

## Справка Верховного Суда Республики Бурятия по результатам изучения практики рассмотрения дел о материальной ответственности работника в 2015 - 2017 годах

В соответствии с поступившим из Верховного Суда РФ заданием Верховным Судом Республики Бурятия проведено изучение дел по спорам, связанным с материальной ответственностью работника. Изучены дела названной категории, рассмотренные судами республики в 2015 - 2017 годах.

Из числа рассмотренных за указанный период гражданских дел о материальной ответственности работников на обобщение судебной практики из городских и районных судов области поступило 60 дел:

- в 2015 году рассмотрено 12 дел, из которых с вынесением решения по существу рассмотрено 10 дел, оставлено без рассмотрения в связи с неявкой истца в судебное заседание дважды 1 дело, прекращено производством 1 дело;

- из рассмотренных по существу обжаловано 3 дела, оставлено без изменения 3 дела;

- в 2016 году рассмотрено 23 дела, из которых рассмотрено судами по существу с вынесением решения 18 дел, оставлено без рассмотрения в связи с неявкой истца в судебное заседание дважды 4 дела, прекращено производством в связи с неподведомственностью спора 1 дело;

- из рассмотренных по существу обжаловано 9 дел, оставлено без изменения 9 дел;

- в 2017 году рассмотрено 25 дел, в том числе с вынесением решения 23 дела, прекращено в связи с заключением мирового соглашения 1 дело, с вынесением определения об оставлении иска без рассмотрения в связи с неявкой истца в судебное заседание дважды 1 дело;

- из рассмотренных по существу обжаловано 8 дел, оставлено без изменения 7 дел, отменено 1 дело с вынесением нового решения об отказе в удовлетворении требований.

Таким образом, имеет место тенденция к увеличению количества обращений в суд работодателей с требованиями к работникам о возмещении причиненного ущерба.

1. Изучение дел показало, что судами разрешались споры по искам:

- о возмещении ущерба, причиненного вследствие ненадлежащего исполнения работником трудовых обязанностей;

- о возмещении ущерба, причиненного работодателю вследствие недостачи товаро-материальных ценностей, вверенных работнику;

- о возмещении ущерба в порядке регресса в связи с выплатой работодателем сумм в возмещение ущерба третьим лицам;

- о возмещении ущерба, причиненного организации действиями ее руководителя;

- о возмещении ущерба в связи с нарушением условий ученического договора;

- о возмещении ущерба, причиненного в результате преступления, нахождения в состоянии алкогольного опьянения.

2. Вопрос о родовой подсудности разрешался судами в соответствии с правилами, установленными [ст. 24 ГПК РФ](#). Все поступившие дела рассмотрены районными судами.

В соответствии с изменениями, внесенными в [ст. 23 ГПК РФ Федеральным законом](#) от 22 июля 2008 года N 147-ФЗ "О внесении изменений в ст. 3 Федерального закона "О мировых судьях в Российской Федерации" и ст. 23 ГПК РФ", изменилась подсудность по ряду гражданских дел, рассматриваемых судами общей юрисдикции.

Указанным Федеральным законом из подсудности мировых судей полностью исключены трудовые споры.

Таким образом, с момента вступления в силу указанного Федерального закона (30 июля 2008 года) все трудовые споры, в том числе, по искам о взыскании ущерба, причиненного работником работодателю, подсудны районным (городским) судам.

В силу изложенного и на основании [п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ](#) и [статей 382, 391 ТК РФ](#) дела по

спорам, возникающим из трудовых отношений, подведомственны судам общей юрисдикции.

Все дела, поступившие в связи с проводимым обобщением, рассмотрены районными судами в порядке искового производства.

Согласно п. 1 ч. 1 ст. 26 ГПК РФ гражданские дела, связанные с государственной тайной, подсудны Верховному суду республики, краевому, областному суду, суду города федерального значения, суду автономной области и суду автономного округа.

Дела названной категории, связанные с государственной тайной, в рассматриваемый период Верховным Судом Республики Бурятия не разрешались.

Случаев нарушений правил подсудности, установленных [статьями 24, 26](#) ГПК РФ, при рассмотрении дел указанной категории не выявлено.

При определении территориальной подсудности споров по возмещению вреда, причиненного работником, суды руководствовались положениями [статей 28 и 29](#) ГПК РФ.

По общему правилу, в соответствии со [ст. 28](#) ГПК РФ, иски работодателем подаются в суд по месту жительства ответчика - работника.

Иски, вытекающие из договоров, в том числе трудовых, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения такого договора ([п. 9 ст. 29](#) ГПК РФ).

Из поступивших на изучение дел все иски подавались по месту жительства ответчиков.

При рассмотрении обобщаемой категории дел нарушений правил о территориальной подсудности споров судами не выявлено.

3. Изучение дел показало, что в подавляющем большинстве случаев судами правильно устанавливались обстоятельства, имеющие существенное значение для дела, в соответствии с разъяснениями, содержащимися в [п. 4](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю", а именно - вина работника в причинении ущерба; причинная связь между действием/бездействием работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба и его размер; соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности; другие обстоятельства, имеющие существенное значение для правильного разрешения дела, обязанность доказать которые возложена на работодателя.

Так, например, Октябрьским районным судом г. Улан-Удэ рассмотрено гражданское дело по иску АО "Ремонтно-эксплуатационное управление" к Пикалову о возмещении причиненного ущерба (дело N 2-7915/16). Иск был мотивирован тем, что Пикалов, являясь начальником котельной, с которым заключен договор о полной материальной ответственности, допустил недостачу вверенных ему товаро-материальных ценностей (мазута флотского) на сумму 27 297 324 руб. 67 коп. Ссылаясь на результаты проведенной инвентаризации, Общество просило взыскать с ответчика, с которым трудовые отношения были прекращены, сумму недостачи.

Разрешая заявленный спор и отказывая в иске, районный суд исходил из того, что работодателем был нарушен порядок передачи вверенного работнику имущества. В подтверждение недостачи истец ссылался на документы (товаро-транспортные накладные), подписанные материально-ответственным лицом до принятия Пикалова на должность начальника котельной. При этом судом установлено, что при смене материально-ответственных лиц и заключении договора о полной материальной ответственности с ответчиком инвентаризация не проводилась, первоначальный перечень и объем вверяемого имущества установлен не был, на протяжении выполнения работником трудовой функции объем имущества постоянно менялся, в связи с чем невозможно достоверно установить объем переданного работнику имущества. Кроме того, судом установлено, что расчет недостачи произведен без учета ежедневного расхода в ходе обычной хозяйственной деятельности истца.

Поскольку истцом не представлено доказательств, достоверно подтверждающих как наличие недостачи и ее размер, так и причинной связи между действиями/бездействием работника

и предъявляемым ко взысканию ущербом, суд первой инстанции правомерно отказал в иске. Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда Республики Бурятия по жалобе истца решение суда оставлено без изменения.

Вместе с тем также выявлены случаи, когда суды неправильно устанавливали обстоятельства, имеющие существенное значение для дела, что повлекло неправильное разрешение спора.

Так, Октябрьским районным судом г. Улан-Удэ рассмотрено гражданское дело по иску ИП Николаевой к Номоконову о взыскании материального ущерба. В обоснование исковых требований индивидуальный предприниматель ссылалась на то, что Номоконов был принят на работу в качестве водителя-экспедитора, с ним заключен договор о полной материальной ответственности. По пути следования к торговым точкам, управляя вверенным ему транспортным средством, совершил опрокидывание, чем причинил ущерб в сумме 94 958 руб. 08 коп., из которых сумма на восстановительный ремонт автомобиля составила 88 768 руб. 02 коп., сумма за пришедший в негодность товар - 6 190 руб. 06 коп.

Ответчик в судебное заседание не явился, дело рассмотрено в порядке заочного судопроизводства.

Разрешая заявленные требования и удовлетворяя заявленный иск в полном объеме, суд первой инстанции исходил из того, что причиненный работодателю ущерб подлежит возмещению в полном объеме в связи с заключением с ответчиком договора о полной материальной ответственности.

Полагаем, что в данном случае суд не учел того, что возложение на ответчика ответственности по полному возмещению ущерба в связи с повреждением автомобиля незаконно, поскольку водитель не является лицом, поименованным в Перечне должностей и работ, утвержденном [Постановлением](#) Министерства труда и социального развития РФ от 31 декабря 2002 г. N 85, с которым может быть заключен договор о полной материальной ответственности за вверенное имущество.

Сведения и доказательства о том, что опрокидывание автомобиля и причинение ущерба работодателю причинены работником в результате преступных действий, совершения административного правонарушения, в состоянии алкогольного опьянения, в материалах дела отсутствуют.

При таких обстоятельствах у суда не имелось правовых оснований для взыскания с работника ущерба, связанного с повреждением автомобиля в полном объеме. Ущерб в этой части подлежал возмещению ответчиком по правилам [ст. 241](#) Трудового Кодекса РФ, т.е. в пределах месячного заработка. Между тем вопрос о среднемесячном заработке ответчика судом не выяснялся и не устанавливался.

