

Утверждена
постановлением президиума
Хабаровского краевого суда
16 декабря 2024 года

Справка
о результатах обобщения судебной практики по делам по спорам
о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю

В соответствии с планом работы Хабаровского краевого суда на второе полугодие 2024 года проведено обобщение судебной практики рассмотрения судами Хабаровского края гражданских дел по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю.

Материальная ответственность сторон трудового договора - один из способов защиты права собственности работника и работодателя.

Действующим гражданским процессуальным законодательством трудовые споры отнесены к подсудности районных судов.

В ходе обобщения судебной практики не выявлено процессуальных нарушений при проведении подготовки к рассмотрению дел указанной категории и сроков рассмотрения таких дел.

Анализ судебных постановлений показал, что судами в основном правильно разрешаются дела указанной категории, нарушения правил родовой подсудности не допускается, при поступлении мировым судьям исков работодателей к работникам о возмещении ущерба в размере, не превышающем 50000 рублей, мировыми судьями выносились определения об отказе в принятии таких исков в связи с их подсудностью районным судам со ссылкой на статью 23 ГПК РФ, которой трудовые споры к подсудности мировых судей не отнесены.

Общие положения о материальной ответственности сторон трудового договора регламентированы главой 39 Трудового кодекса РФ.

В силу статьи 238 Трудового кодекса РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. При этом, 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 последний 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. Поэтому к прямому действительному ущербу можно отнести недостачу денежных и имущественных ценностей, порчу оборудования, мебели или материалов

работодателя, расходы, понесенные работодателем на обучение работника, а также расходы на ремонт поврежденного имущества третьих лиц.

Судам при рассмотрении дел следует учитывать, что работодатель не может взыскать с работника неполученные доходы (упущенную выгоду), а также привлечь работника к материальной ответственности за то, что работник из-за отсутствия на работе не произвел продукцию, которую работодатель мог бы реализовать, или за повреждение имущества организации, от использования которого работодатель мог бы получить дополнительную прибыль.

Статьей 246 Трудового кодекса РФ определено, что размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

В пункте 13 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю» разъяснено, что при оценке доказательств, подтверждающих размер причиненного работодателю ущерба, суду необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью первой статьи 246 Трудового кодекса РФ при утрате и порче имущества он определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

В тех случаях, когда невозможно установить день причинения ущерба, работодатель вправе исчислить размер ущерба на день его обнаружения.

Если на время рассмотрения дела в суде размер ущерба, причиненного работодателю утратой или порчей имущества, в связи с ростом или снижением рыночных цен изменится, суд не вправе удовлетворить требование работодателя о возмещении работником ущерба в большем размере либо требование работника о возмещении ущерба в меньшем размере, чем он был определен на день его причинения (обнаружения), поскольку Трудовой кодекс Российской Федерации такой возможности не предусматривает.

Для привлечения работника к материальной ответственности необходимо соблюдение условий, предусмотренных статьей 233 Трудового кодекса РФ.

Взыскание с работника в порядке регресса штрафа, уплаченного работодателем

По смыслу положений статьи 238 Трудового кодекса РФ штраф, уплаченный работодателем, не является прямым действительным ущербом.

Анализ изученных в ходе обобщения дел показал наличие различных подходов судов к разрешению споров о взыскании с работника в порядке регресса уплаченных работодателем штрафов.

Верным представляется позиция, при которой суды не находят оснований для возложения на работников уплаченных работодателем штрафов. В частности, суд апелляционной инстанции изложил такую позицию при рассмотрении гражданского дела по апелляционной жалобе Федерального казенного учреждения на решение районного суда, которым было отказано во взыскании уплаченных истцом штрафов, наложенных на юридическое лицо, как собственника транспортного средства, в связи с нарушением водителем К. Правил дорожного движения. Соглашаясь с выводом суда первой инстанции, суд апелляционной инстанции указал, что частью первой статьи 238 Трудового кодекса РФ установлена обязанность работника возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

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 (часть второй статьи 238 Трудового кодекса РФ).

