|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Дело** | **Содержание** | **Результат** |
|  |  |  |
| Определение ВС РФ от 17.02.2020 N 85-КГ19-12 | **ВС РФ: нельзя взыскать с работника неосновательное обогащение**Работодатель обвинил работника в том, что он втайне перечислял деньги общества на личную банковскую карту. Чтобы взыскать с него неосновательное обогащение, организация обратилась в суд.Спор дошел до Верховного суда. Он указал, что к трудовым отношениям нельзя применять нормы ГК РФ о возврате неосновательного обогащения. Работодатель может взыскать с работника только прямой действительный ущерб по правилам ТК РФ. | В пользу работникаДело направлено на новое рассмотрение |
| Определение ВС РФ от 13.01.2020 N 78-КГ19-54  | **ВС РФ: когда с Работника не получится взыскать ущерб, причиненный чужому автомобилю из-за ДТП**Водитель-экспедитор попал в аварию: наехал на автомобиль из-за того, что не учел метеорологические условия и нарушил ПДД. Однако к административной ответственности его привлекать не стали, поскольку отсутствовал состав правонарушения. Организация возместила ущерб владельцу другой машины, а потом через суд попыталась взыскать расходы со своего работника.Суды первой и апелляционной инстанций встали на сторону работодателя. С работником заключен договор о полной материальной ответственности, ущерб причинен по его вине, а размер выплаты владельцу разбитого автомобиля он не оспаривал.Верховный суд с ними не согласился. В полном размере можно взыскать с работника ущерб, если в результате ДТП вынесено постановление либо об административном наказании, либо о прекращении производства по делу в связи с его малозначительностью. Однако в отношении Работника такого постановления не вынесено.Договор о полной индивидуальной материальной ответственности в этой ситуации применить нельзя. В специальный перечень не входят должность водителя и работы по управлению транспортным средством. | В пользу работникаДело направлено на новое рассмотрение |
| Определение Верховного Суда РФ от 9 сентября 2019 г. N 44-КГ19-10 | **Размер подлежащего взысканию с работника ущерба может быть снижен не только по его заявлению, но и по инициативе суда**По вине работника, управлявшего принадлежащим работодателю автомобилем, произошло ДТП. В результате ДТП был причинен ущерб третьему лицу. Сумма причиненного работником ущерба была взыскана третьим лицом с работодателя, а тот впоследствии обратился в суд с просьбой о взыскании сумм причиненного ущерба в полном объеме с работника.Суд первой инстанции исходил из того, что работник во время исполнения трудовых обязанностей совершил административное правонарушение, в результате которого причинил работодателю материальный ущерб, в связи с чем пришел к выводу о наличии правовых оснований для возложения на работника материальной ответственности в полном размере причиненного ущерба.С данными выводами согласился суд апелляционной инстанции, дополнительно указав на то, что возможность применения положений ст. 250 ТК РФ к спорным правоотношениям при рассмотрении дела в суде первой инстанции отсутствовала, поскольку данные о материальном и семейном положении работника суду не представлялись.Однако Верховный Суд РФ посчитал, что выводы судебных инстанций о неприменимости в данном случае ст. 250 ТК РФ неверны. Суд указал, что по смыслу данной статьи и разъяснений по ее применению, содержащихся в п. 16 постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 N 52, правила о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, могут применяться судом не только по заявлению работника, но и по инициативе суда. В случае, если такого заявления от работника не поступило, суду 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. | Дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение ВС РФ от 03.06.2019 N 9-КГ19-5 | **Верховный суд: возмещать ущерб с бывшего работника нужно по правилам ТК РФ, а не ГК РФ**Компания обвинила уволенного работника в хищении средств из кассы и заключила с ним соглашение о возмещении денег. Когда должник не вернул часть суммы, организация обратилась в суд. Она требовала взыскать остаток долга и неустойку за просрочку выплаты. В ответ бывший Работник потребовал признать соглашение недействительным, посчитав, что возмещать ущерб он должен был по правилам ТК РФ.Первая и вторая инстанции встали на сторону компании. Работник сам признал законность соглашения, так как добровольно начал возвращать долг. Применять нормы ТК РФ не требовалось, ведь на момент заключения соглашения трудовые отношения были прекращены.Верховный суд не поддержал такой подход. Привлекать бывшего Работника к материальной ответственности и заключать с ним соглашение о возмещении ущерба нужно было по правилам трудового, а не гражданского законодательства. Так, работодатель должен:- провести проверку;- истребовать у Работника объяснение;- определить размер ущерба;- выяснить причины его возникновения;- установить вину работника.Суды не выяснили, была ли соблюдена процедура, поэтому ВС РФ отправил дело на новое рассмотрение. | Дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение ВС ПФ от 07.05.2018 № 66-КГ18-6  | **Верховный Суд РФ признал нарушением привлечение бывшего работника к материальной ответственности без истребования объяснений у последнего.** Работодатель должен соблюдать процедуру привлечения к материальной ответственности и в том случае, когда работник уже уволился из компании, – бывшего работника необходимо ознакомить с результатами проведенной инвентаризации и запросить объяснения. | В пользу работника |
