



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 18-КГ18-251

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

4 марта 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда
Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Фролкиной С.В., Гуляевой Г.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 4 марта 2019 г. гражданское дело по иску общества с ограниченной ответственностью фирмы «Санги Стиль» к Реваненко Дарье Евгеньевне, Сапуновой Марине Юрьевне, Малыхиной Елене Викторовне, Ивановой Наталье Александровне, Подшиваловой Олесе Станиславовне, Горбиковой Марии Александровне, Кичемайкиной Елизавете Александровне, Эстко Кристине Олеговне о возмещении ущерба, причинённого работодателю,

по кассационной жалобе Коваленко (Реваненко) Дарьи Евгеньевны на решение Первомайского районного суда г. Краснодара Краснодарского края от 14 ноября 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 20 марта 2018 г., которыми исковые требования удовлетворены.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

общество с ограниченной ответственностью фирма «Санги Стиль» (далее также – ООО фирма «Санги Стиль», общество) 25 июля 2017 г.

обратилось в Первомайский районный суд г. Краснодара Краснодарского края с иском к Реваненко Д.Е., Сапуновой М.Ю., Малыхиной Е.В., Ивановой Н.А., Подшиваловой О.С., Горбиковой М.А., Кичемайкиной Е.А., Эстко К.О. о возмещении работниками ущерба, причинённого работодателю.

В обоснование заявленных требований общество в иске указало, что в магазине № 37 ООО фирмы «Санги Стиль», расположенном по адресу: г. Краснодар, ул. Одесская, д. 35, осуществлял трудовую деятельность коллектив работников в составе управляющего магазином Сапуновой М.Ю., старших продавцов-кассиров Реваненко Д.Е., Малыхиной Е.В., продавцов-кассиров Ивановой Н.А., Подшиваловой О.С., Кичемайкиной Е.А., Эстко К.О. и консультанта по красоте Горбиковой М.А., с каждым из которых был заключён трудовой договор.

Кроме того, 25 августа 2015 г. между ООО фирмой «Санги Стиль» и коллективом работников указанного магазина (Горбиковой М.А., Ивановой Н.А., Кичемайкиной Е.А., Малыхиной Е.В., Подшиваловой О.С., Пуртовой Е.Ю., Сапуновой М.Ю.) был заключён договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. Руководителем (бригадиром) коллектива (бригады) являлась управляющий магазином Сапунова М.Ю.

Данный договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности был подписан Реваненко Д.Е. при приёме её на работу в магазин № 37 ООО фирмы «Санги Стиль» 18 сентября 2015 г., Эстко К.О. – 12 октября 2015 г.

На основании приказа ООО фирмы «Санги Стиль» от 27 ноября 2015 г. № 2738-Р-15 была проведена инвентаризация товарно-материальных ценностей, находящихся в магазине № 37 ООО фирмы «Санги Стиль» по адресу: г. Краснодар, ул. Одесская, д. 35, за период с 10 сентября по 28 ноября 2015 г.

28 ноября 2015 г. по результатам инвентаризации составлена сличительная ведомость результатов инвентаризации товарно-материальных ценностей, в соответствии с которой сумма недостачи – 119 160 руб. 10 коп.

Сумма прямого действительного ущерба, возникшего у ООО фирмы «Санги Стиль», определена с учётом норм списания потерь, применяемых в обществе, в размере 98 229 руб. 64 коп.

ООО фирма «Санги Стиль», ссылаясь на то, что ущерб был причинён ввиду недобросовестного отношения к своим служебным обязанностям работников, не обеспечивших сохранность вверенного им имущества, просило взыскать в счёт возмещения прямого действительного ущерба, причинённого коллективом (бригадой) работников, с учётом размера заработной платы каждого работника в межинвентаризационный период: с Реваненко Д.Е. – 15 577 руб. 14 коп., с Сапуновой М.Ю. – 19 356 руб. 21 коп., с Малыхиной Е.В. – 1250 руб. 80 коп., с Ивановой Н.А. – 1459 руб. 27 коп., с Подшиваловой О.С. – 16 582 руб. 42 коп., с Горбиковой М.А. –

16 582 руб. 42 коп., с Кичемайкиной Е.А. – 17 228 руб. 54 коп., с Эстко К.О. – 10 192 руб. 85 коп., а также расходы на уплату государственной пошлины в размере 3146 руб. 89 коп.