Согласно пункту 4 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю» к обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, относятся: наличие прямого действительного ущерба; противоправность поведения причинителя ущерба; причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом. В случае недоказанности работодателем хотя бы одного из указанных обстоятельств исключается материальная ответственность работника.

Судом первой инстанции правомерно указано на отсутствие совокупности условий, при которых наступает материальная ответственность сотрудника, - прямого действительного ущерба, в состав которого включаются только фактические потери учреждения. Возмещение

сотрудником административного штрафа, примененного к юридическому лицу, законодателем не предусмотрено ввиду различной правовой природы ущерба, причиненного работодателю согласно статье 238 Трудового кодекса РФ, и штрафа - меры административной ответственности за совершение административного правонарушения. Расходы по уплате административного штрафа, взысканные с юридического лица, не подлежат возмещению в порядке регресса работником, так как не подпадают под понятие ущерба, возникшего вследствие причинения вреда при исполнении трудовых обязанностей, и не являются убытками по смыслу статьи 15 Гражданского кодекса РФ. Указанные расходы не связаны напрямую с действиями ответчика, а несение указанных расходов истцом не является ущербом, причиненным действиями ответчика как работника, о котором имеется указание в приведенных положениях пункта 1 статьи 1081 Гражданского кодекса РФ, статьи 238 Трудового кодекса РФ.

(Апелляционное определение по делу № 33-4492/2024)

Виды материальной ответственности работника

Трудовое законодательство предусматривает два вида материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю: ограниченную и полную.

По общему правилу за ущерб, причиненный работодателю, работник несет ограниченную материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (статья 241 Трудового кодекса РФ).

Так, районным судом частично удовлетворен иск общества с ограниченной ответственностью к работнику о возмещении материального ущерба, причиненного повреждением транспортного средства работодателя. Из предъявленных ко взысканию 1259000 рублей суд взыскал 45077 рублей 18 копеек, ограничив материальную ответственность работника размером его среднего заработка, указав при этом, что работодателем не доказано наличие оснований для возложения на работника полной материальной ответственности, предусмотренных статьей 243 Трудового кодекса РФ, не представлено доказательств заключения с работником договора о полной индивидуальной материальной ответственности, суд не признал включение в трудовой договор с ответчиком пункта о его полной материальной ответственности подтверждением заключения такого договора.

В апелляционном порядке решение суда не обжаловалось. (Верхнебуреинский районный суд Хабаровского края, дело № 2-40/2022).

Полная материальная ответственность предполагает обязанность работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере и может возлагаться на работника лишь в случаях,

прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами (части 1 и 2 статьи 242 Трудового кодекса РФ).

Не может быть установлена материальная ответственность в полном размере причиненного работником ущерба инструкциями, положениями, приказами министерств и ведомств, локальными актами работодателя.

При разрешении данной категории трудовых споров суд должен принимать решение по конкретному делу в пределах объема исковых требований, сформулированных работодателем, поэтому, если работодателем было заявлено требование о привлечении работника к ограниченной материальной ответственности в пределах его среднего месячного заработка, а в ходе судебного разбирательства будут установлены обстоятельства, с которыми закон связывает возможность наступления для работника полной материальной ответственности, суд по собственной инициативе не вправе выйти за пределы заявленных исковых требований и обязан принять решение только по заявленным истцом требованиям. (пункт 7 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю»).

При рассмотрении дела о возмещении причиненного работником прямого действительного ущерба в полном размере работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что в соответствии с Трудовым кодексом РФ либо иными федеральными законами работник может быть привлечен к материальной ответственности именно в полном размере причиненного ущерба и, кроме того, на момент причинения ущерба он уже достиг 18-летнего возраста. Последнее требование не распространяется на случаи умышленного причинения ущерба либо причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, либо причинения ущерба в результате совершения преступления или административного проступка. Во всех этих случаях согласно части третьей статьи 242 Трудового кодекса РФ работник может быть привлечен к полной материальной ответственности и до достижения 18-летнего возраста (пункт 8 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю»).