| Определение Верховного Суда РФ от 30 октября 2020 г. N 305-ЭС20-16181 | **Может ли директор платить премии самому себе?**Судья Верховного Суда РФ отказался передавать на рассмотрение Судебной коллегии по экономическим спорам ВС РФ дело по иску общества с ограниченной ответственностью к своему бывшему генеральному директору о взыскании более 4 миллионов рублей убытков. Свои требования организация обосновывала тем, что директор в отсутствие решения работодателя и правовых оснований осуществлял выплату себе ежемесячных и разовых премий, материальной помощи. Выплата ежемесячных премий носила систематический характер, их размер сначала равнялся окладу (40 000 руб.), а затем двум окладам. Размер разовых премий составлял до 15 000 руб. и ничем не обосновывался. Выплаты материальной помощи на лечение производились в отсутствие подтверждающих документов.Тем не менее, арбитражные суды трех инстанций отказали в удовлетворении иска, не усмотрев недобросовестности в действиях ответчика. Судьи заключили, что само по себе начисление генеральным директором общества дополнительных выплат, премий, денежных вознаграждений, не повлекшее негативных последствий для общества, при отсутствии доказательств недобросовестности и неразумности действий гендиректора при управлении обществом, не является основанием для взыскания с генерального директора убытков. По мнению судей, поскольку директору были предоставлены полномочия по выполнению всех действий и подписанию всех необходимых документов, связанных с деятельностью общества, он имел право на самостоятельное принятие решений относительно деятельности общества, в том числе определения премий работников по собственному усмотрению. При этом директором представлялись отчеты, которые содержали сведения о расходах на выплату заработной платы, однако данные сведения не были использованы истцом в качестве основания для изменения порядка работы генерального директора и ограничения предоставленных ему полномочий. | В пользу работника |
| Определение ВС РФ от 27.04.2020 N 19-КГ20-2 | **ВС РФ: когда работник может вернуть сумму ущерба, которую добровольно выплатил работодателю**Завскладом не поставил помещение на сигнализацию, и продукцию похитили. К краже он был непричастен, но частично возместил ущерб организации. Затем через суд попытался взыскать неосновательное обогащение.Первая и вторая инстанции встали на сторону работодателя. Работник был материально ответственным, обязанности выполнял ненадлежащим образом. Возмещать ущерб его не принуждали. Деньги возврату не подлежат.Верховный суд с таким выводом не согласился. Если работник готов возместить ущерб, то между сторонами должно быть заключено соглашение. Суды не выяснили, было ли оно достигнуто.  | В пользу работникаДело направлено на новое рассмотрение |
|  |  |  |
| Определение Верховного Суда РФ от 9 ноября 2020 г. N 60-КГ20-4-К9  | **Работник обратился в прокуратуру за защитой трудовых прав, а в результате получил уголовное дело. Суд посчитал это уважительной причиной пропуска срока на обращение в суд**Работница, занимавшая должность главного бухгалтера, была уволена в связи с утратой доверия как работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности (по п. 7 части первой ст. 81 ТК РФ). Основанием к увольнению послужило заключение служебной проверки, из которого следовало, что работница, будучи ознакомленной с постановлением судебного пристава об обращении взыскания на ее доходы, умышленно не производила удержания из своей заработной платы, тем самым совершила виновные действия, дающие основания для утраты к ней доверия.Не согласившись с решением работодателя, работница обратилась в ГИТ с заявлением о нарушении ее трудовых прав в результате увольнения, а также с жалобой в прокуратуру, которая вопреки ее ожиданиям направила материалы проверки по ее обращению в орган предварительного расследования для решения вопроса об уголовном преследовании работницы за совершение преступления, предусмотренного ст. 315 УК РФ (неисполнение приговора суда, решения суда или иного судебного акта). По результатам рассмотрения этих материалов органом дознания было возбуждено уголовное дело, однако приговором суда, вступившим в законную силу, работница была оправдана по предъявленному ей обвинению в связи с отсутствием в ее действиях состава преступления.Поскольку был вынесен оправдательный приговор, работница посчитала, что действия, послужившие поводом к увольнению, не нашли своего подтверждения, и сама обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Судом первой инстанции в удовлетворении требований работницы было отказано в связи с пропуском срока для обращения в суд. Отменяя решение суда первой инстанции, суд апелляционной инстанции пришел к выводу о неправильном определении дата начала течения месячного срока для обращения работницы в суд. По мнению суда апелляционной инстанции, рассмотрение в отношении работницы уголовного дела не приостанавливает и не прерывает течение срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора, установленного статьей 392 ТК РФ, и не может быть признано уважительной причиной пропуска срока на обращение в суд, поскольку само по себе уголовное преследование работницы не исключало и объективно не препятствовало ей обратиться в суд в установленный законом срок. Кассационный суд признал выводы апелляционной инстанции законными и обоснованными. Однако Верховный Суд РФ с судами нижестоящих инстанций не согласился.