При этом ООО фирма «Санги Стиль» просило восстановить пропущенный срок на обращение в суд за разрешением спора о возмещении работниками ущерба, причинённого работодателю, поскольку ранее (в ноябре 2016 года) общество обращалось с таким же иском к Реваненко Д.Е., Сапуновой М.Ю., Малыхиной Е.В., Ивановой Н.А., Подшиваловой О.С., Горбиковой М.А., Кичемайкиной Е.А., Эстко К.О. в Ленинский районный суд г. Краснодара Краснодарского края, то есть по месту исполнения работниками своих трудовых обязанностей. Определением судьи Ленинского районного суда г. Краснодара Краснодарского края от 28 ноября 2016 г. исковое заявление ООО фирмы «Санги Стиль» было возвращено на основании пункта 2 части 1 статьи 135 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации по причине неподсудности дела этому суду. В связи с обжалованием названного определения в апелляционном и кассационном порядке срок на обращение за разрешением индивидуального трудового спора в Первомайский районный суд г. Краснодара, то есть суд по месту нахождения работодателя, определённый в трудовых договорах с работниками в качестве суда, рассматривающего споры между сторонами трудовых отношений, обществом был пропущен. По мнению ООО фирмы «Санги Стиль», причина пропуска данного срока является уважительной.

В суде первой инстанции ответчик Реваненко Д.Е. исковые требования не признала и заявила о пропуске ООО фирмой «Санги Стиль» без уважительных причин установленного частью 3 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока на обращение в суд за разрешением спора о возмещении работником ущерба, причинённого работодателю.

Определением Первомайского районного суда г. Краснодара Краснодарского края от 1 ноября 2017 г. утверждено мировое соглашение между ООО фирмой «Санги Стиль» и Малыхиной Е.В., Эстко К.О., производство по исковому заявлению ООО фирмы «Санги Стиль» к Малыхиной Е.В., Эстко К.О. о возмещении убытков прекращено.

Определениями Первомайского районного суда г. Краснодара Краснодарского края от 14 ноября 2017 г. утверждены мировые соглашения между ООО фирмой «Санги Стиль» и Игнатовой (до перемены фамилии – Подшиваловой) О.С. и между ООО фирмой «Санги Стиль» и Сапуновой М.Ю., а также прекращено производство по исковому заявлению ООО фирмы «Санги Стиль» к Игнатовой (до перемены фамилии – Подшиваловой) О.С. и к Сапуновой М.Ю. о возмещении убытков.

Решением Первомайского районного суда г. Краснодара Краснодарского края от 14 ноября 2017 г. исковые требования ООО фирмы «Санги Стиль» удовлетворены. В пользу ООО фирмы «Санги Стиль» взысканы убытки в размере: с Реваненко Д.Е. – 15 577 руб. 14 коп., с Ивановой Н.А. –

1459 руб. 27 коп., с Горбиковой М.А. – 16 582 руб. 42 коп., с Кичемайкиной Е.А. – 17 228 руб. 54 коп., а также судебные расходы в размере: с Реваненко Д.Е. – 623 руб. 09 коп., с Ивановой Н.А. – 400 руб., с Горбиковой М.А. – 663 руб. 30 коп., с Кичемайкиной Е.А. – 689 руб. 14 коп.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 20 марта 2018 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Коваленко (до перемены фамилии в связи с вступлением в брак – Реваненко) Д.Е. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены указанных судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 3 октября 2018 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 16 января 2019 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещённые о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явились, о причинах неявки сведений не представили. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ), считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц, участвующих в деле.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 387 ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права были допущены судами первой и апелляционной инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что ООО фирма «Санги Стиль» зарегистрировано в качестве юридического лица с 18 октября 1995 г., одним из основных видов деятельности общества является розничная торговля косметическими и парфюмерными товарами.

22 мая 2015 г. между ООО фирмой «Санги Стиль» и Реваненко Д.Е. заключён срочный трудовой договор, согласно которому Реваненко Д.Е. принята на работу в ООО фирму «Санги Стиль» на период отсутствия постоянного работника на должность продавца-кассира в магазин № 3, расположенный по адресу: Краснодарский край, ст. Октябрьская, ул. Красногвардейская, д. 45 Б. На основании указанного трудового договора работодателем издан приказ от 22 мая 2015 г. № 193-к/к о приёме Реваненко Д.Е. с 24 мая 2015 г. продавцом-кассиром в магазин № 3 на работу.