В соответствии со статьей 243 Трудового кодекса РФ материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

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

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

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

подавляющее большинство дел указанной категории вытекает из исков о возмещении ущерба в связи с заключением с работником договора о полной материальной ответственности (индивидуальной либо коллективной) и выявлением недостачи вверенных работнику (бригаде) материальных ценностей.

У судов вызывают сложности вопросы привлечения к полной материальной ответственности на основании договора о полной материальной ответственности в связи с не установлением обстоятельств соблюдения порядка заключения с работником договора о полной материальной ответственности.

В частности, по гражданскому делу по иску городской больницы к работнику о возмещении материального ущерба районным судом принято решение, с которым согласился суд апелляционной инстанции, о возмещении ответчиком материального ущерба в полном размере. При этом суды первой и апелляционной инстанции исходили из того, что с ответчиком был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности при приеме его на работу на должность заместителя главного врача по АХЧ, при переводе его на другие должности (начальника технического отдела АХО, начальника административно-хозяйственного отдела) действие договора о полной индивидуальной материальной ответственности сохранялось, нормами Трудового кодекса РФ не предусмотрена обязанность работодателя перезаключать такие договоры при переводах работников.

Отменяя решение суда и апелляционное определение и направляя дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции, кассационный суд в своем определении указал, что, возлагая на ответчика обязанность по возмещению работодателю ущерба в полном объеме, суд сослался на договор о полной индивидуальной материальной ответственности, заключенный 1 апреля 2003 года между работодателем и работником в качестве заместителя главного врача по АХЧ, вместе с тем возможность отнесения ответчика при

исполнении им обязанностей по должности начальника административно-хозяйственного отдела (на момент выявления ущерба) к категории работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, суд не проверил, соблюдение работодателем правил заключения договора о полной материальной ответственности не установил.

Согласно части второй статьи 244 Трудового кодекса РФ перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Исходя из содержания статьи 72.1 Трудового кодекса РФ, изменение трудовой функции, которое имеет место при переводе на другую работу, изменяет ранее установленный перечень прав и обязанностей работника.

Таким образом, выводы судов о том, что при перемещении работника на другие должности заключенный с ним ранее договор о полной индивидуальной материальной ответственности сохраняет свою силу, являются ошибочными.

Невыполнение работодателем требований законодательства о порядке и условиях заключения и исполнения договора о полной индивидуальной материальной ответственности является основанием для освобождения работника от обязанности возместить причиненный по его вине ущерб в размере, превышающем его средний месячный заработок.

(Апелляционное определение по делу № 33-2635/2022)

Привлечение к материальной ответственности за ущерб, причиненный недостатчей ценностей

При рассмотрении споров о привлечении работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю недостатчей ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу, суду необходимо установить факты:

- передачи работнику материальных ценностей;
- недостачи материальных ценностей;
- наличия письменного договора о полной материальной ответственности или разового документа о передаче работнику материальных ценностей;
- правомерности заключения с данным работником письменного договора о полной материальной ответственности.

Письменный договор о полной материальной ответственности может быть заключен как с отдельным работником (договор о полной индивидуальной материальной ответственности), так и с коллективом

(бригадой) работников (договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности).

Договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество (статья 244 Трудового кодекса РФ).

Перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовые формы договоров о полной материальной ответственности утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31 декабря 2002 г. № 85.

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться только с теми работниками и на выполнение тех видов работ, которые предусмотрены указанными выше Перечнями. Они являются исчерпывающими и расширительному толкованию не подлежат.

При рассмотрении иска работодателя о возмещении ущерба, причиненного коллективом (бригадой) работников, при наличии договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности суду необходимо проверить, соблюдены ли работодателем предусмотренные законом правила введения полной материальной ответственности для соответствующего коллектива (бригады), а также ко всем ли членам коллектива (бригады), работавшим в период возникновения ущерба, предъявлен иск.

