



Андрей
Городисский
и Партнеры

Кристина Тимошенко

Материальная ответственность персонала: законодательное регулирование и кейсы

Июнь '18

25
лет





— Основы нормативного регулирования (1)

- Глава 37 и 39 Трудового кодекса РФ
- Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 г. № 85 «Об утверждении перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»
- Приказ Минфина РФ от 13 июня 1995 г. N 49 «Об утверждении методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств»
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»



— Основы нормативного регулирования (2)

Материальная ответственность работника – обязанность работника возместить ущерб, причиненный работодателю, в пределах и в порядке, установленных законом.

Возмещению подлежит только прямой действительный ущерб (ст. 238 ТК РФ), т.е.:

- реальное уменьшение наличного имущества работодателя или третьих лиц (если работодатель должен отвечать за сохранность такого имущества)
- ухудшение состояния имущества;
- необходимость осуществления затрат на приобретение, восстановление имущества;
- возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Неполученные доходы (упущенную выгоду) взыскать с работника нельзя!



— Виды мат. ответственности работника

Ограниченная ответственность	Полная ответственность
<p><i>По общему правилу – у работника материальная ответственность в пределах его среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено законом (ст. 241 ТК РФ)</i></p>	<p><i>Полная материальная ответственность только в случаях, прямо предусмотренных законом:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- ст. 243 ТК РФ- ст. 277 ТК РФ- ст. 346 ТК РФ и др. ФЗ

Материальная ответственность в виде возмещения затрат работодателя на обучение работника, уволившегося до истечения срока «отработки»
(ст. 249 ТК РФ)



— Возмещение затрат на обучение (1)

Статья 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»

Право работодателя требовать компенсации затрат возникает при одновременном наличии двух условий:

- (1) Имеется соглашение с работником о сроке, в течение которого он обязуется проработать после обучения за счет работодателя;
- (2) Увольнение произошло без уважительных причин до истечения такого срока.

(см. Определение СК по гражданским делам ВС РФ от 14.04.2017 г. № 16-КГ17-3)





— Возмещение затрат на обучение (2)

Что считать увольнением без уважительных причин?

(см. Письмо Минтруда от 18.10.2017 г. № 14-2/В-935 – исчерпывающего перечня уважительных причин закон не содержит, уважительность увольнения должна оцениваться в каждом конкретном случае с учетом фактических обстоятельств)

Рекомендация – определить в соглашении на обучение либо ученическом договоре, что стороны понимают под уважительной причиной увольнения.

Условие соглашения о полном (непропорциональном) возмещении затрат на обучение не применяются, как условия ухудшающие положение работника.

(см. Апелляционное определение СК по гражданским делам ВС Республики Татарстан от 10.04.2017 г. по делу № 33-5868/2017, Определение СК по гражданским делам ВС РФ от 28.09.2012 г. № 56-КГ12-7)



— Полная материальная ответственность (1)

Категории работников	Случаи полной мат. ответственности	Норма закона
Все работники	Умышленное причинение вреда	п. 3 ч. 1 ст. 243 ТК РФ
	Причинение вреда в состоянии алкогольного, наркотического и пр. опьянения	п. 4 ч. 1 ст. 243 ТК РФ
	Причинение ущерба в результате совершения преступления	п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ
	Причинение ущерба в результате совершения административного правонарушения	п. 6 ч. 1 ст. 243 ТК РФ



— Полная материальная ответственность (2)

Категории работников	Случаи полной мат. ответственности	Норма закона
Работники, достигшие 18 лет	Недостача ценностей, полученных по разовому документу	п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК РФ
	Разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами	п. 7 ч. 1 ст. 243 ТК РФ
	Причинение ущерба не при исполнении трудовых обязанностей	п. 8 ч. 1 ст. 243 ТК РФ



— Полная материальная ответственность (3)

Категории работников	Случаи полной мат. ответственности	Норма закона
<p>Работники, с которыми правомерно заключен договор о полной материальной ответственности</p>	<p>Недостача ценностей, вверенных на основании договора о полной материальной ответственности</p> <p><i>(перечни должностей и работ – см. Постан-е Минтруда РФ от 31.12.2002 г. № 85 + работники старше 18 лет)</i></p>	<p>п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК РФ ст. 244 ТК РФ</p>
	<p>Работники религиозной организации в соответствии с перечнем, определенным внутренними установления такой организации</p>	<p>п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК РФ ст. 346 ТК РФ</p>



— Полная материальная ответственность (4)

Категории работников	Случаи полной мат. ответственности	Норма закона
Руководитель организации	Любое причинение ущерба работодателю в результате виновных действий руководителя, принятие необоснованных управленческих решений и пр.	п. 1 ч. 1 ст. 243 ТК РФ ст. 277 ТК РФ
Работники, на которых законом возложена полная мат. ответственность	Случаи причинения ущерба при исполнении трудовых обязанностей, установленные федеральными законами	п. 1 ч. 1 ст. 243 ТК РФ п. 5 ст. 68 ФЗ № 126 «О связи», п. 6 ст. 59 ФЗ № 3 «О нарк. средствах и психотр. веществах» и др.
Зам. руководителя Главный бухгалтер	Если в трудовом договоре установлена полная материальная ответственность	ч. 2 ст. 243 ТК РФ



— Условия привлечение к ответственности

Необходима совокупность следующих условий:

- наличие прямого действительного ущерба;
- наличие вины работника в причинении ущерба;
- наличие причинно-следственной связи между действием (бездействием) работника и ущербом;
- соблюдение порядка привлечения к мат. ответственности, включая обоснованность заключения договоров о полной мат. ответственности (ст. 247-248 ТК РФ);
- отсутствие оснований, исключающих мат. ответственность (ст. 239 ТК РФ).



— Распределение бремени доказывания

По общему правилу все существенные обстоятельства по взысканию с работника ущерба (наличие ущерба, его размер, вину работника, причинно-следственную связь и т.д.) должен доказать работодатель.

Исключение:

Если работодатель доказал (1) правомерность заключения с работником договора о полной материальной ответственности и (2) факт наличия у этого работника недостачи, **ТО бремя доказывания отсутствия вины в причинении ущерба несет работник.**



— Сроки на обращение в суд

Общее правило - ч. 4 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**»

Если с работником заключено соглашение о добровольном возмещении ущерба с рассрочкой платежа (ч. 4 ст. 248 ТК РФ), то срок на обращение в суд начинает течь не со дня первоначального обнаружения ущерба, а с даты, когда работник должен был внести очередной платеж, но не сделал этого.

(см. Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 17 августа 2015 г. по делу N 33-11988/2015, Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 13 августа 2015 г. по делу N 33-11580/2015)



— Материальная ответственность в ПВТР

Статья 189, часть 4:

*«ПВТР – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и **ответственность сторон трудового договора**, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя»*

Отсутствие в ПВТР положений о материальной ответственности работников рассматривается ГИТ как нарушение ч.4 ст.189 ТК РФ с привлечением работодателя и его должностного лица к административной ответственности по ч.1 ст.5.27 КоАП РФ

(см. Решение Мосгорсуда от 20.03.2017 г. по делу № 7-3725/2017)



Андрей
Городисский
и Партнеры

Адрес:

Россия, 119019, г. Москва
ул. Знаменка, д.13, стр. 3, эт. 3

Тел.:

+7(495) 933 7567 (многоканальный)

E-mail:

cvt@agp.ru
office@agp.ru

www.agp.ru