Как пояснил Верховный Суд, из норм трудового законодательства и разъяснений Пленума Верховного Суда РФ (абзац пятый п. 5 постановления от 17.03.2004 N 2, п. 16 постановления от 29.05.2018 N 15) следует, что работникам, не реализовавшим свое право на обращение в суд в установленный законом срок по уважительным причинам, этот срок может быть восстановлен в судебном порядке. Перечень уважительных причин, при наличии которых пропущенный срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть восстановлен судом, законом не установлен. Приведенный в постановлениях Пленума ВС РФ перечень уважительных причин пропуска срока на обращение в суд исчерпывающим не является.Верховный Суд РФ обратил внимание на то, что работница, не согласившись с приказом об увольнении в пределах установленного законом месячного срока обратилась в прокуратуру и ГИТ с заявлением о нарушении ее трудовых прав в результате увольнения. ГИТ и органы прокуратуры, не являясь органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, наделены законом полномочиями по рассмотрению заявлений, писем, жалоб и иных обращений граждан о нарушении их трудовых прав и по применению в связи с этим определенных мер реагирования в виде предъявления должностным лицам предписаний об устранении нарушений закона.Направляя письменные обращения по вопросу незаконности увольнения с должности главного бухгалтера в государственную инспекцию труда и органы прокуратуры, работница правомерно ожидала, что в отношении ее работодателя будет принято соответствующее решение об устранении нарушений ее трудовых прав и ее трудовые права будут восстановлены во внесудебном порядке. Тот факт, что вопреки ее ожиданиям после обращения в прокуратуру в отношении нее было возбуждено уголовное дело, после чего ей необходимо было доказывать свою невиновность во вменяемом ей преступном деянии, послужившем поводом к увольнению, в рамках уголовного судопроизводства, дают основание для вывода о наличии уважительных причин пропуска месячного срока для обращения в суд по спору об увольнении, предусмотренного частью первой ст. 392 ТК РФ.В итоге судебная коллегия ВС РФ посчитала, что отказ в восстановлении пропущенного срока на обращение в суд нарушил права работницы на судебную защиту, решения судов апелляционной и кассационной инстанции отменила и направила дело на новое рассмотрение. | В пользу работницы, дело направлено на новое рассмотрение |
| **Определение 1-го КСОЮ от 09.06.2021 N 88-12203/2021** | **Водитель-экспедитор не несет полную мат.ответственность за повреждение автомобиля, напомнил суд**Таким образом, апелляционная инстанция обоснованно пришла к выводу, что транспортное средство, получившее механические повреждения в результате дорожно-транспортного происшествия, не может быть признано той материальной ценностью, за которую ответчик несет полную материальную ответственность на основании заключенного договора о полной материальной ответственности. водитель-экспедитор отвечает за сохранность и целостность вверенного перевозимого груза (материальных ценностей) и несет ответственность за причинение по его вине ущерба данному грузу (материальным ценностям), и не может быть привлечен к полной материальной ответственности за причинение ущерба транспортному средству, с помощью которого он перевозит вверенные ему материальные ценности. | В пользу работника |
| **Определение 4-го КСОЮ от 14.09.2021 N 88-22632/2021** | **При переводе работника на другую должность нужно заново заключить договор о мат.ответственности**При приеме работника с ним заключили договор о полной индивидуальной матответственности. Несколько раз его переводили на другие должности, но такой договор не перезаключали. После увольнения выявили недостачу. Работник отказался возмещать ущерб, поэтому организация попыталась его взыскать.Три инстанции встали на сторону сотрудника. Он не являлся матответственным лицом. При переводе на другую должность нужно заключить новый договор о полной индивидуальной матответственности. Организация этого не сделала. Работник не должен возмещать ущерб. | В пользу работника |
| **Апелляционное определение Мосгорсуда от 28.09.2021 N 33-38671/2021** | **Мосгорсуд защитил сотрудника, с которого работодатель хотел взыскать штраф организации**Постановлением Мещанского районного суда города Москвы от 04.12.2019 ООО «Партнер-Строй» признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 3 ст. 18.15 Кодекса РФ об административных правонарушениях и обществу, с учетом решения Московского городского суда, назначено наказание в виде штрафа в размере сумма. Как следует из указанного постановления, ООО «Партнер-Строй» нарушило установленный порядок уведомления территориального органа федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление функций по контролю и надзору в сфере миграции о заключении трудового договора с гр. Республики Казахста. В силу положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений по их применению, данных Верховным судом Российской Федерации, понятие прямого действительного ущерба не позволяет отнести к основаниям материальной ответственности работника уплату работодателем ответчика административного штрафа, поскольку такая выплата не направлена на возмещение причиненного третьему лицу ущерба, сумма уплаченного штрафа не относится к категории наличного имущества истца, что является обязательным условием наступления ответственности работника перед работодателем. | В пользу работника |