Пунктом 6.1 трудового договора предусмотрено, что сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Полная материальная ответственность может быть возложена на работника как в случаях, предусмотренных в Трудовом кодексе Российской Федерации, так и на основании заключённого договора о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (пункт 6.2 трудового договора).

18 сентября 2015 г. между ООО фирмой «Санги Стиль» и Реваненко Д.Е. заключено дополнительное соглашение к трудовому договору от 22 мая 2015 г., в соответствии с которым Реваненко Д.Е. с 18 сентября 2015 г. переведена в подразделение общества – магазин № 37, расположенный по адресу: г. Краснодар, ул. Одесская, д. 35, на должность старшего продавца-кассира, о чём заместителем начальника отдела кадров ООО фирмы «Санги Стиль» издан приказ от 18 сентября 2015 г. № 4646-к.

Судом также установлено, что 25 августа 2015 г. между ООО фирмой «Санги Стиль» и членами коллектива (бригады) магазина № 37 ООО фирмы «Санги Стиль», расположенного по адресу: г. Краснодар, ул. Одесская, д. 35, (Горбиковой М.А., Ивановой Н.А., Кичемайкиной Е.А., Малахиной Е.В., Подшиваловой О.С, Пуртовой Е.Ю., Сапуновой М.Ю.) в лице руководителя коллектива (бригадира) – управляющего магазином № 37 Сапуновой М.Ю. заключён договор о полной коллективной материальной ответственности, согласно которому коллектив (бригада) принимает на себя коллективную (бригадную) материальную ответственность за необеспечение сохранности имущества, вверенного ему для выполнения работ по приёму, подготовке товаров (продукции) к продаже (торговле, отпуску, реализации), по приёму на хранение, хранению, учёту, отпуску (выдаче) материальных ценностей в магазине ООО фирмы «Санги Стиль», расположенном по указанному адресу, и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам. Работодатель обязался создать коллективу (бригаде) условия,

необходимые для надлежащего исполнения принятых обязательств по этому договору.

Договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности подписан членами коллектива (бригады) 25 августа 2015 г., Реваненко Д.Е. подписала этот договор 18 сентября 2015 г.

12 октября 2015 г. на основании срочного трудового договора на работу в магазин № 37 ООО фирмы «Санги Стиль», расположенный по адресу: г. Краснодар, ул. Одесская, д. 35, на период отсутствия постоянного работника на должность продавца-кассира была принята Эстко К.О. (приказ от 12 октября 2015 г.). В этот же день Эстко К.О. подписан договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности от 25 августа 2015 г.

С 20 октября 2015 г. Иванова Н.А. уволена с должности продавца-кассира магазина № 37 по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации по инициативе работника (приказ от 20 октября 2015 г.).

По аналогичному основанию 12 ноября 2015 г. расторгнут трудовой договор со старшим продавцом-кассиром Малыхиной Е.В. (приказ от 12 ноября 2015 г.).

27 ноября 2015 г. работодателем издан приказ о проведении 28 ноября 2015 г. инвентаризации товарно-материальных ценностей, находящихся в магазине № 37 ООО фирмы «Санги Стиль» по адресу: г. Краснодар, ул. Одесская, д. 35, за период с 10 сентября по 28 ноября 2015 г. в связи с закрытием данного магазина.

28 ноября 2015 г. проведена инвентаризация товарно-материальных ценностей, находящихся в магазине № 37 ООО фирмы «Санги Стиль» по адресу: г. Краснодар, ул. Одесская, д. 35, в результате которой выявлена недостача в сумме 119 160 руб. 10 коп.

28 ноября 2015 г. Реваненко Д.Е. представлены письменные объяснения на имя председателя инвентаризационной комиссии. По её мнению, причинами возникновения недостачи товарно-материальных ценностей, выявленной по результатам инвентаризации, являются кражи в магазине, отсутствие какой-либо охраны, видеокамер и т.д.