В силу частей 1 и 2 статьи 245 Трудового кодекса РФ коллективная (бригадная) материальная ответственность может вводиться для соответствующего коллектива (бригады) только в случаях, когда имеется совместное выполнение работниками этого коллектива (бригады) отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, и при этом невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним индивидуальный договор о возмещении ущерба в полном размере. Именно поэтому и заключается письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба между работодателем и всеми членами коллектива (бригады). При этом нужно иметь в виду, что ценности вверяются в целом коллективу (бригаде), на который и возлагается полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за их недостачу.

Так же как и при полной индивидуальной материальной ответственности, заключение договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности предполагает, что в случае возникновения недостачи ценностей, вверенных коллективу (бригаде) работников, вина каждого из членов коллектива (бригады) презюмируется, а бремя доказывания ее отсутствия лежит на самих работниках. Для освобождения от

материальной ответственности конкретного члена коллектива (бригады) он должен доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба (часть 3 статьи 245 Трудового кодекса РФ).

При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом. Определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, суду необходимо учитывать степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба. Если иск предъявлен не ко всем членам коллектива (бригады), суд, исходя из статьи 43 ГПК РФ, вправе по своей инициативе привлечь их к участию в деле в качестве третьих лиц, не заявляющих самостоятельных требований относительно предмета спора, на стороне ответчика, поскольку от этого зависит правильное определение индивидуальной ответственности каждого члена коллектива (бригады) (пункт 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю»).

В гражданском деле по иску акционерного общества к К. о возмещении материального ущерба, причиненного в результате недостачи вверенного коллективу имущества, суд первой инстанции приведенные выше требования трудового законодательства не учел, поскольку установил, что материальные ценности были переданы коллективу магазина-чайной, со всеми членами коллектива заключен договор о полной коллективной (бригадной) ответственности, однако при этом к участию в деле всех членов бригады не привлек, что не позволило определить степень вины каждого из членов бригады, и, как следствие, размер ущерба каждого из членов бригады. Суд должен был привлечь всех членов бригады к участию в деле с той целью, чтобы при предъявлении работодателем к ним исков не возникло сомнений в правильности определения размера ущерба и степени вины каждого их членов бригады, в частности, ответчика, к которой предъявлен настоящий иск.

В апелляционном порядке решение суда не обжаловалось. (Хабаровский районный суд Хабаровского края, дело № 2-2599/2022).

Судам при рассмотрении дел по искам о возмещении ущерба, причиненного в результате недостачи переданных работникам материальных ценностей, следует тщательно проверять обстоятельства выполнения работником должностных обязанностей, связанных с обслуживанием материальных ценностей, поскольку среди работодателей распространена практика заключения с каждым из членов бригады договора о полной индивидуальной материальной ответственности, тогда как фактически обслуживанием товарно-материальных ценностей занимались члены бригады совместно.

В частности, по делу, рассмотренному районным судом по иску индивидуального предпринимателя к М. о возмещении ущерба, причиненного в результате недостачи товарно-материальных ценностей, суд не нашел оснований для удовлетворения иска, установив, что М. работала в магазине индивидуального предпринимателя совместно с другим продавцом-кассиром Р., несмотря на то, что с каждым из работников был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности, товарно-материальные ценности обслуживались продавцами-кассирами совместно, в связи с чем фактически имела место коллективная материальная ответственность работников, однако в нарушение требований трудового законодательства договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности между работодателем и работниками не заключен, что свидетельствует о несоблюдении работодателем порядка введения полной материальной ответственности и, как следствие, исключает возможность привлечения работников к материальной ответственности.

В апелляционном порядке решение суда не обжаловалось (Верхнебуреинский районный суд Хабаровского края, дело № 2-579/2024).

Одним из оснований привлечения работника к полной материальной ответственности является причинение ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом (пункт 6 части 1 статьи 243 Трудового кодекса РФ).

Однако это не освобождает работодателя от обязанности доказать совокупность условий, являющихся основанием для возложения на работника материальной ответственности.