| Определение 4-го КСОЮ от 11.02.2021 по делу N 2-99/2020 | **Суд напомнил: водитель не отвечает за груз по договору о полной индивидуальной материальной ответственности**При перевозке фруктов водитель нарушил температурный режим, и груз испортился. За него организация рассчиталась с собственником. Затем обратилась в суд, чтобы работник возместил расходы. Первая инстанция требование удовлетворила. С работником заключили договор о полной индивидуальной матответственности, он был обязан сохранять груз. Апелляция уменьшила сумму взыскания, так как организация не доказала стоимость перевозимого товара. Кассация с решением не согласилась. Она напомнила, что должность водителя не входит в перечень. Договор о полной индивидуальной матответственности с ним заключать нельзя. | Определение 4-го КСОЮ от 11.02.2021 по делу N 2-99/2020 |
| Определение Второго КСОЮ от 09 февраля 2021 г. по делу N 8Г-32777/2020 | **Можно ли взыскать с главного бухгалтера штрафы за допущенные им нарушения законодательства?**Главный бухгалтер, с которым был заключен договор о полной материальной ответственности, в период работы допустил ряд нарушений налогового и пенсионного законодательства, вследствие чего организация была привлечена к ответственности в виде штрафа. Полагая, что работник своими противоправными действиями причинил работодателю материальный ущерб, организация на основании ст. 238 и 243 ТК РФ решила взыскать с него соответствующую сумму. Суд в удовлетворении требований отказал и пояснил, что привлечение организации к налоговой ответственности и к ответственности за нарушение законодательства в сфере обязательного пенсионного страхования с назначением наказания в виде штрафа не может быть отнесено к прямому действительному ущербу. Штраф является мерой ответственности, применяемой к юридическому лицу за совершенное правонарушение, следовательно, является непосредственной обязанностью юридического лица, сумма уплаченного организацией штрафа не подлежит возмещению в порядке привлечения работника к материальной ответственности. Требования работодателя, по мнению суда, фактически направлены на освобождение от обязанности по уплате штрафа, что противоречит целям действующего законодательства.  | Определение Второго КСОЮ от 09 февраля 2021 г. по делу N 8Г-32777/2020 |
| Определение Восьмого КСОЮ от 20 октября 2020 г. по делу N 8Г-17580/2020 | **Работник увел клиентов бывшего работодателя, суд встал на сторону работника**Индивидуальный предприниматель обратился в суд с иском к своему бывшему руководителю отдела продаж о возмещении убытков. Истец ссылался на то, что работник подписал соглашение о неразглашении коммерческой тайны, но, несмотря на это, после увольнения и трудоустройства на новое место работы использовал данные, которые им были приобретены и наработаны за период трудовой деятельности у истца, посещал торговые точки контрагентов истца с предложением аналогичного товара. В результате часть контрагентов прекратила закупки у истца, а часть - снизила их объем. Этим, по мнению индивидуального предпринимателя, и обуславливается причиненный ему ущерб.Однако суды трех инстанций отказали работодателю в удовлетворении его требований. Судьи исходили из того, что информация, которую истец считает коммерческой тайной (сведения о торговых точках и торговых компаниях), имеется в общедоступных источниках и является по своей сути информацией, полученной конкурентами в результате рыночной конкуренции. | В пользу работника |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 29.09.2020 по делу № 88-18104/2020 | **Суд напомнил, что нельзя взыскать уплаченный по вине работника административный штраф**Организацию оштрафовали за то, что водитель тяжеловесного автомобиля превысил общую массу машины на пути следования. За погрузку груза и за правонарушения, совершенные в процессе работы, работник нес ответственность по трудовому договору. Поэтому организация решила взыскать с него сумму штрафа.Суды трех инстанций отказали в возмещении уплаченных средств. Нельзя перекладывать административную ответственность на работника. Это противоречит целям наказания. Сумма штрафа в данном случае не является ущербом организации и не подлежит взысканию с работника. | В пользу работника |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 21.07.2020 по делу N 88-14710/2020, 2-3925/2019 | **Начальник незаконно уволил подчиненного - взыскать с него затраты на восстановление работника нельзя**Работник филиала был уволен за неоднократное нарушение дисциплины. Он обратился в суд и выиграл дело. Работника восстановили на работе, выплатили ему зарплату за время вынужденного прогула и другие положенные суммы. Затраты, возникшие из-за спора, работодатель решил через суд взыскать с начальника филиала, который подписал приказ об увольнении.Первая инстанция организацию не поддержала. Суммы, выплаченные работнику в связи с восстановлением, не являются прямым действительным ущербом. Судебные издержки работодатель понес при осуществлении хозяйственной деятельности, которая предполагает предпринимательский риск.Апелляция определила иначе. Издание приказов о дисциплинарном взыскании не может быть отнесено к хозяйственному риску. Вина начальника в незаконном увольнении доказана, он должен компенсировать ущерб.Кассация оставила в силе решение первой инстанции. Работник не обязан возмещать деньги, которые организация перечислила в пользу другого работника. Суммы, выплаченные незаконно уволенному, являются мерой ответственности работодателя, которую нельзя переложить на другое лицо. | В пользу работника |