В части требований о возмещении ущерба за гибель вверенного товара, спор разрешен правильно, поскольку ответчик, являясь водителем-экспедитором, т.е. лицом, осуществляющим получение, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей, в полном объеме отвечает за вверенное ему имущество. Доказательств, свидетельствующих о наличии обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника, представлено не было.

Таким образом, суд неверно установил обстоятельства, имеющие существенное значение для дела, дал неверную оценку представленным доказательствам, что повлекло неправильное разрешение спора в части.

В апелляционном порядке дело не обжаловалось.

4. Из анализа поступивших на изучение дел, следует, что при рассмотрении 5 из поступивших на обобщение 51 гражданского дела, по которому были вынесены решения (или в 9,8% случаев), истцам было отказано в иске по мотиву пропуска предусмотренного законом срока на обращение в суд, из них обжаловано в апелляционном порядке и оставлено без изменения Верховным Судом Республики Бурятия 1 дело.

Разрешая вопрос о пропуске срока на обращение в суд, суды устанавливали в качестве

обстоятельства, имеющего существенное значение для правильного разрешения данного вопроса, день обнаружения ущерба работодателем.

Днем обнаружения ущерба следует считать день, когда работодателю стало известно о наличии ущерба, причиненного работником.

В случае проведения инвентаризации вверенных товаро-материальных ценностей, датой обнаружения ущерба будет считаться день окончания инвентаризации. Если ущерб выявлен другим способом, то датой его обнаружения будет считаться день, когда работодателю стало известно о наличии ущерба (например, если в результате дисциплинарного проступка работника повреждено имущество работодателя, что было зафиксировано соответствующими документами, выплата работодателем сумм в возмещение ущерба третьим лицам либо исполнение обязательств по оплате по ученическому договору).

29 апреля 2017 года АО "Русская телефонная компания" направлено два иска в Кяхтинский районный суд Республики Бурятия о взыскании с работников С.В. Доценко, Т.В. Грибановой материального ущерба.

В исках указано, что С.В. Доценко и Т.В. Грибанова приняты на должности помощников макро-регион Дальний Восток/Регион, с ними заключены договоры о полной материальной ответственности. С ними также заключены договоры о полной материальной коллективной (бригадной) ответственности. Проведенной инвентаризацией установлена недостача наличных денежных средств в офисе продаж, что зафиксировано в акте инвентаризации от 2 июля 2015 года. Заключением служебной проверки от 30.07.2015 г. установлено, что недостача образовалась по причине личной невнимательности и халатности сотрудников, нарушения Инструкции по соблюдению правил безопасности и снижению рисков нанесения материального ущерба для сотрудников отдела продаж.

На стадии судебного разбирательства ответчиками письменно заявлено о применении последствий пропуска истцом срока обращения в суд.

Заявления ответчиков направлены истцу. Между тем истцом по поводу пропуска срока возражений не представлено, равно как и доказательств уважительных причин срока, ходатайство о восстановлении срока не заявлено.

Суд первой инстанции при рассмотрении дела определил начало течения срока с даты заключения служебной проверки (30 июля 2015 года) и отказал в удовлетворении исков по причине пропуска истцом срока обращения в суд на 8 месяцев.

При рассмотрении другого дела по иску АО "Ремонтно-эксплуатационное управление" к Н.Н. Колодиной Кяхтинский районный суд Республики Бурятия определил начало течения срока с момента окончания инвентаризации и составления инвентаризационной описи (31 октября 2015 г.) и по ходатайству ответчика отказал в удовлетворении иска по причине пропуска срока обращения в суд (иск направлен почтой 5 марта 2017 г.) более чем на 4 месяца.

При рассмотрении данного дела судом не соблюдены принципы состязательности и равноправия сторон.

В п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами РФ Трудового кодекса РФ" разъяснено, что, исходя из содержания абз. 1 ч. 6 ст. 152 ГПК РФ, а также ч. 1 ст. 12 ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

Как следует из материалов дела, истец в судебных заседаниях не участвовал, просил рассмотреть дело в его отсутствие, о чем представлял письменные ходатайства. Ответчиком о применении последствий пропуска обращения в суд заявлено устно и зафиксировано в протоколах судебных заседаний. Между тем материалы дела не содержат документов подтверждающих, что судом принимались меры к извещению истца об указанном заявлении ответчика, и ему предлагалось представить доказательства уважительности пропуска срока, разъяснялось его право заявить ходатайство о восстановлении срока.

Приведенные выше решения в апелляционном порядке не оспаривались.

Согласно [ч. 4 ст. 392](#) ТК РФ при пропуске срока по уважительным причинам суд может его восстановить. Суд может восстановить сроки для обращения работодателя с иском о возмещении ущерба, только если будет доказано, что подаче искового заявления в срок препятствовали исключительные обстоятельства, не зависящие от воли работодателя ([п. 3](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52). Например, таким обстоятельством может быть действие непреодолимой силы.

[Часть 3 ст. 392](#) ТК РФ, наделяющая суд правом восстанавливать пропущенные сроки для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, во взаимосвязи с частью первой той же статьи предусматривает, что суд, оценивая, является ли то или иное обстоятельство достаточным для принятия решения о восстановлении пропущенного срока, действует не произвольно, а проверяет и учитывает всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших лицу своевременно обратиться в суд за разрешением трудового спора.

Как указано в [абзаце 2 п. 3](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 года, если работодатель пропустил срок для обращения в суд, судья вправе применить последствия пропуска срока (отказать в иске), если о пропуске срока до вынесения судом решения заявлено ответчиком и истцом не будут представлены доказательства уважительности причин пропуска срока, которые могут служить основанием для его восстановления (часть третья [статьи 392](#) ТК РФ). К уважительным причинам пропуска срока могут быть отнесены исключительные обстоятельства, не зависящие от воли работодателя, препятствовавшие подаче искового заявления.

Решением Заиграевского районного суда Республики Бурятия от 9 февраля 2017 г. отказано в удовлетворении иску ФКУ УИИ УФСИН России по Республике Бурятия к Е.А. Грешилову о возмещении ущерба, причиненного в результате ДТП.

Истец просил взыскать с Е.А. Грешилова ущерб, причиненный в результате ДТП, указав, что 24 декабря 2014 года на автодороге "ВСЖД 5690 - Старая Брянь" произошло ДТП с участием Е.А. Грешилова, работающего инспектором филиала ФКУ УИИ УФСИН России по Республике Бурятия. Сотрудниками ГИБДД 10.03.2015 г. в отношении Е.А. Грешилова составлен протокол об административном правонарушении, предусмотренном [ч. 1 ст. 12.24](#) КоАП РФ, но согласно постановлению по делу об административном правонарушении дело прекращено в виду отсутствия в его действиях состава административного правонарушения.

Иск подан 23 января 2017 года. При подаче иска истцом заявлено ходатайство о восстановлении срока обращения в суд в качестве уважительных причин пропуска срока указано обращение истца в суд с исками о взыскании материального ущерба к муниципальному образованию МО "Заиграевский район" Республики Бурятия и к Муниципальному бюджетному учреждению "Управление коммунального и дорожного хозяйства" в связи с ненадлежащим содержанием дороги и дальнейшее обжалование в апелляционном и кассационном порядке решений районного суда, которыми в удовлетворении обоих исков отказано. В связи с реализацией владельцем транспортного средства средств судебной защиты был пропущен годичный срок для обращения с иском в суд о взыскании материального ущерба с работника. Также истец полагал, что течение срока исковой давности начинается со дня, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своего права и о том, кто является надлежащим ответчиком по делу.

Причины пропуска срока были рассмотрены судом на основании соответствующего заявления Е.А. Грешилова.

Суд вынес решение в предварительном судебном заседании, указав, что названные истцом причины не свидетельствуют об уважительности пропуска срока, установленного [ст. 392](#) ТК РФ.

Суд апелляционной инстанции поддержал выводы суда первой инстанции, указав, что в соответствии с [ч. 3 ст. 392](#) ТК РФ суд, оценивая, является ли то или иное обстоятельство достаточным для принятия решения о восстановлении пропущенного срока, действует не произвольно, а проверяет и учитывает всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не

позволивших лицу своевременно обратиться в суд за разрешением трудового спора.

Как указано в абзаце 2 п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 года N 52, к уважительным причинам пропуска срока могут быть отнесены исключительные обстоятельства, не зависящие от воли работодателя, препятствовавшие подаче искового заявления. Такие обстоятельства по делу не установлены.

При наличии заключенного между работодателем и работником соглашения о добровольном погашении долга с рассрочкой платежей годичный срок для обращения в суд исчисляется с момента, когда работник должен был возместить ущерб (внести очередной платеж), но не сделал этого. Поэтому в такой ситуации срок для обращения в суд не будет пропущен, если работодатель подаст иск в течение года с момента, когда работник прекратит выполнять условия соглашения.

При предъявлении иска к работнику о возмещении ущерба в порядке регресса, годичный срок для обращения в суд следует исчислять с момента выплаты организацией сумм третьему лицу.

5. Изучение поступивших дел показало, что случаи отказа от иска работодателями не имели места.

6. Из общего числа поступивших на изучение дел (60 дел) 38 дел рассмотрены по искам, основанным на заключении с работником договора о полной материальной ответственности, что составляет 63,33% от числа рассмотренных дел.