В частности, по делу, рассмотренному районным судом по иску общества с ограниченной ответственностью к Б. о взыскании в порядке регресса убытков, причиненных третьему лицу в результате ДТП по вине ответчика, суд пришел к выводу об отсутствии оснований для привлечения Б. к материальной ответственности. Суд первой инстанции установил, что ответчик, занимавший в обществе с ограниченной ответственностью должность водителя-экспедитора, во время исполнения трудовых обязанностей допустил нарушение Правил дорожного движения, в частности, не выдержал дистанцию до впереди двигавшегося автомобиля, в связи с чем произошло столкновение двух транспортных средств. Б. был привлечен к административной ответственности по части 1 статьи 12.15 КоАП РФ. Истец обратился с иском в суд, полагая, что ответчик должен нести материальную ответственность в полном размере в связи с возникновением материального ущерба в результате административного проступка, установленного государственным органом.

Суд первой инстанции не нашел оснований для взыскания не только ущерба в полном размере, но и вообще для удовлетворения иска, поскольку счел недоказанными такие обязательные условия для привлечения работника к материальной ответственности, как вина работника в причинении ущерба и

причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом. В ходе рассмотрения дела судом было установлено, что автомобиль, которым управлял ответчик, был оборудован автошинами с изношенным протектором, что не позволило на скользкой дороге своевременно остановить автомобиль.

Суд первой инстанции руководствовался положениями статьи 247 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которыми до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения, а также разъяснениями, содержащимися в пункте 4 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», согласно которым 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 (действия или бездействие) 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.

Разрешая спор, суд указал, что в нарушение приведенных выше норм работодатель не доказал причинение ответчиком ущерба в связи с произошедшим дорожно-транспортным происшествием, при вынесении постановления по делу об административном правонарушении в отношении Б. указанные обстоятельства не устанавливались, техническое состояние транспортного средства в постановлении не отражено, в ходе проведенной работодателем служебной проверки это обстоятельство также не исследовано.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции.

(Апелляционное определение по делу № 33-2635/2022)

Материальная ответственность работника исключается в определенных трудовым законодательством случаях

В соответствии со статьей 239 Трудового кодекса 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.

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.

Исходя из приведенных выше нормы права и положений акта о его разъяснении следует, что в первую очередь до установления иных условий для возложения на работника материальной ответственности суду следует проверить, имеются ли обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

Например, районный суд взыскал в пользу управления министерства органа внутренних дел с П. материальный ущерб в порядке регресса, возникший в результате повреждения патрульного автомобиля в дорожно-транспортном происшествии.

Суд апелляционной инстанции отменил указанное решение суда первой инстанции, указав на неприменение судом норм материального права, подлежащих применению в данном деле, в частности, положений статьи 239 Трудового кодекса РФ.

Судом установлено, что П., исполняя должностные обязанности по надзору за соблюдением участниками дорожного движения требований законодательства Российской Федерации в области безопасности дорожного движения, принимая меры по преследованию водителя мотоцикла, который осуществлял движения с нарушением Правил дорожного движения и не выполнил требование об остановке, действовал в соответствии с положениями Федерального закона от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции» (пункт 2 части 2 статьи 27, пункт 1 части 3 статьи 28) и Административного регламента, утвержденного Приказом МВД России от 23 августа 2017 года № 664 (пункт 95), в связи с чем имел право на отступление от требований разделов 6 (кроме сигналов регулировщика) и 8-18 Правил дорожного движения, приложений 1 и 2 к настоящим Правилам, при условии обеспечения безопасности движения. П. приняты все предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации в области безопасности дорожного движения меры, а столкновение произошло по причине управления вторым автомобилем - участником дорожно-транспортного происшествия - водителем с недостатками слуха, что исключало своевременное восприятие им подаваемого патрульным

автомобилем звукового сигнала. Кроме того, в данном случае суд учел, что при исполнении сотрудником органов внутренних дел должностных обязанностей по задержанию нарушителя предполагается возможность отступления от Правил дорожного движения, что прямо в них отражено (пункт 3.1), иначе, при определенных обстоятельствах, исполнение сотрудниками органов внутренних дел должностных обязанностей будет неэффективным либо вовсе невозможным.