| Определение Ивановского областного суда от 04 марта 2020 г. по делу N 33-597/2020; Определение Забайкальского краевого суда от 20.06.2018 N 33-2451/2018 | **Какой срок есть у работодателя на обращение в суд за взысканием излишне выплаченной заработной платы?**Работодатель требовал взыскать с работника переплату по заработной плате, которая возникла из-за необоснованного повышения оклада в связи с присвоением работнику квалификационной категории. В суде было установлено, что в реальности повышения квалификации работник не проходил, предъявленное им работодателю удостоверение не выдавалось соответствующим органом. В итоге суд признал наличие оснований для взыскания в связи с фактом недобросовестных действий ответчика, предоставившего работодателю заведомо недостоверное удостоверение о присвоении квалификационной категории. При этом, рассматривая вопрос о применении сроков исковой давности, суд указал, что спорные правоотношения сторон регулируются нормами гражданского законодательства, поэтому к заявленным требованиям не подлежит применению срок для обращения в суд, установленный статьей 392 ТК РФ. В данном случае срок исковой давности согласно ст. 196 ГК РФ составляет три года. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.07.2020 по делу N 2-949/2020 | **Нарушил правила работник, а оштрафовали организацию - взыскать затраты с виновника не получится**Водитель припарковал служебную машину на газоне. Штраф за это назначили работодателю. Он обратился в суд, чтобы взыскать убытки с виновного работника.Суды встали на сторону водителя. Ответственность возложена именно на организацию, которая не приняла меры к соблюдению правил и не обеспечила стоянку служебного автомобиля. Сумму штрафа нельзя отнести к прямому действительному ущербу, который возмещает работник. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 12.09.2019 № 33–19819/2019 | **Когда суд не признает нарушением разглашение коммерческой тайны**Не любое оглашение сведений можно признать разглашением коммерческой тайны. Суд рассмотрел дело, из обстоятельств которого следует, что при приеме на работу юрист подписала соглашение о коммерческой тайне. В компании женщина проработала полгода, после чего уволилась. Вместе с собой женщина «увела» клиента юридической компании. Бывший работодатель посчитал, что юрист нарушила соглашение, а значит, обязана заплатить штрафную неустойку в 500 тыс. руб.Бывшая работница возражала. По ее мнению, факт, что в соглашении есть условие, запрещающее действующим и бывшим работникам компании общаться с клиентами, не дает право на взыскание штрафной неустойки. Суд встал на сторону ответчика. Нельзя возлагать дополнительную ответственность на работника, с которым уже расторгли трудовой договор. К тому же нет доказательств, что юрист причинила компании прямой действенный ущерб.  | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 28.01.2020 № 33-3290/2020 | **Мосгорсуд решил, как считать срок для взыскания убытков с работника**Стало понятно, как считать срок, в течение которого с работника можно взыскать ущерб, который он принес другому юрлицу. Из разъяснений также следует, что неважно, когда именно произошла порча имущества по вине Работника.В деле, которое рассмотрел суд, водитель перевозил автомобили дилерам. При этом со своим работодателем водитель подписал соглашение о своей полной материальной ответственности. При одной из поездок машины повредились, и компании пришлось платить дилерам за ремонт. Затем работодатель попытался взыскать ущерб с Работника, но тот отказался.Тогда компания обратилась в суд. Пока шло разбирательство с момента инцидента прошло более года. Поэтому водитель сослался на пропуск срока для взыскания. Но вину признал.Мосгорсуд разъяснил сторонам, что срок считается не с момента происшествия. Его исчисляют со дня, когда компания оплатила ремонт дилерам. С того момента год еще не прошел. Значит, водитель обязан возместить работодателю ущерб. | В пользу работодателя |
| Апелляционная практика рассмотрения гражданских дел за 1 квартал 2020 г. (обсуждено на заседании президиума Камчатского краевого суда 20 мая 2020 г.) | **За взысканием с работника материального ущерба нужно обращаться в районный суд**Требование работодателя о возмещении работником причиненного ущерба независимо от цены иска подсудно районному суду. Такой тезис в свой обзор включил Камчатский краевой суд.Необходимость напомнить судам о данном факте была обусловлена отказом городского суда в приеме искового заявления о взыскании с работника компенсации материального ущерба, сумма которого составляла менее 50 тысяч рублей. Судья сослался на ст. 23 ГПК РФ, согласно которой дела по имущественным спорам при цене иска, не превышающей 50 тысяч рублей, в качестве суда первой инстанции рассматривает мировой судья.Однако Камчатский областной суд напомнил, что обязанность работника возместить причиненный работодателю ущерб возникает в связи с трудовыми отношениями между ними. Споры по данному вопросу являются трудовыми и в принципе не подсудны мировым судьям. В силу ст. 24 ГПК РФ в качестве суда первой инстанции их рассматривает районный суд. |  |