Из них наиболее часто имело место обращение в суд о возмещении причиненного ущерба в связи с его выявлением в результате проведенной инвентаризации - 25 исков.

Так, Ю.А. Воробьева по трудовому договору, заключенному с ПАО "Сбербанк России" и дополнительного соглашения к нему, с 1 октября 2015 года выполняла трудовую функцию в должности старшего менеджера по обслуживанию специализированного дополнительного офиса N 8601/0195 Бурятского отделения N 8601.

Согласно должностной инструкции старший менеджер по обслуживанию специализированного дополнительного офиса осуществляет кассовые и бухгалтерские операции при обслуживании клиентов, функции должностного лица, ответственного за сохранность банковских ценностей в хранилище (контролирующее должностное лицо), или функции должностного лица, ответственного за сохранность банковских ценностей в хранилище ценностей (заведующей кассой) с выполнением внутрикассовых операций, выдачу и прием наличных денежных средств, переводы денежных средств физических и юридических лиц в безналичном порядке с банковских счетов.

Работодателем с Ю.А. Воробьевой был заключен договор о полной материальной ответственности.

Ю.А. Воробьева, выполняя функции заведующей кассой, при пересчете и формировании упаковки денежной наличности, в нарушение требований Приложения 1 и п. 2.3 Стандарта организации работы по ведению кассовых операций во внутренних структурных подразделениях филиалов ОАО "Сбербанк России" 2.3.10-12 передоверила выполнение порученной работы с денежной наличностью контролирующему работнику - старшему менеджеру Н.В. Башаровой (формирование, упаковка денежной наличности). При перерасчете поступивших денежных средств в расчетно-кассовом центре выявлена недостача 100 000 руб., пачка была сформирована Воробьевой, стояло ее клише, о чем комиссией РКЦ составлен акт. При проведении служебного расследования в отношении Ю.А. Воробьевой установлено нарушение Ю.А. Воробьевой должностной инструкции, условий договора о полной материальной ответственности, положений Банка по организации работы по ведению кассовых операций, поскольку ею к операциям с наличностью, вверенной ей, допускались иные сотрудники Банка. В ходе проверки от работников Ю.А. Воробьевой и Н.В. Башаровой были истребованы письменные объяснения. Акт служебного расследования Ю.А. Воробьева подписать отказалась, что также подтверждено актом работодателя.

Ответчик в суде иск не признавала, поясняя, что денежных средств не брала.

Разрешая заявленный спор, суд первой инстанции исходил из того, что к материально

ответственным лицам применяется принцип презумпции вины, заключающийся в том, что в случае недостачи, утраты товарно-материальных ценностей или денежных средств, вверенных таким работникам под отчет, они, а не работодатель должны доказать, что это произошло не по их вине. При отсутствии таких доказательств работник несет материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба.

Суд первой инстанции, правильно распределив бремя доказывания, придя к выводу, что работодателем доказаны правомерность заключения договора о полной материальной ответственности и наличие у работника недостачи, указал, что последний должен доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

При рассмотрении дела судом были установлены правомерность заключения с Ю.А. Воробьевой договора о полной материальной ответственности, нарушение ею условий трудового договора, актов работодателя. Руководствуясь положениями [статей 232, 233, 238, 242, 243, 244, 247, 248](#) ТК РФ, суд посчитал доказанным правомерность заключения с Ю.А. Воробьевой договора о полной материальной ответственности, наличие недостачи и нарушение работником правил работы с материальными ценностями, при отсутствии со стороны ответчика доказательств отсутствия ее вины принял правильное решение о наличии у работодателя права требовать с ответчика полного возмещения ущерба. При этом суд первой инстанции, исходя из установленных по делу обстоятельств, оценив материальное положение Ю.А. Воробьевой, на основании [ст. 250](#) ТК РФ, в связи с заявленным ответчиком ходатайством о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию, учитывая материальное и семейное положение работника, не корыстный мотив проступка, посчитал возможным снизить размер материального ущерба, подлежащего взысканию до 70 000 руб.

Апелляционная инстанция согласилась с решением суда, посчитав его принятым при правильном применении норм материального права.

Дела об оспаривании договоров о полной материальной ответственности работников судами республики не рассматривались.

7. Судами республики за исследуемый период рассмотрено 4 дела о привлечении работника к материальной ответственности в полном размере, когда ущерб причинен в результате преступных действий.

Согласно [п. 1 ст. 1068](#) Гражданского кодекса Российской Федерации юридическое лицо возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей.

В соответствии со [ст. 1081](#) ГК РФ лицо, возместившее вред, причиненный другим лицом (работником при исполнении им служебных, должностных или иных трудовых обязанностей, лицом, управляющим транспортным средством, и т.п.), имеет право обратного требования (регресса) к этому лицу в размере выплаченного возмещения, если иной размер не установлен законом.

Применительно к правилам, предусмотренным [главой 59](#) ГК РФ, работниками признаются граждане, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта), а также граждане, выполняющие работу по гражданско-правовому договору, если при этом они действовали или должны были действовать по заданию соответствующего юридического лица или гражданина и под его контролем за безопасным ведением работ.

Причинение ущерба в результате преступных действий предусмотрено [п. 5 ст. 243](#) ТК РФ основанием для возложения на работника по возмещению вреда в полном объеме. При этом вина работника должна быть установлена приговором суда.

Так, Управление федерального казначейства по Республике Бурятия обратилось в суд с иском к Мангатаеву о возмещении ущерба, мотивируя тем, что ответчик, являясь водителем УФК по РБ, управляя вверенным ему транспортным средством, совершил дорожно-транспортное происшествие - наезд на пешехода со смертельным исходом, приговором суда признан виновным в совершении преступления, предусмотренного [ч. 3 ст. 264](#) УК РФ. В результате ДТП автомобилю

истца причинены повреждения, сумма ущерба составила 49 900 руб., которую истец просил взыскать с ответчика.

Поскольку факт причинения ущерба истцу в результате совершения преступных действий ответчика, а также размер ущерба был подтвержден, суд первой инстанции постановил решение об удовлетворении иска. В апелляционном порядке дело не обжаловалось.

Полагаем, что судом постановлено правильное решение, поскольку причинение ущерба работодателю в результате преступных действий является предусмотренным законом (ст. 243 п. 5 Трудового Кодекса РФ) основанием для возложения на работника материальной ответственности по возмещению вреда в полном объеме.

Вступившим в законную силу приговором Северобайкальского городского суда Республики Бурятия от 6 мая 2013 года Д.А. Нечаев признан виновным в совершении преступления, предусмотренного ч. 3 ст. 264 УК РФ.

Приговором установлено, что 1 июня 2012 года Д.А. Нечаев, управляя транспортным средством УАЗ-315185, принадлежащим ГУ "Отделение вневедомственной охраны МО МВД РФ "Северобайкальский", допустил нарушение п. 8.8. Правил дорожного движения РФ, не уступил дорогу движущемуся во встречном направлении мотоциклу под управлением А.А. Фомича, в следствие чего произошло столкновение. Водитель мотоцикла А.А. Фомич получил телесные повреждения, от которых наступила смерть последнего.

Вступившим в законную силу решением Северобайкальского городского суда Республики Бурятия по иску О.И. Фомич, несовершеннолетней В.А. Фомич с Федерального государственного казенного учреждения "Управление вневедомственной охраны Министерства внутренних дел по Республике Бурятия" взысканы: компенсация морального вреда - 1 000 000 руб., расходы на погребение - 18 800 руб., утраченный заработок в виде ежемесячных выплат в размере 6 142,93 руб. в пользу В.А. Фомич с 1 мая 2013 года до достижения ею совершеннолетия, утраченный заработок в виде ежемесячных выплат в размере 6 142,93 руб. в пользу О.И. Фомич с 1 мая 2013 года по 15 сентября 2013 года за период отпуска истца по уходу за ребенком, а также государственная пошлина в сумме 1 132,57 руб.

Приведенным решением городского суда установлено, что ответчик Д.А. Нечаев состоял в должности полицейского водителя группы задержания отдела Вневедомственной охраны МО МВД Республики Бурятия "Северобайкальский" и в момент дорожно-транспортного происшествия находился при исполнении возложенных на него служебных обязанностей.

За период с июля по сентябрь 2014 года ФГКУ "Управление ВО МВД по Республике Бурятия" выплатило 1 125 994,16 руб., которые были взысканы частично решением Северобайкальского городского суда от 6 ноября 2014 года. Суд применил ст. 250 ТК РФ и взыскал с работника ущерб в пользу работодателя в уменьшенном размере 750 662,78 руб.

ФГКУ "Управление ВО МВД по Республике Бурятия" вновь обратилось с иском к Д.А. Нечаеву о взыскании ущерба, причиненного работодателю преступлением, указывая, что за период с октября 2014 года по мая 2015 года истцом в счет возмещения ущерба, причиненного смертью кормильца, О.И. Фомич и В.А. Фомич выплачено 53 374,39 руб. на основании решения суда от 17 декабря 2013 года.