В акте ООО фирмы «Санги Стиль» о результатах служебной проверки от 28 ноября 2015 г. отражено, что с учётом норм списания потерь, применяемых в обществе, в размере 2% от продаж парфюмерно-косметического товара и 0,2% от продаж прочего товара, размер прямого действительного ущерба, причинённого коллективом, составил 98 229 руб. 64 коп., а также отмечено, что материально ответственные лица не доказали отсутствие своей вины в возникновении недостачи, оснований для освобождения их от материальной ответственности не установлено. С учётом того, что сумма ущерба превышает средний месячный заработок работников, комиссией в акте предложено взыскать в судебном порядке с виновных материально ответственных лиц сумму выявленной недостачи (за вычетом суммы, попадающей в норму списания потерь) – 98 229 руб. 64. коп.

С 15 декабря 2015 г. трудовой договор с Реваненко Д.Е. расторгнут и она уволена с должности старшего продавца-кассира магазина № 37 по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации по инициативе работника (приказ от 15 декабря 2015 г.).

В ноябре 2016 года ООО фирма «Санги Стиль» обратилось в Ленинский районный суд г. Краснодара Краснодарского края с иском к Реваненко Д.Е., Сапуновой М.Ю., Малахиной Е.В., Ивановой Н.А., Подшиваловой О.С., Горбиковой М.А., Кичемайкиной Е.А., Эстко К.О. о возмещении работниками ущерба, причинённого работодателю.

Определением судьи Ленинского районного суда г. Краснодара Краснодарского края от 28 ноября 2016 г. исковое заявление ООО фирмы «Санги Стиль» было возвращено по основанию, предусмотренному пунктом 2 части 1 статьи 135 ГПК РФ, в связи с неподсудностью дела данному суду.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 28 февраля 2017 г. определение судьи Ленинского районного суда г. Краснодара Краснодарского края от 28 ноября 2016 г. оставлено без изменения.

15 мая 2017 г. на указанные судебные постановления представителем ООО фирмы «Санги Стиль» была подана кассационная жалоба в президиум Краснодарского краевого суда.

Определением судьи Краснодарского краевого суда от 19 июня 2017 г. отказано в передаче кассационной жалобы представителя ООО фирмы «Санги Стиль» для рассмотрения в судебном заседании кассационной инстанции Краснодарского краевого суда.

25 июля 2017 г. ООО фирма «Санги Стиль» обратилось с настоящим иском в Первомайский районный суд г. Краснодара Краснодарского края.

Реваненко Д.Е. после регистрации 21 октября 2017 г. брака с Коваленко А.В. присвоена фамилия Коваленко.

Рассматривая заявление ООО фирмы «Санги Стиль» о восстановлении пропущенного годичного срока, предусмотренного частью 3 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации для обращения работодателя в суд по спору о возмещении работником ущерба, причинённого работодателю, суд первой инстанции сослался на разъяснения, содержащиеся в пункте 3 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причинённый работодателю», согласно которым к уважительным причинам пропуска работодателем срока на обращение в суд могут быть отнесены исключительные обстоятельства, не зависящие от воли работодателя, препятствовавшие подаче искового заявления, и посчитал необходимым восстановить такой срок в целях соблюдения прав ООО фирмы «Санги Стиль» на судебную защиту, указав, что истец ранее предпринимал попытки обращения в суд и от права на возмещение ущерба не отказался.

Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования ООО фирмы «Санги Стиль» о возмещении работодателю ущерба, причинённого работниками, суд первой инстанции, исходя из положений статьи 238 Трудового кодекса Российской Федерации и полагая, что коллективом работников был причинён прямой действительный ущерб работодателю ООО фирме «Санги Стиль», которым соблюдены правила заключения договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности и не допущено нарушений во время проведения инвентаризации товарно-материальных ценностей, находящихся в магазине № 37 по адресу: г. Краснодар, ул. Одесская, д. 35, пришёл к выводу о взыскании с работников, ответчиков по делу, суммы причинённого ими работодателю ущерба, в том числе с Реваненко Д.Е. в размере заявленных к ней исковых требований (15 577 руб. 14 коп.).

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, дополнительно отметив, что с учётом первой подачи иска в суд в ноябре 2016 года ООО фирма «Санги Стиль» обратилось в суд с иском о возмещении работниками ущерба, причинённого работодателю, в пределах годичного срока, установленного частью 3 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой и апелляционной инстанций основаны на неправильном применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

В соответствии с частью 3 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причинённого работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причинённого ущерба.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных в том числе частью 3 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, они могут быть восстановлены судом (часть 4 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно разъяснениям, содержащимся в пункте 3 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причинённый работодателю», 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 3 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации). К уважительным причинам пропуска срока могут быть отнесены исключительные

обстоятельства, не зависящие от воли работодателя, препятствовавшие подаче искового заявления.