| Апелляционное определение Свердловского областного суда от 13.02.2020 по делу N 33-2905/2020 | **Суд не расторгнет договор о матответственности, если у работодателя по нему нет претензий**Работник посчитал, что после перевода на другую должность договор о полной индивидуальной матответственности должны были с ним расторгнуть. Организация этого не сделала, поэтому он обратился в суд.Суд требования не удовлетворил. Работодатель материальных претензий к Работнику не предъявлял. Сам по себе договор не нарушает его прав. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 28.11.2019 № 33-28472/2019 | **Суд не разрешил работодателю взыскивать средства с работника без документов**Сумму долга перед компанией, а также его наличие необходимо подтвердить документами. Иначе суд не позволит работодателю взыскать с работника долг по корпоративной карте. Суд рассмотрел трудовой спор, в котором директор снял с корпоративной карты деньги и не отчитался о них. Причем часть суммы он потратил уже после того, как трудовой договор был расторгнут. Расходы бывший руководитель не стал отрицать.Компания обратилась в суд, чтобы взыскать средства. Но директор настаивал на том, что тратился только на нужды работодателя. Например, пользовался подотчетными средствами для расчетов с контрагентами и выдачи зарплаты, а также оплачивал счета. Деньги он не присваивал. Чтобы подтвердить свои слова, директор предоставил расписки и акты.Суд признал факт воровства, но взыскивать деньги не стал. Он указал, что компания не доказала траты руководителя. Она даже не провела служебную проверку и не установила размер ущерба. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 22.07.2019 № 33-26474/2019 | **Работник обязан возместить ущерб компании, если не обеспечил должных условий хранения доверенного ему имущества.**В деле, которое рассмотрел суд, работница устроилась на работу в должности управляющего магазина. Она обязана была следить за сохранностью материальных ценностей по должностной инструкции. Поэтому работница и работодатель подписали договор о полной материальной ответственности.Спустя время в магазине провели инвентаризацию и обнаружили недостачу в размере 41 тыс. руб. В ходе расследования выяснили, что деньги пропали из сейфа, ключ от которого хранился у управляющей. Она, в свою очередь, вину отрицала, ссылаясь на похищение, а ущерб возмещать не стала.Работодатель подал иск, мотивированный тем, что работница плохо исполняла свои обязанности. А именно – ключ от сейфа хранила в стакане без присмотра. Договор о материальной ответственности работница подписала, значит, обязана возместить ущерб. Мосгорсуд встал на сторону работодателя, отметив, что работница не выполняла должным образом свои обязанности, а доказательств невиновности не представила. | В пользу работодателя |
| Определение Свердловского областного суда от 27 ноября 2019 г. по делу N 33-20128/2019, Новосибирского облсуда от 09.02.2017 N 33-444/2017, Московского горсуда от 26.01.2017 N 33-3263/17, Липецкого облсуда от 07.12.2016 N 33-4056/2016 | **Работодатель, оштрафованный за непрохождение водителем предрейсового медосмотра, не может переложить оплату штрафа на работника**Государственное учреждение обратилось в суд с иском к работнику о возмещении ущерба. В обоснование своих требований указало, что работник трудился водителем. В один из дней работник, получив в управление автомобиль, выехал на линию без прохождения предрейсового медицинского осмотра. Он был задержан Работниками ГИБДД, а на учреждение был наложен административный штраф. Сумму этого штрафа работодатель посчитал своим прямым действительным ущербом, который подлежит взысканию с работника в силу ст. 238 ТК РФ.Однако суд отказал работодателю в удовлетворении его требований. Помимо прочих обстоятельств, исключающих привлечение работника к материальной ответственности, судьи обратили внимание на тот факт, что отнесение административного штрафа к прямому действительному ущербу расширяет пределы материальной ответственности работника перед работодателем, а также фактически освобождает работодателя от обязанности по уплате административного штрафа, наложенного на него в качестве административного наказания, что противоречит целям административного наказания, определенным в ст. 3.1 КоАП РФ. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 05.12.2019 по делу N 33-42587/2019; определение Красноярского краевого суда от 31.10.2012 N 33-9404 | **Суд взыскал с кадровика оплату вынужденного прогула незаконно уволенного им работника**Работница работала в организации в должности специалиста по кадрам, в ее трудовую функцию входили обязанности по разработке и оформлению документации по персоналу. В соответствии с положениями должностной инструкции на нее возлагалась ответственность за своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей. Применяя меру дисциплинарного взыскания к другому работнику в виде увольнения, специалист по кадрам не соблюдала в полной мере установленный законом порядок применения дисциплинарного взыскания.Нарушение работницей требований законодательства при применении дисциплинарного взыскания послужило основанием к отмене приказа об увольнении, восстановлении уволенного работника на работе и взыскании с организации заработной платы за время вынужденного прогула.Работодатель, посчитав, что действиями специалиста по кадрам ему причинен прямой действительный ущерб, обратился в суд с иском о возмещении ущерба в размере, равном среднемесячному заработку работницы, допустившей нарушение.Суд счел требования работодателя обоснованными. Вследствие ненадлежащего исполнения специалистом по кадрам своих должностных обязанностей организации был причинен прямой действительный ущерб, под которым понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (часть вторая ст. 238 ТК РФ). Согласно ст. 241 ТК РФ за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. На основании приведенных норм суд удовлетворил иск работодателя.Однако в судебной практике встречается и другая точка зрения. Так, например, в определениях Астраханского облсуда от 28.08.2013 N 33-2724/2013 и Калининградского облсуда от 15.02.2012 N 33-726/2012 поясняется, что выплата заработной платы за время вынужденного прогула направлена на восстановление нарушенных трудовых прав незаконно уволенного и по смыслу закона не может быть отнесена к прямому действительному ущербу, который обязан возместить виновный в незаконном увольнении работник. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Саратовского областного суда от 27.09.2018 по делу N 33-7470/2018 | **Проведена инвентаризация товарно-материальных ценностей, в ходе которой установлена недостача**Проведена служебная проверка, составлен акт о результатах проведения служебного расследования по установлению причин недостачи и излишков товарно-материальных ценностей, в котором указано, что комиссия пришла к выводу о том, что в образовании недостачи товарно-материальных ценностей виновен ответчик.Уволен на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, то есть по инициативе работника.Направил ответчику письменное предложение о добровольном возмещении причиненного материального ущерба.Добровольно ущерб истцу не возмещен с учетом изложенного, истец просил взыскать денежные средства в размере 948574 руб. 90 коп. в счет возмещения материального ущерба. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 11.12.2018 по делу N 33-14930/2018 | **В результате проведенной инвентаризации работодателем была выявлена недостача, с результатом инвентаризации они согласились под давлением Работника службы безопасности**заявляет, что в нарушение ст. 247 ТК РФ работодателем не истребованы объяснения от материально-ответственных лиц, не проводилось служебное расследование, не установлено, какие именно действия или бездействие повлекли возникновение недостачи, противоправность ее поведения, а также причинно-следственная связь указанного поведения с наступившим ущербомответчик заявил, что Приказом в целях выявления обстоятельств, приведших к образованию недостачи в размере в столовой согласно акта результатов проверки товарно-материальных ценностей, постановлено провести служебное расследование для чего создать комиссию. срок проведения расследования неоднократно продлялсяСогласно заключению расследования комиссия пришла к выводу, что причинами недостачи послужило халатное отношение к сохранности вверенных товарных ценностей всех без исключения материально-ответственных лиц - членов бригады столовой, выразившееся в неконтролируемом использовании продуктов питания и готовой продукции, несоблюдении при приготовлении блюд требований технологических карт, а также в действиях по отчуждению (потреблению) готовой продукции как в личное пользование, так и в пользу третьих лиц, хранение товара без запирания под замок Доказательств ознакомления истцов с материалами указанной выше служебной проверки не имеется. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 13.11.2018 по делу N 33-13635/2018 | **Ущерб причинен работником при исполнении трудовых обязанностей**Принят на должность коммерческого директора. К.С. перечислялись денежные средства 174 830 руб. Вышеуказанные денежные средства выдавались под отчет. Отчета за полученные денежные средства в бухгалтерию не поступило.Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 г. N 85 утвержден Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества согласно приложению N 1.Должность директора, заместителя директора, заведующего, другого руководителя организаций и подразделений торговли, общественного питания, бытового обслуживания, гостиниц (кемпингов, мотелей), а также работы по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации) предусмотрены указанным Перечнем.На основании докладной записки главного бухгалтера , приказа была создана комиссия по установлению размера причиненного материального ущерба и причин его возникновения в составе главного бухгалтера, финансовой директора и экономиста, которая составила акт о том, что под отчет были выделены денежные средства, при этом не представил авансового отчета, а также чеки, подтверждающие корректность использования подотчетных средств.комиссией составлен акт об отказе от дачи объяснения по данному факту.направлена досудебная претензия о возврате указанных денежных сумм. | В пользу работодателя |
| Определение Верховного Суда РФ от 20.08.2018 N 5-КГ18-161 | **О возмещении ущерба, причиненного коллективом (бригадой) работников.**работники в разное время были приняты на работу в общество, с каждым из них был заключен трудовой договор. Условиями трудовых договоров было предусмотрено, что работник принимается на работу с полной коллективной материальной ответственностью за вверенные ценности; ущерб, нанесенный работником общества при исполнении служебных обязанностей, подлежит возмещению в порядке и размерах, установленных законодательством.Включение в трудовые договоры работников условия о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности не освобождает работодателя, предъявившего требование о возложении на работников такой ответственности, от обязанности доказать наличие оснований для заключения с этими работниками договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности и соблюдение порядка его заключения.