С учетом изложенного, суд апелляционной инстанции пришел к выводу о том, что при преследовании нарушителя П. действовал в условиях крайней необходимости и нормального риска, доказательств того, что в данном случае ответчик имел возможность выполнить должностные обязанности без отступления от Правил дорожного движения, истцом не представлено, то есть не доказано, что в данном случае отсутствуют обстоятельства, предусмотренные статьей 239 Трудового кодекса РФ.

Согласившись с судом первой инстанции о том, что материалами дела подтвержден как факт причинения истцу материального ущерба по вине ответчика, так и размер такого ущерба, суд апелляционной инстанции отменил решение суда и отказал в иске в связи с наличием в данном деле обстоятельств, указанных в статье 239 Трудового кодекса РФ, как исключających возможность возложения на работника материального ущерба, причиненного в ходе исполнения должностных обязанностей работодателю.

В другом деле районный суд отказал в удовлетворении иска индивидуального предпринимателя к М., Э., Г. о возмещении материального ущерба, причиненного в результате выявленной недостачи материальных ценностей, установив, что в период осуществления ответчиками трудовых обязанностей между торговыми точками истца происходило перемещение товаров в отсутствие охраны, то есть работодатель не обеспечил надлежащие условия для сохранности имущества, что исключало в соответствии с требованиями статьи 239 Трудового кодекса РФ материальную ответственность работников. Суд апелляционной инстанции оставил решение суда первой инстанции без изменения.

Апелляционные определения по делам № 33-1847/2024,
№ 33-3790/2022)

Срок обращения работодателя с иском в суд

В соответствии с частью 4 статьи 392 Трудового кодекса РФ работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой, второй, третьей и четвертой настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом.

Днем обнаружения ущерба следует считать день, когда администрации организации стало известно о наличии ущерба, причиненного работником. В случаях проведения ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности организации днем обнаружения ущерба является день подписания соответствующего акта или заключения. При предъявлении иска к работнику в порядке регресса годичный давностный срок для обращения в суд следует исчислять с момента выплаты организацией сумм третьему лицу.

Случаев восстановления судами истцу-работодателю сроков предъявления иска к работнику о возмещении ущерба в изученных в ходе обобщения дел не выявлено.

Суды, в основном, верно применяют положения части четвертой статьи 392 Трудового кодекса РФ, вместе с тем имеются случаи неправильного определения начала исчисления годичного срока для обращения с иском в суд, что приводит к ошибкам при разрешении споров.

Например, районный суд по иску общества с ограниченной ответственностью к З. начало срока определил верно, отказав в удовлетворении иска о взыскании материального ущерба в связи с пропуском истцом срока на обращение с иском в суд. Судом установлено, что об утере работником инструмента работодателю стало известно из объяснительной работника от 9 ноября 2020 года, тогда как с иском в суд работодатель обратился 3 апреля 2023 года. С таким выводом согласился суд апелляционной инстанции.

В иных случаях, напротив, начало течения срока обращения работодателя с исками в суд определено неверно.

Решением районного суда по иску общества с ограниченной ответственностью к Б. о взыскании в порядке регресса убытков, причиненных в результате дорожно-транспортного происшествия по вине работника, в удовлетворении иска отказано ввиду пропуска истцом срока на предъявление иска в суд. При этом суд первой инстанции исходил из того, что днем обнаружения ущерба, является дата 11 января 2022 года, когда приказом работодателя создана комиссия для проведения служебного расследования, тогда как с иском в суд истец обратился 9 февраля 2023 года.

Судебная коллегия по гражданским делам Хабаровского краевого суда решение суда первой инстанции отменила, не согласившись, в том числе, с выводом о пропуске истцом срока на предъявление иска, предусмотренного частью четвертой статьи 392 Трудового кодекса РФ. Суд апелляционной инстанции указал, что с учетом применения правил об исчислении срока исковой давности по регрессным требованиям, право на которое у общества с ограниченной ответственностью возникло с момента исполнения обязанности (12 января 2023 года), возложенной на него вступившим в законную силу решением суда, срок обращения с иском в суд не пропущен, а

вывод суда об обратном основан на неправильном применении норм материального права.