Разрешая спор, суд первой инстанции исходил из того, что в ходе судебного разбирательства нашел свое доказательственное подтверждение факт причинения работодателю в результате преступных действий работника, установленных приговором суда, прямого действительного ущерба, возникшего в результате необходимости для работодателя произвести затраты на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

При таких обстоятельствах Северобайкальский городской суд Республики Бурятия решением от 29 июля 2015 года удовлетворил заявленные иски частично, применив положения ст. 250 ТК РФ, с учетом имущественного и семейного положения ответчика, обстоятельств совершения преступления, снизил размер ущерба, подлежащего возмещению ответчиком работодателю до 35 582,92 руб.



Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Бурятия от 28 сентября 2015 года, рассмотревшей дело по апелляционной жалобе истца, не согласившегося с уменьшением взыскиваемого ущерба, решение Северобайкальского городского суда от 29 июля 2015 года оставлено без изменения.

Таким образом, в данном случае суд также применил положения [ст. 250](#) ТК РФ, предусматривающей возможность снижения ущерба.

- из представленных на изучение дел одно дело рассмотрено по иску о возмещении ущерба, причиненного в состоянии алкогольного опьянения.

ИП Фурманов обратился в суд с иском к Столбовскому о возмещении ущерба. Исковые требования мотивированы тем, что ответчик, работавший у истца в качестве водителя такси, находясь в состоянии опьянения, совершил ДТП, в результате чего транспортному средству были причинены механические повреждения. В суде ответчик иск признал полностью, размер ущерба, который был подтвержден представленной оценкой, не оспаривал. Суд постановил решение, которым иск удовлетворил. В апелляционном порядке решение суда не обжаловано.

Полагаем, что решение является законным и обоснованным, поскольку причинение ущерба в состоянии опьянения является предусмотренным законом ([ст. 243 п. 4](#) Трудового Кодекса РФ) основанием для возложения обязанности по возмещению ущерба в полном объеме.

Изучение поступивших дел показало, что дела о возмещении ущерба, причиненного работником не при исполнении трудовых обязанностей, судами не рассматривались.

8. [Трудовым кодексом](#) РФ установлена полная материальная ответственность руководителя организации.

Изучение дел показало, что при разрешении споров о взыскании ущерба, причиненного организации, с лиц, выполняющих функции ее единоличного исполнительного органа и осуществляющих иное руководство ею, суды исходили из того, что руководитель организации (в том числе бывший) несет полную материальную ответственность за причиненный организации прямой действительный ущерб ([ч. 1 ст. 277](#) ТК РФ, [абз. 1 п. 5](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 года N 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации"). Привлечение к такой ответственности в данном случае осуществляется в порядке, предусмотренном [гл. 37](#) и [39](#) ТК РФ ([абз. 2 п. 5](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21).

Так, в суд с иском обратилось Муниципальное учреждение "Управление по чрезвычайным ситуациям Администрации г. Улан-Удэ" к П.Б. Чивилеву о взыскании ущерба. Исковые требования мотивированы тем, что П.Б. Чивилев в период с 30 мая 2011 г. по 20 декабря 2013 г. занимал должность начальника Управления. В нарушение установленных положений о премировании, в связи с неправильным расчетом, была излишне начислена и выплачена премия работникам Управления. Также незаконно имело место начисление и выплата премии самому Чивилеву, поскольку ранее он был привлечен к дисциплинарной ответственности, в связи с чем основания для начисления и выплаты ему премии отсутствовали. Данное нарушение установлено актом проверки Управления финансового контроля Комитета по финансам Администрации г. Улан-Удэ от 29 ноября 2013 года, выдано предписание восстановить в доход бюджета незаконно выплаченную сумму. В 2014 году Управлением за счет собственных средств, доведенных в рамках бюджетной сметы на текущую деятельность учреждения, в бюджет возвращено 162 950,20 руб., которую истец просил взыскать с ответчика.

Ответчик П.Б. Чивилев иск не признал, указав, что им издавались приказы о премировании, а расчет премий производился бухгалтером, ему премия начислялась на основании писем заместителя руководителя Администрации г. Улан-Удэ по общественной безопасности.

Судом в ходе рассмотрения дела установлено, что в период с 1 января 2011 года по 20 декабря 2013 г. П.Б. Чивилев исполнял обязанности начальника Управления. С ним заключен трудовой договор. В соответствии с трудовым договором от 01.06.2011 г., заключенным между МО

"Городской округ "Город Улан-Удэ" и П.Б. Чивилевым, последний обязан исполнять должностные обязанности в соответствии с Положением об Управлении.

Согласно Положению об Управлении по чрезвычайным ситуациям г. Улан-Удэ, утвержденному Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 13 июня 2007 года, начальник Управления организует работу Управления, несет персональную ответственность за выполнение задач и функций, возложенных на Управление. В структуру Управления входит в том числе финансово-экономический отдел.

В соответствии с Актом тематической проверки от 29 ноября 2013 года, проведенной Управлением финансового контроля Комитета по финансам Администрации г. Улан-Удэ, за 2013 год выявлен неправильный расчет ежемесячной премии. В нарушение [Положения](#) "О порядке премирования, выплаты материальной помощи и ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде работникам органов местного самоуправления, замещающим должности, не являющиеся должностями муниципальной службы и работникам муниципальных учреждений, созданных при структурных подразделениях администрации г. Улан-Удэ, в целях обеспечения деятельности органов местного самоуправления городского округа "Город Улан-Удэ", утвержденного [постановлением](#) Администрации г. Улан-Удэ от 20 мая 2011 года N 210, в Управлении размер премии составлял ежемесячно от 50% до 85% должностного оклада, тогда как премиальный фонд не должен превышать 25% от должностного оклада. Данное нарушение привело к переплате премий в размере 408 431 рубля 95 копеек.

Суд при разрешении дела руководствовался положениями [ст. 277](#) ТК РФ о полной материальной ответственности руководителя, разъяснениями [Постановления](#) Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 года N 52, касающихся обстоятельств, подлежащих установлению для разрешения дела, к которым относятся: противоправность поведения причинителя вреда, вина работника в причинении ущерба, причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом, наличие прямого действительного ущерба, размер причиненного ущерба.

Суд посчитал, что актом тематической проверки контролирующего органа подтверждается вина П.Б. Чивилева в совершении действий по неправомерному начислению премии. К таким же обстоятельствам суд отнес и письменное заявление ответчика, содержащее просьбу удержать с его заработной платы сумму в размере 35 277 руб. в счет возмещения ущерба. В связи с тем, что сумма ущерба, установленная актом, истцом была снижена до 131 757,75 руб. суд взыскал ущерб с ответчика в полном объеме с учетом уменьшения.

В части исковых требований о взыскании премии, выплаченной ответчику в сумме 83 770,49 руб., суд в удовлетворении требований отказал, поскольку существование распоряжения Администрации г. Улан-Удэ о привлечении П.Б. Чивилева к дисциплинарной ответственности, подпись П.Б. Чивилева в распоряжении оспаривались им, а оригинал указанного документа в нарушение [п. 2 ст. 71](#) ГПК РФ не представлен суду истцом. Иными доказательствами, представленными в материалах дела, неправомерность начисления премии П.Б. Чивилеву в размере 25% от оклада на основании писем заместителя руководителя Администрации г. Улан-Удэ Л.А. Степанова не подтверждается, в том числе и актом тематической проверки.

Между тем суды республики не всегда применяют положения [ст. 277](#) ТК РФ, в силу которой заключение отдельного договора о полной материальной ответственности не требуется, что влечет принятие необоснованного и незаконного решения.

Так, Иволгинским районным судом 4 июля 2017 г. постановлено решение об отказе в иске Республиканского агентства занятости населения к бывшему руководителю ГУ "Центр занятости Баргузинского района" А.А. Бовкуну о возмещении ущерба. Иск мотивирован тем, что в результате неправомерных действий ответчика имела место переплата социальных выплат гражданам, назначение и получение гражданами социальных выплат с нарушением установленных правил, в отсутствие подтверждающих документов.

Отказывая в иске, суд первой инстанции исходил из того, что с ответчиком, как с руководителем организации, не был заключен договор о полной материальной ответственности, у

Бовкуна не было отобрано объяснение по факту выявленных нарушений, служебное расследование не проводилось, факты нарушения финансово-хозяйственной деятельности, отраженные в акте проверки Республиканского агентства занятости предметом рассмотрения уголовного дела, возбужденного в отношении Бовкун, по результатам которого в отношении него был постановлен приговор, не являлись.

