



Сайт: [www.академия-кр.ру](http://www.академия-кр.ру)  
Эл. почта: [learn@etp2014.ru](mailto:learn@etp2014.ru)

## **Взыскание в судебном порядке ущерба, причиненного работником**

### **Сроки обращения в суд о взыскании с работника ущерба**

Согласно ч. 2 ст. 392 ТК РФ работодатель имеет право обратиться в суд с требованием о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба. 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). В соответствии с ч. 3 ст. 14 ТК РФ сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. Следовательно, если ущерб был обнаружен 10 сентября 2015 г., то работодатель может обратиться в суд до 10 сентября 2016 г. включительно. Согласно ч. 3 ст. 392 ТК РФ при пропуске срока по уважительным причинам суд может его восстановить. Однако у организации-работодателя практически не бывает уважительных причин для пропуска срока обращения в суд. Как правило, суд применяет на практике лишь ч. 1 ст. 392 ТК РФ в отношении работника. Суд может восстановить сроки для обращения работодателя с иском о возмещении ущерба, только если последний докажет, что обращению в суд препятствовали действия непреодолимой силы.

Очень часто работодатель подписывает с работником соглашение о возмещении ущерба с рассрочкой платежа, однако работник не исполняет условия соглашения. График погашения задолженности в данном соглашении может быть установлен на период больше одного года. На практике возникает вопрос, не будет ли пропущен срок для обращения в суд в такой ситуации. Как отметил Верховный Суд РФ в Определении от 30.07.2010 N 48-B10-5, 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.

### **Случаи и порядок взыскания ущерба, причиненного работником, в судебном порядке**



Сайт: [www.академия-кр.ру](http://www.академия-кр.ру)  
Эл. почта: [learn@etp2014.ru](mailto:learn@etp2014.ru)

Работодатель вправе взыскать ущерб, причиненный ему работником, только в судебном порядке, в частности, если:

- размер ущерба не превышает среднего месячного заработка работника, однако работодатель в течение одного месяца со дня установления размера ущерба не издал приказ о взыскании с работника суммы ущерба. Это следует из ч. 1, 2 ст. 248 ТК РФ;
- работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а его сумма превышает средний месячный заработок работника (ч. 2 ст. 248 ТК РФ);
- ученик по окончании ученичества без уважительных причин не приступил к работе и отказался добровольно возместить работодателю понесенные в связи с ученичеством расходы (ч. 2 ст. 207 ТК РФ);
- уволенный работник дал письменное обязательство о возмещении ущерба, но отказался его возместить (ч. 4 ст. 248 ТК РФ);
- работник уволился без уважительных причин и отказался возмещать работодателю понесенные им затраты на обучение работника (ст. 249, абз. 3 ч. 2 ст. 391 ТК РФ);
- работник, причинивший ущерб, уволился и не желает добровольно возместить работодателю данный ущерб. Этот вывод следует из совокупного анализа ч. 3 ст. 232, абз. 3 ч. 2 ст. 391 ТК РФ.

Для того чтобы взыскать с работника ущерб в судебном порядке, работодатель должен подать в суд исковое заявление. Согласно ст. 24 ГПК РФ дела, вытекающие из трудовых отношений, подсудны районному суду (п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52). В соответствии со ст. 28 ГПК РФ иск предъявляется в суд по месту жительства ответчика. На основании ч. 1 ст. 20 ГК РФ местом жительства признается место, в котором гражданин постоянно или преимущественно проживает. Следовательно, работодатель может подать иск в суд по месту жительства или фактического пребывания работника. По договоренности работник и работодатель вправе изменить территориальную подсудность до принятия судом дела к производству (ст. 32 ГПК РФ).

Исковое заявление подается в письменной форме. Согласно ч. 2 ст. 131 ГПК РФ в нем должны содержаться следующие сведения:

- наименование суда, в который подается заявление;
- наименование истца, адрес его места жительства или, если истцом является организация, адрес ее местонахождения, а также наименование представителя истца и его адрес, если заявление подается представителем;
- наименование ответчика, адрес его места жительства;
- действия, повлекшие нарушение или создавшие угрозу нарушения прав, свобод или законных интересов истца, и его требования;
- обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;



Сайт: [www.академия-кр.ру](http://www.академия-кр.ру)  
Эл. почта: [learn@etp2014.ru](mailto:learn@etp2014.ru)

- цена иска, если он подлежит оценке, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм;
- информация о соблюдении досудебного порядка обращения к ответчику, если в трудовом договоре с работником было предусмотрено такое условие;
- перечень прилагаемых к заявлению документов.

При подаче искового заявления работодатель должен уплатить государственную пошлину в размере, предусмотренном пп. 1 п. 1 ст. 333.19 НК РФ.

Согласно ст. 132 ГПК РФ к исковому заявлению работодатель должен приложить:

- копии заявления в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц;
- документ, подтверждающий уплату государственной пошлины;
- доверенность или иной документ, удостоверяющие полномочия представителя истца;
- документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, копии этих документов для ответчиков и третьих лиц, если таковые у них отсутствуют;
- доказательство выполнения обязательного досудебного порядка урегулирования спора, если такой порядок предусмотрен федеральным законом или договором;
- расчет взыскиваемой или оспариваемой денежной суммы, подписанный истцом, его представителем, копии расчета в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц.

### **Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, взыскиваемого с работника**

Согласно ст. 250 ТК РФ орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника. Например, Московский областной суд в Определении от 11.05.2010 по делу N 33-9032/2010 принял такое решение на том основании, что работница ранее не была материально ответственной, не имела трудового стажа. Однако размер ущерба не может быть снижен, если он причинен в результате преступления, совершенного в корыстных целях (абз. 2 п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52).

Снижение ущерба допустимо как при полной, так и при ограниченной материальной ответственности. Однако уменьшение размера взыскания с одних членов коллектива (бригады) не может служить основанием для соответствующего увеличения суммы взыскания с других его членов. С учетом материального положения работника



Сайт: [www.академия-кр.ру](http://www.академия-кр.ру)  
Эл. почта: [learn@etp2014.ru](mailto:learn@etp2014.ru)

(размер заработка, иных основных и дополнительных доходов), его семейного положения (количество членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным документам) и т.п. суд также может уменьшить размер взыскиваемого ущерба (п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52).

Следует также учитывать, что если работодателем заявлено требование о возмещении работником ущерба в пределах его среднего месячного заработка, однако в ходе судебного разбирательства будут установлены обстоятельства, с которыми закон связывает наступление полной материальной ответственности работника, то суд обязан принять решение по заявленным истцом требованиям и не может выйти за их пределы (п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52).

**Использование материалов документа допускается только со ссылкой на первоисточник.**