в счет оплаты обучения, денежные средства ошибочно уплаченные в счет возмещения недостачи после проведения инвентаризации.

Решением суда в удовлетворении требований о взыскании стипендии по ученическому договору, удержаний из заработной платы в счет оплаты за обучение, ошибочно уплаченных в счет возмещения недостачи денежных сумм отказано.

Взыскано с ООО «В.» в пользу истца излишне уплаченная за обучение сумма в размере 18 882 руб.

При проверке законности решения суда судебная коллегия приняла во внимание, что неисполнение работодателем обязанности по оплате обучения объективно препятствовало У.С.А. надлежащим образом исполнить свои обязательства по соглашению, что свидетельствует об отсутствии ее вины и в силу статей 239, 207 Трудового кодекса РФ исключает ее ответственность в виде обязанности по возмещению работодателю затрат на обучение.

Судебная коллегия признала ошибочным вывод суда первой инстанции о том, что поскольку У.С.А. была уволена до окончания срока обучения по собственному желанию, то есть без уважительных причин, в силу статьи 249 Трудового кодекса РФ у нее возникла обязанность возместить затраты, понесенные работодателем на ее обучение, то есть в сумме 31 470 рублей.

Поскольку ООО «В.» была произведена оплата обучения только за первый семестр в размере 31 470 рублей, сумма, удержанная из заработной платы У.С.А. в размере 44 058 рублей (50 352 – (31 470*20 %)), является

неосновательным обогащением ООО «В.» и определена ко взысканию с ООО «В.» в пользу У.С.А.

6. Отдельные процессуальные вопросы.

В силу ст. 22-24 ГПК РФ и ст. 382, 391 ТК РФ дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подсудны судам общей юрисдикции, подлежат рассмотрению районными судами.

Учитывая это, при принятии искового заявления необходимо определять, вытекает ли спор из трудовых правоотношений, т.е. из таких отношений, которые основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ), а также подсудно ли дело данному суду.

Если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), то, несмотря на то, что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя и, следовательно, подсудность такого спора (районному суду или мировому судье) следует определять исходя из общих правил определения подсудности дел, установленных ст. 23-24 ГПК РФ.

Подсудность споров о материальной ответственности сторон.

Вышеназванные нормы подлежат применению и при рассмотрении споров в связи с прохождением гражданами государственной службы.

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, военная служба, служба в органах внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службе, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы и иная государственная служба, посредством прохождения которой граждане реализуют свое право на труд, является одной из форм свободного распоряжения своими способностями к труду и на выбор деятельности (постановление от 26.12.2002 г. № 17-П, определения от 10.03.2005 г. № 14-О, от 24.06.2008 г. №333-О-О, постановление от 12.01.2018 г. № 2-П).

Так, определением суда было возвращено исковое заявление ФКУ «Ц.» к Б.С.С. о взыскании стоимости вещевого имущества личного пользования, с разъяснением права на обращение в мировой суд.

Согласно ч. 1 ст. 72 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 342-ФЗ) служебный спор в органах внутренних дел (далее - служебный спор) - неурегулированные разногласия по вопросам, касающимся применения федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере внутренних дел и контракта, между руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем и сотрудником органов внутренних дел или гражданином, поступающим на службу в органы внутренних дел либо ранее состоявшим на службе в органах внутренних дел, а также между прямым руководителем (начальником) или непосредственным руководителем (начальником) и сотрудником.

В случаях, не урегулированных нормативными правовыми актами Российской Федерации, указанными в ч. 1 ст. 3 Федерального закона № 342-ФЗ, к правоотношениям, связанным со службой в органах внутренних дел, применяются нормы трудового законодательства (ч. 2 ст. 3 Федерального закона № 342-ФЗ).

Соответственно, прохождение службы в О. является формой реализации права на труд, осуществляемого в виде профессиональной служебной деятельности по обеспечению исполнения полномочий федерального государственного органа. К спорным отношениям подлежат применению в том числе нормы Трудового кодекса Российской Федерации. Дела, вытекающие из трудовых правоотношений, к подсудности мирового судьи не отнесены.

Поскольку процессуальным законодательством не установлены специальные правила подсудности по искам, вытекающим из служебных споров, с учетом того, что государственная служба является одной из форм реализации гражданином права на труд, такие дела отнесены к подсудности районных судов.