Между тем при рассмотрении дела суд первой инстанции не учел того, что ответчик, занимая должность директора государственного учреждения "Центр занятости населения Баргузинского района" в силу закона ([ст. 277 Трудового Кодекса РФ](#)) несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. В силу возложенных на него трудовым договором, административным регламентом, утвержденным Министерством труда и социальной защиты РФ, директор центра обязан обеспечивать целевое и эффективное использование денежных средств учреждения, а также имущества, осуществлять контроль за назначением социальных выплат гражданам и проверять обоснованность назначения социальных выплат в установленном размере. Факты необоснованного назначения и выплат социальных пособий в завышенном размере выявлены актом о результатах плановой документарной проверки от 08.09.2015 г., которая проводилась в присутствии ответчика, который был с ней ознакомлен, о чем свидетельствует его подпись. Внеплановая выездная проверка 13.11.2015 г. проведена, акт по ее результатам составлен в отсутствие Бовкун в связи с нахождением его в отпуске по уходу за ребенком. В данном акте изложены нарушения, выявленные ранее проверкой от 08.09.2015 г. В связи с этим основания полагать о том, что Бовкун не был ознакомлен с результатами проверки, не имелось. Результаты проверки от 08.09.2015 г. заслушивались на рабочем совещании у руководителей Агентства занятости в присутствии Бовкун 15.09.2015 г. Со следующего дня, т.е. с 16.09.2015 г., Бовкун был нетрудоспособен, в период нетрудоспособности ему был предоставлен отпуск по уходу за ребенком до достижения им 3-х лет, в котором он находился по 8 января 2017 г., по окончании отпуска Бовкун на работу не вышел. Также из представленных суду документов следует, что работодателем 9 января 2017 г. направлялись уведомления Бовкун по месту жительства и по прежнему месту работы о необходимости дать объяснение по фактам выявленных нарушений. В связи со сменой Бовкуном места жительства и неизвестностью нового места жительства получить объяснение от ответчика не представилось возможным.

С учетом представленных доказательств судебная коллегия пришла к выводу о доказанности вины ответчика в причинении истцу материального ущерба и его размера, обязанности по возмещению ущерба в полном объеме в силу [ч. 1 ст. 277 ТК РФ](#), в связи с чем отменила решение суда первой инстанции и вынесла новое решение об удовлетворении иска в полном объеме.

Изучение поступивших дел данной категории показало, что вопрос о подсудности таких дел суду общей юрисдикции либо арбитражному суду, вызывало определенные трудности.

Пленумом Верховного Суда Российской Федерации в [Постановлении](#) от 2 июня 2015 г. N 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации", которым (п. 3) разъяснено, что разрешение трудовых споров между работником - руководителем организации, членом коллегиального исполнительного органа организации (в том числе бывшими) и работодателем в силу [пункта 1 части 1 статьи 22 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации](#) (далее - ГПК РФ) и [статей 382, 391 ТК РФ](#) относится к компетенции судов общей юрисдикции.

Согласно [части 3 статьи 22 ГПК РФ](#) суды общей юрисдикции рассматривают и разрешают указанные дела, за исключением дел, отнесенных федеральным конституционным законом и федеральным законом к ведению арбитражных судов (например, [статьями 61.1 и 61.8 Федерального закона](#) от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)", предусмотрено рассмотрение арбитражным судом в деле о банкротстве должника заявлений об

оспаривании действий, направленных на исполнение обязательств и обязанностей, возникающих, в частности, в соответствии с трудовым законодательством, в том числе об оспаривании соглашений или приказов об увеличении размера заработной платы, о выплате премий или об осуществлении иных выплат в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и об оспаривании самих таких выплат).

Поскольку споры о возмещении руководителем (бывшим руководителем) организации причиненного ущерба регулируются нормами трудового законодательства, следовательно, с учетом данного разъяснения, данные споры подлежат рассмотрению и разрешению судами общей юрисдикции, за исключением дел, отнесенных федеральным конституционным законом и федеральным законом к ведению арбитражных судов.

Между тем указанные разъяснения не всегда учитываются районными судами.

Так, определением Октябрьского районного суда прекращено производство по делу по иску конкурсного управляющего ОАО "Западно-Сибирская транспортно-промышленная компания" к А.Н. Кочетову о возмещении ущерба. Исковые требования мотивированы тем, что Кочетов, являясь в период с 28.03.2012 г. по 20.04.2015 г. генеральным директором общества и единственным работником, с декабря 2013 г. на работу не являлся, не исполнял обязанности руководителя, отсутствовал на рабочем месте, что повлекло отключение административного здания от теплоснабжения, в результате чего общество понесло убытки в сумме 1 258 585 руб. 64 коп., необходимые для восстановления теплоснабжения, также в указанный период было утрачено имущество общества на сумму 2 005 937 руб. 36 коп.

Прекращая производство по делу, районный суд исходил из того, что спор связан с осуществлением ответчиком своих обязанностей в качестве генерального директора общества, и сделал вывод о том, что спор относится к экономической деятельности истца, в связи с чем подлежит разрешению арбитражным судом.

Между тем данный спор о возмещении убытков, причиненных ненадлежащим исполнением должностных обязанностей, не отнесен федеральным конституционным законом и федеральным законом к ведению арбитражных судов. В связи с этим определение постановлено незаконно.

В апелляционном порядке определение суда не обжаловалось, вступило в законную силу.

9. В силу [ст. 239](#) ТК РФ материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

На указанные обстоятельства обращено внимание судов и в [п. 5](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16.11.2006 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю".

Изучение практики показало, что при рассмотрении исков о привлечении работника к материальной ответственности судами в каждом случае устанавливались основания, исключающие материальную ответственность работника. Вопросы об этом ставились при рассмотрении дел на обсуждение сторон.

Судами республики решения об отказе в удовлетворении исковых требований по причине установления обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника, не выносились.

10. Дела об оспаривании договоров о коллективной (бригадной) ответственности судами республики не рассматривались, также не рассматривались дела о возмещении ущерба в связи с заключением договора о коллективной (бригадной) ответственности.

11. Дела по искам работников об обжаловании порядка привлечения к материальной ответственности в практике судов не встречались. Как правило, о нарушении порядка привлечения к материальной ответственности при рассмотрении дел по искам работодателей о возмещении ущерба заявлялось ответчиками в качестве возражений на иск, в связи с чем оценка соблюдения

работодателем порядка привлечения работника к материальной ответственности давалась судами в ходе разрешения дел по искам о возмещении ущерба.

12. Изучение поступивших на обобщение дел показывает, что при разрешении вопроса об определении размера причиненного работодателю ущерба, суды руководствуются положениями [ст. 246](#) Трудового Кодекса РФ, устанавливающего положения о том, что 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.

Каких-либо трудностей при разрешении вопроса об определении размера ущерба у судов не возникало. Анализ поступивших дел показывает, что в подтверждение размера ущерба работодатели представляли суду документы (отчеты об оценке, акты инвентаризации, документы об уплате денежных средств по ученическому договору и т.д.), которые ответчиками не оспаривались. Размер ущерба определялся на день его причинения. При этом в случае, когда невозможно установить день причинения ущерба (например, в случае недостачи вверенных работнику товарно-материальных ценностей), он исчислялся на день его обнаружения. Споры относительно установления дня причинения ущерба при рассмотрении изучаемых дел не возникало.

Так, Октябрьским районным судом г. Улан-Удэ рассмотрено дело по иску ИП Петровой к Макаровой о возмещении материального ущерба. Иск мотивирован тем, что по вине Макаровой, работавшей продавцом на торговой точке, с которой был заключен договор о полной материальной ответственности, допущена недостача товара на сумму 125 962 руб. Размер ущерба определен на день его обнаружения, т.е. на день проведения инвентаризации ТМЦ. В подтверждение размера ущерба истец ссылался на товарные накладные о поступлении товара и передаче на подотчет, выписки из книг "1С. Бухгалтерия", накладные на перемещение товара, акт инвентаризации, подписанный работником без каких-либо замечаний, списки самой ответчицы о передаче ею товара в долг продавцам соседних бутиков. Разрешая заявленный спор, суд установил, что работодателем были обеспечены необходимые и достаточные меры для создания условий по хранению товарно-материальных ценностей, переданных материально ответственному лицу на хранение и в распоряжение - помещение оборудовано замками, у входа установлено противокражное устройство, ответчик являлась единственным продавцом на торговой точке. Доказательств того, что в период работы Макаровой в должности продавца имело место проникновение третьих лиц представлено не было.

Поскольку работодателем доказана правомерность заключения с работником договора о полной материальной ответственности и наличие у этого работника недостачи, а также, учитывая, что Макарова не доказала отсутствие своей вины, суд принял решение об удовлетворении заявленных требований в полном объеме.

В данном случае размер ущерба был определен на день обнаружения недостачи, т.е. на день проведения инвентаризации. Суд проверил доводы ответчика, возражавшей против иска, о том, что количество товара, отнесенного к недостаче, надлежаще не определено, и отклонил их, поскольку эти доводы опровергались представленными истцом документальными доказательствами, в достаточной степени позволяющими установить объем недостачи и размер ущерба.

В апелляционном порядке решение суда не обжаловано.