Решением районного суда отказано в иске бюджетному медицинскому учреждению к А. о взыскании расходов на обучение в виде мер социальной поддержки, штрафа в связи с пропуском истцом срока на обращение с настоящим иском в суд.

Судебная коллегия по гражданским делам Хабаровского краевого суда решение суда первой инстанции отменила, приняв по делу новое решение о частичном удовлетворении исковых требований. Не соглашаясь с выводом суда первой инстанции о пропуске истцом срока на обращение с настоящим иском в суд, суд апелляционной инстанции указал на несоответствие выводов суда установленным по делу обстоятельствам, в частности, на то, что между истцом, ответчиком и образовательным учреждением было заключено два договора о целевом обучении в 2017 году и в 2020 году. Заключение договора в 2020 году имело место в связи с отчислением ответчика из образовательного учреждения за невыполнение учебного плана, второй договор был заключен на аналогичных первому договору условиях. После заключения второго договора ответчик вновь была отчислена из университета в связи с невыполнением учебного плана. Истец по обоим договорам целевого обучения предоставлял ответчику меры социальной поддержки, о возмещении расходов на которые просил в иске. Суд первой инстанции данные обстоятельства не учел, не разграничил объем предоставленных истцом ответчику мер социальной поддержки по каждому из договоров, и не определил, когда истцу стало известно о прекращении ответчиком обучения на основании первого и второго договоров о целевом обучении.

Суд апелляционной инстанции, установив, что о прекращении ответчиком обучения, осуществляемого на основании второго договора о целевом обучении, истец узнал из уведомления университета, полученного 24 января 2022 года, а с настоящим иском в суд работодатель обратился 13 января 2023 года, пришел к выводу о том, что в части требований срок обращения в суд истцом не пропущен.

Апелляционные определения по делам № 33-5972/2023,
№33-5966/2023, №33-4955/2023)

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника (ст. 250 Трудового кодекса РФ)

Согласно статье 250 Трудового кодекса РФ суд может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника. Снижение

размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

Суды Хабаровского края при разрешении споров о взыскании ущерба с работника, как правило, верно применяют положения статьи 250 Трудового кодекса РФ, вынося на обсуждение участников процесса вопрос о материальном положении ответчика.

Например, районным судом при рассмотрении иска общества с ограниченной ответственностью к Б. о возмещении ущерба в размере 867576 рублей 78 копеек, причиненного в результате опрокидывания транспортного средства, которым управлял при исполнении должностных обязанностей ответчик, применены положения статьи 250 Трудового кодекса РФ и подлежащий возмещению ущерб снижен в связи с тяжелым материальным положением ответчика до 450000 рублей.

Судебная коллегия по гражданским делам Хабаровского краевого суда согласилась с таким выводом суда первой инстанции, указав, что при определении размера ущерба, подлежащего взысканию с ответчика в пользу истца, судом первой инстанции учтены положения статьи 250 Трудового кодекса РФ, правовая позиция, изложенная в пункте 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», а также в пункте 6 Обзора практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника (утвержден Президиумом Верховного Суда РФ 05.12.2018), в результате чего вопрос о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, выносился на обсуждение сторон, и обстоятельства, связанные с личностью ответчика, его материальным и семейным положением, в частности, размер заработной платы ответчика и наличие у него иждивенцев, были установлены судом первой инстанции и получили правовую оценку, с которой согласился суд апелляционной инстанции.

Вместе с тем, имеют место случаи, когда суды оставляют без внимания обстоятельства, имеющие значение для разрешения спора.