Определение суда было отменено с направлением материала по исковому заявлению в Большереченский районный суд Омской области для разрешения вопроса о принятии искового заявления к производству суда (апелляционное определение от 05.10.2021 г. по делу № 33-5749/2021)

Определение характера спорных правоотношений между работодателем и работником и правовых норм, подлежащих применению к рассматриваемому спору.

Дело № 33-7063/2021 по иску АО «О.» к К.И.В. о взыскании задолженности, неустойки.

К.И.В. работал в структурном подразделении «наименование подразделения» инженером-конструктором. В период работы ответчика на основании соглашения ему из прибыли общества была предоставлена ежемесячная выплата (компенсация найма жилья) в размере 6 000 руб.,

которая является целевым займом. Кроме того, в соответствии с соглашением ответчику из прибыли общества была произведена ежемесячная выплата (стипендия) в размере 10 000 руб. Основанием для возврата полученного займа является увольнение ответчика до истечения срока, указанного в соглашениях.

Решением Октябрьского районного суда г. Омска с К.И.В. в пользу ОАО «О.» взыскана задолженность по соглашениям в сумме 153 305 руб. 33 коп. В части взыскания неустойки отказано.

Судебная коллегия согласилась с выводом суда о том, что суммы, предоставленные АО «О.» К.И.В. по соглашениям от 14.06.2019 г., от 18.02.2020 г., от 22.04.2020 г. не являются суммой причиненного работником материального ущерба, либо иной выплатой работнику в рамках заключенного с ним трудового договора, а является гражданско-правовым обязательством работника. Предоставляемые истцу денежные средства не являлись стимулирующей частью заработной платы, либо материальной помощи, которая в соответствии с действующим законодательством не подлежит возврату.

Судебная коллегия резолютивную часть решения изложила в иной редакции.

Требования к работнику о взыскании денежных средств, возникших из трудовых правоотношений, могут быть предъявлены работодателем именно в рамках гл. 39 ТК РФ.

Дело № 33-4508/2021 по иску ТСЖ «О.» к М.А.М. о взыскании неосновательного обогащения.

Обращаясь в суд, ТСЖ «О.» настаивал, что на банковскую карту М.А.М. 01.12.2020 г. переведены денежные средства в размере 34 000 руб., 02.12.2020 г. - 19 000 руб. Основание для перевода - прочие выплаты. Указанные денежные средства в ТСЖ не возвращены, документы, подтверждающие договорные отношения, не представлены.

Решением суда исковые требования удовлетворены на основании ст. ст. 1102, 1103 ГК РФ.

Судебной коллегией было установлено, что М.А.М. являлась бухгалтером ТСЖ. В связи с этим заявленные требования подлежали рассмотрению по правилам гл. 39 ТК РФ.

Письменные объяснения относительно действий М.А.М. по переводу денежных средств со счета ТСЖ и расходованию этих денежных средств у М.А.М., в нарушение ч. 2 ст. 247 ТК, работодателем не истребовались, каких-либо доказательств проведения проверки для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения ТСЖ представлено не было.

Судебная коллегия с выводом суда не согласилась, в иске ТСЖ было отказано.

Дело № 33-937/2021 по иску ТСН «Э.» к С.Г.А., И.В.Ф. о взыскании убытков.

С.Г.А., работая в должности управляющего ТСН, отсутствовал на работе в период с 05 февраля по 13 февраля 2019 года, однако получил заработную плату за указанный период, чем причинил работодателю убытки в размере 22 115 руб. 12 коп. В указанный период времени председателем являлась И.В.Ф. Просили с ответчиков в солидарном порядке взыскать убытки, а также проценты за пользование чужими денежными средствами за период с 06.03.2019 г. по 12.11.2020 г.

Решением суда с С.Г.А. в пользу ТСН взыскана излишне выплаченная заработная плата в размере 14 777 руб. 35 коп. В требованиях к И.В.Ф. отказано.

Судебная коллегия согласилась с выводом суда о том, что доказательств, подтверждающих неправомерные действия И.В.Ф., истцом представлено не было. При этом судебная коллегия решение суда отменила в части взыскания с С.Г.А. процентов за пользование чужими денежными средствами в размере 1 544 руб. 76 коп. за период с 06.03.2019 г. по 12.11.2020 г., отказав в указанной части, поскольку изначально возникшие между сторонами отношения не носят гражданско-правового характера и не относятся к денежным обязательствам по смыслу, придаваемому этим обязательствам нормами ст. 395 ГПК РФ.

*Судебная коллегия по гражданским делам
Омского областного суда*