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

Как разъяснено в [п. 16](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 года N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю", если в ходе судебного

разбирательства будет установлено, что работник обязан возместить причиненный ущерб, суд в соответствии с [ч. 1 ст. 250](#) ТК РФ может с учетом степени и формы вины, материального положения работника, а также других конкретных обстоятельств снизить размер сумм, подлежащих взысканию, но не вправе полностью освободить работника от такой обязанности. При этом следует иметь в виду, что в соответствии с частью второй [статьи 250](#) ТК РФ снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не может быть произведено, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях. Снижение размера ущерба допустимо в случаях как полной, так и ограниченной материальной ответственности. Оценивая материальное положение работника, следует принимать во внимание его имущественное положение (размер заработка, иных основных и дополнительных доходов), его семейное положение (количество членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным документам) и т.п.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ указала, что по смыслу [ст. 250](#) ТК РФ и разъяснений по ее применению, содержащихся в [п. 16](#) постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 года N 52, правила этой нормы о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, могут применяться судом при рассмотрении требований о взыскании с работника причиненного работодателю ущерба не только по заявлению работника, но и по инициативе суда. В случае, если такого заявления от работника не поступило, суду при рассмотрении дела с учетом [ч. 2 ст. 56](#) ГПК РФ необходимо вынести на обсуждение сторон вопрос о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, и для решения этого вопроса оценить обстоятельства, касающиеся материального и семейного положения работника.

Судами первой и апелляционной инстанций при рассмотрении дел изучаемой категории всегда учитывались положения [ст. 250](#) ТК РФ и разъяснения Пленума Верховного Суда РФ по применению данной нормы, в результате чего вопрос о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию с работника (в данном случае с сотрудника органов внутренних дел), выносился на обсуждение сторон и обстоятельства, связанные с личностью работника, его материальным и семейным положением, при определении размера взыскиваемой с него суммы материального ущерба в пользу органа внутренних дел в порядке регресса устанавливались. Судами истребовались документы о размере дохода ответчика, членов его семьи, наличие иждивенцев, иных обязательств, наличие имущества, а также конкретные обстоятельства по делу, в том числе судом давалась оценка совершенному проступку, устанавливалось наличие умысла, корыстных целей в зависимости от вида деяния, степени вины работника и других лиц, в том числе работодателя. Указанные обстоятельства получали надлежащую оценку судов. По данному вопросу решения судов первой инстанции обжаловались работодателями, однако судом апелляционной инстанции во всех случаях снижение размера ущерба, определенного ко взысканию, признавалось обоснованным. По данному основанию решения судов первой инстанции не изменялись.

Так, Кабанским районным судом рассмотрено гражданское дело по иску ПАО "Сбербанк России" к бывшим сотрудникам специализированного дополнительного офиса N 158 в г. Бабушкин Кабанского района Черкашиной и Михайловой. Исковые требования мотивированы тем, что в результате неправомερных действий указанных сотрудников, с которыми были заключены договоры о полной материальной ответственности, были выпущены кредитные карты на имя клиентов банка без их ведома, получены денежные средства и использованы в личных целях. Ущерб, причиненный Банку составил 171 536 руб. 26 коп.

При разрешении спора судом установлено, что операции по выпуску и получению кредитных карт оформляла Черкашина под логином Михайловой, пользуясь при этом бесконтрольностью с ее стороны. Разрешая спор, суд установил, что со стороны Михайловой имеет место вина в причинении ущерба Банку в виде неосторожности, со стороны Черкашиной - в виде умысла.

Поскольку с ответчиками договор о коллективной (бригадной) ответственности не

заклучался, суд определил ответственность ответчиков в долевом порядке, исходя из степени участия каждого из ответчиков в причинении ущерба банку. В связи с этим, суд определил ответственность Черкашиной в размере 70% (120 008 руб. 01 коп.), Михайловой - в размере 30% (51 432 руб. 01 коп.) от суммы ущерба.

Также суд посчитал возможным применить по заявлению Михайловой положения [ст. 250](#) ТК РФ о снижении размера ущерба в связи с трудным материальным положением, которое было подтверждено документально. В связи с этим суд снизил размер ущерба на 5 000 руб., взыскав с нее в пользу Банка в возмещение ущерба 46 432 руб. 01 коп.

14. Судами республики были рассмотрены дела о возмещении работником ущерба, причиненного третьим лицам, в порядке регресса.

Такие дела были связаны с возмещением ущерба, причиненного работником третьим лицам в результате ДТП, а также о возмещении ущерба, причиненного третьим лицам судебным приставом-исполнителем (1 дело), сотрудником органа внутренних дел (1 дело).

При разрешении дел суды руководствовались положениями [ст. 1081](#) ГК РФ, [ст.ст. 241, 243](#) ТК РФ, другими законами, регулирующими порядок прохождения службы (например, при рассмотрении требований о возмещении ущерба, причиненного третьим лицам судебным приставом-исполнителем, сотрудником органа внутренних дел), в каждом случае устанавливая обстоятельства, при которых имело место причинение ущерба, наличие прямого действительного ущерба, оснований для возложения полной материальной ответственности работника.

Так, Кабанским районным судом рассмотрено гражданское дело по иску ФГУП "Бурятиявтодор" к Дорохову о возмещении ущерба в порядке регресса. Исковые требования мотивированы тем, что Дорохов, работая у истца водителем, 15 июля 2014 г. нарушил [правила](#) дорожного движения, в результате чего совершил столкновение с транспортным средством "Nissan X-Trail", принадлежащим А.В. Русакову, под управлением В.Д. Русакова, в результате чего В.Д. Русакову был причинен вред здоровью средней тяжести, его пассажирке Русаковой - легкий вред здоровью, также причинен имущественный вред А.В. Русакову в связи с повреждением транспортного средства.

Решением Кабанского районного суда от 10 февраля 2015 г. с ФГУП "Бурятиявтодор" в пользу собственника А.В. Русакова взыскано в счет возмещения ущерба 396 000 руб., расходы на проведение экспертизы 6 000 руб., расходы по оплате услуг эвакуатора - 2 500 руб., в пользу В.Д. Русакова взыскано в счет компенсации морального вреда - 80 000 руб., в пользу Русаковой - в счет компенсации морального вреда - 50 000 руб., в доход МО "Кабанский район" взыскана госпошлина в сумме 7 560 руб.

Разрешая заявленные в порядке регресса требования ФГУП "Бурятиявтодор" к Дорохову о взыскании 147 560 руб., суд первой инстанции исходил из того, что на момент совершения ДТП и причинения ущерба, Дорохов находился с истцом в трудовых отношениях, в результате совершения им административного правонарушения причинен ущерб третьим лицам, о взыскании которого с ФГУП "Бурятиявтодор" состоялось судебное решение. На основании решения суда от 10 февраля 2015 г. работодатель фактически выплатил пострадавшим В.Д. Русакову и Л.А. Русаковой в общей сложности 147 560 руб., что подтверждено представленными суду постановлениями судебного пристава-исполнителя об окончании исполнительных производств в связи с фактическим исполнением.

В связи с этим суд обоснованно исходил из того, что Дорохов на основании [ст. 238](#) ТК РФ обязан возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном объеме. От ответчика не поступило заявлений о снижении размера ущерба, доказательств, свидетельствующих о наличии обстоятельств, дающих основание для снижения размера ущерба, суду представлено не было. При таких обстоятельствах суд постановил решение об удовлетворении иска.

В апелляционном порядке решение суда не обжаловано.

Иволгинским районным судом рассмотрено дело по иску Федеральной службы судебных приставов РФ к В.В. Рампиловой о взыскании денежных средств в порядке регресса.

Исковые требования мотивированы тем, что в результате незаконного бездействия судебного пристава-исполнителя, выразившегося в нерассмотрении в установленный срок ходатайств об объявлении розыска счетов и наложений ареста на денежные средства должника по исполнительному производству, находящемуся у нее на исполнении, с Российской Федерации в лице Федеральной службы судебных приставов РФ за счет казны Российской Федерации в пользу ООО "Бурятмясопром" решением Арбитражного суда РБ, вступившим в законную силу, взысканы убытки в сумме 1 680 182 руб., 36 коп., 2 000 руб. - сумма государственной пошлины. Указанная сумма перечислена межрегиональным операционным управлением Федерального казначейства, что подтверждено платежным поручением. Истец полагал, что бездействием судебного пристава ему причинен ущерб, который подлежит взысканию в полном объеме.

Суд, разрешая заявленные требования, пришел к выводу о том, ущерб подлежит возмещению в пределах месячного заработка ответчика. При этом суд исходил из того, что на основании [п. 3 ст. 19 Федерального закона "О судебных приставах"](#) ущерб, причиненный судебным приставом гражданам и организациям, подлежит возмещению в порядке, предусмотренном гражданским законодательством Российской Федерации. В соответствии со [ст. 1081 ГК РФ](#) истец, возместивший третьим лицам вред, причиненный действиями/бездействием судебного пристава-исполнителя, имеет право регрессного иска к лицу, причинившему вред.

При этом суд правильно исходил из того, что [Федеральный закон "О судебных приставах"](#) и [Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации"](#) не регулируют отношения нанимателя (работодателя) и государственного служащего по возмещению причиненного последним при исполнении обязанностей государственной службы ущерба, не закрепляют статуса судебного пристава-исполнителя как должностного лица, несущего полную материальную ответственность за вред, причиненный работодателю, в связи с чем правоотношения сторон, не урегулированные нормами указанных выше федеральных законов в части, касающейся материальной ответственности, регулируются нормами [Трудового Кодекса РФ](#).