Так, по делу, рассмотренному районным судом по иску органа принудительного исполнения к Г., занимающей должность судебного пристава-исполнителя, о взыскании убытков в порядке регресса, причиненных истцу в результате незаконных действий ответчика в рамках исполнительного производства, суд признал доказанным размер причиненного по вине ответчика ущерба в размере 86208 рублей 88 копеек, однако, не усмотрев оснований для полной материальной ответственности ответчика, взыскал с ответчика ущерб в пределах ее среднего заработка в размере 80759 рублей 53 копеек. При этом из материалов дела следует, что в ходе рассмотрения дела ответчик заявляла о необходимости применения положений статьи 250 Трудового кодекса РФ и представила суду документы о семейном положении и наличии кредитных обязательств и их размере,

однако указанные обстоятельства на обсуждение сторон судом не выносились и отражения в судебном постановлении не нашли.

В целях устранения допущенных судом первой инстанции недостатков судом апелляционной инстанции на обсуждение сторон вынесен вопрос о возможности применения положений статьи 250 Трудового кодекса РФ, произведен анализ представленных ответчиком документов и с учетом мнения сторон сделан вывод о возможности с учетом семейного и материального положения ответчика (наличие на иждивении троих малолетних детей, отсутствие стабильного дохода у супруга ответчика и наличие обязательств по ипотечному кредиту) снизить размер подлежащего возмещению ущерба до 10000 рублей, в связи с чем решение суда первой инстанции изменено.

(Апелляционные определения по делам № 33-7109/2023,
№ 33-7631/2024)

Взыскание сумм, выплаченных работнику в счет оплаты отпуска, предоставленного за неотработанный период

Суды, несмотря на отражение данного вопроса в Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2013 года, утвержденном Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 5 февраля 2014 года, продолжают допускать ошибки при разрешении споров о взыскании с работников материального ущерба, выразившегося в оплате отпуска, предоставленного работнику за неотработанный период, то есть при увольнении работника ранее окончания того периода, за который ему предоставлен оплачиваемый отпуск.

В частности, апелляционным определением отменено решение районного суда по иску частного учреждения здравоохранения к Р. о возмещении материального ущерба. Отменяя решение суда, суд апелляционной инстанции отказал в удовлетворении требований истца о взыскании с работника сумм оплаты предоставленного ранее отпуска, основанных на положениях статьи 137 Трудового кодекса РФ и статьи 1109 Гражданского кодекса РФ.

Согласно части 1 статьи 233 Трудового кодекса Российской Федерации 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 этим кодексом или иными федеральными законами.

Следовательно, основанием для возложения на работника материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, является наличие виновного противоправного поведения работника, приведшего в результате к возникновению ущерба у работодателя. Между

тем, как следует из материалов дела, виновного противоправного поведения со стороны ответчика, повлекшего излишнюю выплату ей заработной платы, судом не установлено, то есть отсутствует совокупность условий для привлечения ответчика к материальной ответственности.

(Апелляционное определение по делу № 33-3314/2023)

Уплата государственной пошлины при обращении работодателя с иском в суд и возмещение расходов по уплате государственной пошлины

В соответствии со статьей 89 ГПК РФ льготы по уплате государственной пошлины предоставляются в случаях и порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации о налогах и сборах.

Пунктом 1 части 1 статьи 333.36 Налогового кодекса РФ предусмотрено, что от уплаты государственной пошлины по делам, рассматриваемым Верховным Судом Российской Федерации в соответствии с гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации и законодательством об административном судопроизводстве, судами общей юрисдикции, мировыми судьями, освобождаются истцы - по искам о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, а также по искам о взыскании пособий.

В то же время статья 393 Трудового кодекса РФ предусматривает освобождение от оплаты пошлин и судебных расходов только работников при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений.

Из анализа вышеприведенных норм можно сделать вывод о том, что истцы-работодатели по спорам о взыскании материального ущерба с работников уплачивают государственную пошлину на общих основаниях. Возмещение понесенных ими расходов в связи с уплатой государственной пошлины в случае удовлетворения исковых требований производится за счет ответчиков, которые в данном случае от несения таких расходов не освобождаются, так как указанные в статье 393 Трудового кодекса РФ и ч.1 ст.333.36 Налогового кодекса РФ гарантии распространяются на работников-истцов.

Судебная коллегия по гражданским делам
Хабаровского краевого суда