работодателем с ответчиками был заключен договор о полной коллективной (бригадной) ответственности, бригаде работников были переданы товарно-материальные ценности, в ходе инвентаризации 9 апреля 2015 г. выявлена недостача этих товарно-материальных ценностей, подтверждена противоправность поведения ответчиковдоговор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности от 22 мая 2014 г. не соответствует требованиям, установленным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. N 85, а именно: договор не содержит перечня всех лиц коллектива, которые приняли условия о полной материальной ответственности и к которым может быть применена ответственность; из содержания договора невозможно установить, кто из работников и когда включался в состав коллектива (бригады) и исключался из него; мнение коллектива (бригады) по включению в состав новых работников; каким образом осуществлялся прием, хранение и передача имущества. В договоре также не установлены способы выявления материального ущерба (например, инвентаризация) и распределения ответственности между членами коллектива, не определены способы погашения возникшего обязательства по недостаче или порче имущества, порядок выявления степени виновности каждого члена коллектива, не установлен срок действия договора, не отражены паспортные данные, адреса участников коллектива (бригады). Из нескольких отдельных листов с подписями работников невозможно с достоверностью установить, к какому договору о коллективной материальной ответственности они относятся.Подтвержденных данных о том, что ответчики давали свое согласие на вступление в коллектив (бригаду) работников, на который возложена материальная коллективная ответственность, в деле не имеется. Само же по себе трудоустройство их в штат в подразделение розничной торговли, как следует из положений статей 244, 245 ТК РФ, не возлагает на них коллективную (бригадную) материальную ответственность при отсутствии надлежащей в соответствии с нормативными предписаниями процедуры оформления этого вида материальной ответственности.В удовлетворении требования отказано, поскольку истцом не доказаны обстоятельства, необходимые для возложения на ответчиков материальной ответственности за причиненный истцу ущерб, а именно: противоправность поведения ответчиков, причинная связь между их поведением и причиненным истцу ущербом, правомерность заключения с ответчиками договора о полной материальной ответственности, а также факт передачи им имущества. | В пользу работников |
| Апелляционное определение Приморского краевого суда от 09.10.2018 по делу N 33-9707/2018 | **О взыскании ущерба, причиненного работодателю.**недостача возникла в период с 10.01.2017 по 31.01.2017, однако в указанный период работодателем какие-либо документы, подтверждающие передачу Т. товарно-материальных ценностей и принятию их последним в подотчет, не оформлялись.В связи с чем, выводы суда о нарушении истцом требований Методических рекомендаций по инвентаризации имущества, утвержденных Приказом Минфина РФ от 13.06.1995 N 49, являются обоснованными.Согласно ч. 2 ст. 11 Федерального закона от 6 декабря 2011 года N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" размер ущерба устанавливается в ходе инвентаризации путем выявления расхождений между фактическим наличием имущества и данными бухгалтерского учета.Порядок проведения инвентаризации определяется с учетом Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, утвержденных Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 13 июня 1995 года N 49. В соответствии с пунктом 1.5 приведенных Методических указаний проведение инвентаризаций обязательно перед составлением годовой бухгалтерской отчетности, при смене материально ответственных лиц (на день приемки-передачи дел), при установлении фактов хищений или злоупотреблений.Разрешая заявленные требования, суд первой инстанции, дав оценку собранным по делу доказательствам в соответствии со ст. 67 ГПК РФ и с учетом требований закона, правомерно исходил из того, что истец в нарушение требований Методических рекомендаций по инвентаризации имущества, утвержденных Приказом Минфина РФ от 13.06.1995 N 49, не произвел передачу товарно-материальных ценностей от одного материально ответственного лица к другому, не произвел инвентаризацию.Кроме того, судом также верно указано, что истцом в нарушение требований п. 2 Договора о материальной ответственности не созданы работнику условия, обеспечивающие полную сохранность вверенного ему имущества, поскольку как было установлено, несмотря на то, что территория объекта была огорожена, в ограждении имеются технологические разрывы (выходы на железнодорожные пути), что позволяет проходу посторонних лиц на территорию строительного участка, при этом посты охраны располагаются только в двух местах. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Приморского краевого суда от 05.06.2018 по делу N 33-4873/2018 | **Пассажиру автобуса под управлением ответчика, работавшего у истца, были причинены телесные повреждения в связи с падением от резкого торможения автобуса; с истца в пользу потерпевшего была взыскана компенсация морального вреда.**произошло дорожно-транспортное происшествие, в результате пассажиру автобуса были причинены телесные повреждения. взыскана компенсация морального вреда в сумме. Взысканная сумма перечислена потерпевшей. Решением суда, вступившем в законную силу, установлено, что травма потерпевшей причинена по вине водителя автобусаприговор суда в отношении Д. не выносился, административный проступок, при совершении которого на работника может быть возложена полная материальная ответственность, ответчик не совершил, постановление о назначении административного наказания в отношении него не выносилось, суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу, что оснований для применения полной материальной ответственности ответчика не имеется.Ссылка в апелляционной жалобе на заключенный с ответчиком договор о полной материальной ответственности несостоятельна ввиду того, что заключение договора о полной материальной ответственности в отношении обязанностей, которые должен исполнять водитель по управлению транспортным средством, неправомерно. | В пользу работодателя частично |