Трудовое законодательство предусматривает определенные основания для возложения на работника полной материальной ответственности, которые в данном случае отсутствовали. В связи с этим суд правильно взыскал с ответчицы материальный ущерб в порядке регресса в размере 13 630 руб. 68 коп. по правилам [ст. 241 ТК РФ](#), согласно которой за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего месячного заработка, если иное не предусмотрено [настоящим Кодексом](#) или иными федеральными законами.

Судебная коллегия, разрешая апелляционную жалобу истца, согласилась с выводами суда первой инстанции, поскольку они основаны на правильном применении и толковании норм действующего законодательства.

15. Анализ практики изучаемых дел показывает, что вопросы о способе возмещения причиненного ущерба судами не рассматривались, поскольку при рассмотрении дел от ответчиков (работников, бывших работников) соответствующих заявлений о способе возмещения причиненного ущерба не поступало.

16. Трудовые отношения в силу положений [части 1 статьи 16 Трудового кодекса РФ](#) возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с [Трудовым кодексом РФ](#).

На основании [части 5 статьи 57 Трудового кодекса РФ](#) по соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

В силу [части 2 статьи 196 Трудового кодекса РФ](#) подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в



порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

**Статьей 249** Трудового кодекса РФ предусмотрено, что 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.

Таким образом, **Трудовым кодексом** Российской Федерации определено содержание трудового договора путем закрепления в статье 57 названного кодекса перечня обязательных и дополнительных условий, в частности, возможности включать в трудовой договор условие об обязанности работника отработать после обучения, проводимого за счет средств работодателя, не менее установленного договором срока (**часть 4 статьи 57** Трудового кодекса Российской Федерации), а также установления дополнительной гарантии для работников, как более слабой стороны, в виде запрета включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Такое правовое регулирование согласуется с принципом свободы трудового договора.

Заключая соглашение об обучении за счет средств работодателя, работник добровольно принимает на себя обязанность отработать не менее определенного срока у работодателя, оплатившего обучение, а в случае увольнения без уважительных причин до истечения данного срока - возместить работодателю средства, потраченные на его обучение, при их исчислении по общему правилу пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени. Тем самым обеспечивается баланс прав и интересов работника и работодателя: работник повышает профессиональный уровень и приобретает дополнительные преимущества на рынке труда, а работодателю компенсируются затраты по обучению работника, досрочно прекратившего трудовые отношения с данным работодателем без уважительных причин (**определение Конституционного Суда Российской Федерации от 24 марта 2015 г. N 498-О**).

**Трудовым кодексом** Российской Федерации предусмотрена также и возможность заключения ученического договора, являющегося одним из видов договоров об обучении работника за счет средств работодателя (**глава 32** Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу **статьи 198** Трудового кодекса Российской Федерации работодатель - юридическое лицо (организация) - имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору.

Обязательные требования к содержанию ученического договора закреплены в **статье 199** Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества. Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

Ученический договор заключается на срок, необходимый для получения данной квалификации. Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах (**статья 200** Трудового кодекса Российской Федерации).

Последствия невыполнения обучающимся обязательства после окончания ученичества приступить к работе по вновь полученной профессии, специальности или квалификации и отработать у данного работодателя в течение срока, установленного ученическим договором,

определены в [статье 207](#) Трудового кодекса Российской Федерации. В соответствии с частью 2 указанной нормы в случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

Анализ судебной практики показал, что при рассмотрении дел по спорам, связанным с возмещением затрат на обучение работника суды республики руководствовались вышеприведенными нормами трудового законодательства, во всех случаях устанавливая наличие оснований для возложения на работника обязанности по возмещению работодателю затрат на обучение, условия соглашений, исполнение сторонами возникших обязательств.

Одним из дополнительных условий, которые в соответствии с законом ([часть 4 статьи 57](#) Трудового кодекса Российской Федерации) могут включаться в трудовой договор и которые не ухудшают положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, является обязанность работника отработать после обучения не менее определенного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

Последствия невыполнения обучающимся обязательства после окончания ученичества приступить к работе по вновь полученной профессии, специальности или квалификации и отработать у данного работодателя в течение срока, установленного ученическим договором, определены в [ст. 207](#) ТК РФ. В соответствии с ч. 2 указанной нормы в случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

Так, Муьским районным судом Республики Бурятия рассмотрено гражданское дело по иску ОАО "Российские железные дороги" (далее - ОАО "РЖД") к С.Н. Ивановой о взыскании расходов, связанных с обучением.

Из материалов дела следует, что между ФГБОУ ВПО "Омский государственный университет путей сообщения", ОАО "РЖД" и С.Н. Ивановой 1 сентября 2012 года был заключен договор о целевой подготовке и трудоустройстве бакалавра с высшим профессиональным образованием. По условиям договора С.Н. Иванова должна была пройти обучение по специальности "Менеджмент", профиль - "Менеджмент организации", а после окончания обучения прибыть в одно из структурных подразделений Красноярской дирекции инфраструктуры ОАО "РЖД" не позднее 1 августа 2016 года и заключить трудовой договор на выполнение трудовых функций согласно направлению подготовки, проработать на предприятии ОАО "РЖД" не менее пяти лет. Кроме того, договором установлена обязанность С.Н. Ивановой в течение одного месяца возместить ОАО "РЖД" все расходы, затраченные последним на ее целевую подготовку, в том числе и в случае неявки по окончании учебного заведения в одно из структурных подразделений Красноярской дирекции инфраструктуры ОАО "РЖД" или отказа заключить трудовой договор.

ОАО "РЖД" обязалось возместить затраты на подготовку специалиста учебному заведению, а также выплачивать стипендию С.Н. Ивановой.

Истец ОАО "РЖД" полностью выполнило свои обязанности по оплате обучения и стипендии, что подтверждено соответствующими платежными документами.

Ответчик С.Н. Иванова обучалась в образовательном учреждении с 2012 по 2016 гг., однако в нарушение договорных обязательств после окончания обучения для устройства на работу и дальнейшей отработки в ОАО "РЖД" не явилась, трудовой договор не заключила.

Установив, что ответчик не выполнила условия договора, суд заочным решением от 7 сентября 2017 года удовлетворил требования истца в полном объеме.

Данное решение в вышестоящие инстанции сторонами не обжаловалось.

Исходя из системного толкования [ст.ст. 57, 199, 207 и 249](#) ТК РФ, включение в договор об обучении условий об обязательной отработке и о возмещении расходов (затрат), связанных с обучением, прямо предусмотрено законом.

Из этого следует, что обязанность работника (лица, ищущего работу) об обязательной отработке в течение определенного срока и по возмещению работодателю расходов (затрат), связанных с обучением, должна быть предусмотрена непосредственно в договоре об обучении и (или) в трудовом договоре.

Из данной правовой позиции исходил Верховный Суд Республики Бурятия при рассмотрении апелляционной жалобы по гражданскому делу, возбужденному Хоринским районным судом Республики Бурятия по иску Государственного автономного учреждения здравоохранения "Кижингинская центральная районная больница" (далее - ГАУЗ "Кижингинская ЦРБ") к А.А. Белых о взыскании затрат на обучение.

Обращаясь в суд, ГАУЗ "Кижингинская ЦРБ" просила взыскать с А.А. Белых часть затрат на обучение в сумме 81 800 рублей.

Требования мотивированы тем, что 26 июня 2012 года между ГБУЗ "Кижингинская ЦРБ", ГАОУ СПО "Республиканский базовый медицинский колледж имени Э.Р. Раднаева" и А.А. Белых заключен трехсторонний договор на оказание платных образовательных услуг в сфере профессионального образования. По условиям договора истец оплатил обучение ответчика по специальности "Лечебное дело" по очной форме обучения в размере 95 338 рублей. Выплата стипендии А.А. Белых договором не предусматривалась.

20 июля 2016 года заключен срочный трудовой договор между ГАУЗ "Кижингинская ЦРБ" и А.А. Белых сроком на пять лет. А.А. Белых принята на работу в должности фельдшера Хуртэйской амбулатории. 3 апреля 2017 года трудовой договор расторгнут на основании [п. 3 ст. 77](#) ТК РФ (по инициативе работника А.А. Белых), то есть до истечения пятилетнего срока трудового договора.

Полагая, что у А.А. Белых, получившей специальность за счет работодателя, возникла обязанность отработать у истца не менее пяти лет, а невыполнение данной обязанности влечет ответственность работника в виде возврата затрат, понесенных работодателем на обучение работника, ГАУЗ "Кижингинская ЦРБ" обратилась в суд с указанным иском. В иске истец указал, что обязанность по возврату сумм, уплаченных за обучение работника, в случае увольнения последнего без уважительных причин до истечения срока, предусмотрена положениями Коллективного договора больницы, принятого на 2015 - 2018 годы.

Решением Хоринского районного суда Республики Бурятии от 7 сентября 2017 года иски требования удовлетворены. При этом суд руководствовался положениями указанного Коллективного договора. В частности п. 2.1. "ж", которым предусмотрено, что работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, а, согласно п. 8.7. Коллективного договора в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, после обучения за счет средств работодателя, обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Бурятия, рассмотрев дело по апелляционной жалобе А.А. Белых, не согласилась с выводами районного суда о том, что работником нарушен п. 8.7. Коллективного договора, и, отменив решение, отказала в удовлетворении исковых требований.

При постановке апелляционного определения судебная коллегия исходила из того, что ответчик А.А. Белых обучалась по очной форме обучения и на дату заключения договора об обучении и в период обучения работником истца не являлась, в связи с чем положения Коллективного договора на нее могут распространяться лишь после ее трудоустройства.

Приведя положения [ст. 198, ч. 2 ст. 249](#) ТК РФ, из которых следует, что работодатель вправе заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор

на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а обязанность по возмещению затрат на обучение возлагается на работника, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении, судебная коллегия указала, что ни договор на обучение, ни трудовой договор, заключенные истцом с А.А. Белых не содержат обязанности последней в случае увольнения возмещать работодателю затраты на обучение, произведенные до ее трудоустройства. В период же трудоустройства А.А. Белых за счет истца обучение не проходила.

Необходимо отметить, что ни в [ст. 207](#) ТК РФ, ни в [ст. 249](#) ТК РФ не уточняется какие расходы (затраты) учитываются в составе расходов (затрат), связанных с обучением работника (лица, ищущего работу), которые подлежат возмещению в случае неисполнения работником условия об обязательной отработке. Следовательно, работодатель вправе требовать возмещения ему любых расходов (затрат). Главное, чтобы они были связаны с обучением и документально подтверждены. К таким расходам (затратам) можно отнести выплаченную работнику (лицу, ищущему работу) стипендию, непосредственную оплату обучения либо учитываемые в качестве самостоятельных расходы по оплате труда преподавателей, инструкторов, наставников, расходы по итоговой аттестации после завершения обучения, расходы по оплате учебников и иных учебных материалов, командировочные расходы на оплату проезда, жилья, суточные и иные расходы. Вместе с тем представляется, что к данным расходам не может быть отнесена оплата труда, выполняемого работником или лицом, ищущим работу, во время практических занятий, либо оплата труда, выполняемого работником по основной работе, если он совмещает ее с обучением. Могут ли быть включены в число расходов, связанных с обучением, гарантированные законодательством выплаты работникам, проходящим обучение, в том числе расходы на проезд в отпуск и обратно, командировочные расходы, материальная помощь, затраты на продовольствие, если обучающийся находится на полном государственном обеспечении. Данный вопрос также подлежит разъяснению.

Примером тому может служить гражданское дело, рассмотренное по иску УФСИН России по Республике Бурятия к Д.С. Доржиеву, рассмотренному Железнодорожным районным судом г. Улан-Удэ 24 августа 2017 года, по иску Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Республике Бурятия (далее - УФСИН России по РБ) к Д.С. Доржиеву о возмещении расходов, связанных с обучением.

УФСИН России по Республике Бурятия обратилось с иском к Д.С. Доржиеву о возмещении расходов, связанных с обучением, обосновав свои требования тем, что 30 июля 2014 года между УФСИН России по РБ и Д.С. Доржиевым заключен контракт о прохождении службы в ведомственном высшем учебном заведении для обучения за счет средств федерального бюджета сроком на 5 лет. Приказом от 30 июля 2014 года Д.С. Доржиев зачислен на первый курс факультета очного ФКОУ ВПО Кузбасский институт ФСИН и зачислен в кадры уголовно-исполнительной системы с присвоением специального звания "рядовой внутренней службы", поставлен на все виды довольствия. Однако приказом ФКОУ ВПО Кузбасский институт ФСИН России от 24 января 2017 года Д.С. Доржиев был уволен по п. "а" ст. 58 Положения о службе в органах внутренних дел РФ (по собственному желанию), что, по мнению истца, является нарушением условий контракта. В период обучения Д.С. Доржиева в институте федеральным бюджетом понесены затраты на обучение ответчика в размере 1 270 753 руб., в том числе денежное довольствие - 539 767 руб., питание - 95 654 руб., вещевое имущество - 26 515 руб., поездки в отпуск - 14 710 руб., текущие расходы на одного обучающегося - 594 106 руб. (которые, в свою очередь, включают расходы за коммунальные услуги - 24 143 руб., на оплату за труд профессорско-преподавательского состава и обслуживающего персонала - 469 748 руб., амортизацию основных средств - 32 245 руб., услуги связи - 1 567 руб., содержание имущества - 8 190 руб., общехозяйственные и административно-управленческие расходы - 58 124 руб.).

Суд первой инстанции, разрешая исковые требования, признал обоснованными требования о взыскании с Д.С. Доржиева: стоимости вещевого имущества на сумму 26 515 руб., продовольственного обеспечения - 95 654 руб., оплаты проезда в отпуск - 14 710 руб., а также текущих расходов в расчете на одного обучающегося (за коммунальные услуги - 24 143 руб., амортизация основных средств - 32 245 руб., услуги связи - 1 567 руб., содержание имущества - 8 190 руб., общехозяйственные и административно-управленческие расходы - 58 214 руб., всего в размере 261 238 руб.).

Суд отказал во взыскании с ответчика выплаченного ему денежного довольствия в сумме 539 767 руб., приходя к выводу, что данные выплаты являются заработной платой ответчика. Основанием тому послужил анализ положений [Приказа](#) ФСИН России от 27 мая 2013 года N 269 "Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников уголовно-исполнительной системы, Порядка выплаты премий за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам уголовно-исполнительной системы и Порядка оказания материальной помощи сотрудникам уголовно-исполнительной системы" ([подпункт 2 п. 1, п. 14\), статей 129, 137](#) ТК РФ, конкретные обстоятельства дела о том, что с момента заключения контракта о службе в уголовно-исполнительной системе сотрудник Доржиев являлся работником, выполнял обязанности, установленные заключенным контрактом и иными нормативно-правовыми актами, за данную деятельность получал денежное довольствие, которое являлось заработной платой.

Удержание выплаченного денежного довольствия с лица, его получившего, производится в случаях, предусмотренных законодательством РФ ([п. 14](#) Приказа от 27 мая 2013 года N 269). Поскольку не установлено оснований, перечисленных в [ст. 137](#) ТК РФ, для удержания денежного довольствия, то оно взысканию не подлежало.

Также суд отказал во взыскании сумм, значение которых получено расчетным путем на одного обучающегося в части денежного довольствия и заработной платы преподавательского и обслуживающего персонала в сумме 469 748 руб., указывая на то, что доказательств расходования указанных сумм именно на обучение Д.С. Доржиева не представлено, сам по себе способ расчета этих сумм и характер расходов указывает на то, что они были бы понесены образовательным учреждением независимо от зачисления в учебное заведение С.Д. Доржиева.

17. Обобщение поступивших дел показывает, что в подавляющем большинстве случаев иски о возмещении ущерба подаются работодателями после состоявшегося увольнения работника.

Указанные дела рассматривались судами в соответствии с положениями [раздела XI](#) "Материальная ответственность сторон трудового договора" [Трудового Кодекса](#) РФ в таком же порядке без каких-либо исключений и особенностей. При разрешении таких споров суды устанавливали причинен ли ущерб в период трудовых отношений, а также те же обстоятельства, имеющие существенное значение для правильного разрешения дела, что и по делам, когда трудовые отношения не прекращены. В случае недоказанности размера ущерба, вины ответчика, причинной связи между действиями ответчика и наступившим вредом, а также иных обстоятельств, имеющих существенное значение для дела, суды отказывали в иске.

В качестве иллюстрации может быть приведен пример из ответа на вопрос N 3 по иску АО "Ремонтно-эксплуатационное управление" к Пикалову о возмещении причиненного ущерба.

Таким образом, проведенное обобщение показало, что суды республики в целом правильно применяют нормы трудового законодательства при разрешении споров о материальной ответственности работника, учитывают разъяснения Верховного Суда РФ, содержащиеся в [Постановлении](#) Пленума от 16 ноября 2006 г. N 52.

В связи с проведенным обобщением требуют разъяснения вопросы:

- Будет ли являться обстоятельством, исключаящим материальную ответственность работника, если вред причинен работником в виде излишне выданных третьему лицу денежных средств и решением или приговором суда с третьего лица излишне выданные ему денежные средства взысканы в пользу работодателя?

Полагаем, что в случае, если взысканные приговором денежные суммы фактически выплачены работодателю третьим лицом, то оснований для взыскания суммы ущерба с работника не имеется. В случае, если указанные денежные средства работодателю не возмещены, данное обстоятельство не влияет на ответственность работника и обязанность по возмещению ущерба.

- Относятся ли к ущербу, подлежащему возмещению в связи с незаконными действиями/бездействием судебного пристава-исполнителя, расходы на представителя, выплаченные Федеральной службой судебных приставов РФ третьему лицу на основании судебного решения о возмещении ущерба, причиненного такими действиями/бездействием?

Полагаем, что указанные расходы подлежат возмещению (в пределах ограниченного размера ответственности), поскольку работник обязан возместить работодателю прямой действительный ущерб, т.е. реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества. Поскольку работодателем произведены фактические выплаты по возмещению расходов на представителя третьему лицу и необходимость несения этих расходов связана с незаконными действиями/бездействием судебного пристава, полагаем, что указанные расходы подлежат взысканию с судебного пристава-исполнителя.