Из приведённых норм Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что в случае пропуска установленного частью 3 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока для обращения работодателя в суд с иском к работнику о возмещении причинённого работодателю ущерба этот срок может быть восстановлен судом, если будут представлены доказательства уважительности причин его пропуска. При этом уважительными причинами могут быть признаны только исключительные обстоятельства, препятствовавшие работодателю обратиться с иском с заявлением в суд в установленный законом срок.

При разрешении заявления ООО фирмы «Санги Стил» о восстановлении пропущенного срока на обращение в суд с иском по спору о возмещении работниками ущерба, причинённого работодателю, приведённые нормы материального права и разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению были процитированы в судебных постановлениях судами первой и апелляционной инстанций, однако фактически не применены. В обжалуемых судебных постановлениях не указаны мотивы, по которым судебные инстанции признали уважительными причины пропуска работодателем установленного частью 3 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации годового срока на обращение в суд с иском о возмещении работниками ущерба, причинённого работодателю (ущерб работодателем обнаружен 28 ноября 2015 г., обращение его в суд с настоящим иском с соблюдением правил подсудности, определённой в трудовых договорах с работниками, последовало 25 июля 2017 г.), не содержатся ссылки на исключительные обстоятельства, не зависящие от воли работодателя, препятствовавшие подаче в суд искового заявления ООО фирмы «Санги Стил» о возмещении работниками ущерба, причинённого работодателю, в установленный законом срок.

Вывод суда первой инстанции о необходимости восстановления ООО фирме «Санги Стил» пропущенного срока на обращение в суд в целях соблюдения его прав на судебную защиту со ссылкой на то, что истец ранее предпринимал попытки обращения в суд и от права на возмещение ущерба не отказывался, нельзя признать правомерным. Восстановление работодателю пропущенного срока на обращение в суд с иском о возмещении работником ущерба, причинённого работодателю, при наличии заявления работника о применении последствий пропуска этого срока и в случае, если не установлены не зависящие от воли работодателя исключительные обстоятельства, препятствовавшие подаче такого искового заявления в суд в установленный законом срок, приводит к нарушению справедливого баланса интересов сторон трудового спора и, соответственно, к нарушению прав работника как более слабой стороны в трудовых отношениях.

Ошибочным является и утверждение суда апелляционной инстанции о том, что исковое заявление ООО фирмы «Санги Стил» о возмещении работниками ущерба, причинённого работодателю, с учётом первой подачи иска в суд в ноябре 2016 года поступило в суд в пределах установленного частью 3 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока, так как общество обратилось в суд с соблюдением правил подсудности только 25 июля 2017 г., то есть спустя 1 год 8 месяцев с момента обнаружения ущерба (28 ноября 2015 г.). При этом в исковом заявлении ООО фирмы «Санги Стил», поданном с соблюдением правил подсудности, было указано на пропуск данного срока и содержалось ходатайство о его восстановлении.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации также считает, что суды первой и апелляционной инстанций, делая выводы о наличии оснований для взыскания с ответчиков, в том числе с Реваненко Д.Е., суммы причинённого работодателю ущерба, неправильно применили нормы материального права, регулирующие спорные отношения.

В соответствии с частью 2 статьи 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации при рассмотрении дела в кассационном порядке суд проверяет правильность применения и толкования норм материального права и норм процессуального права судами, рассматривавшими дело, в пределах доводов кассационных жалобы, представления. В интересах законности суд кассационной инстанции вправе выйти за пределы доводов кассационных жалобы, представления.

Как разъяснено в пункте 25 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 11 декабря 2012 г. № 29 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регулирующих производство в суде кассационной инстанции», проверка законности обжалуемого судебного постановления осуществляется в пределах доводов кассационных жалоб, представления. Вместе с тем следует иметь в виду, что суд не связан доводами, изложенными в кассационных жалобе, представлении, если он придёт к выводу о том, что в интересах законности необходимо выйти за пределы этих доводов.

Под интересами законности, которые дают основания для выхода за пределы доводов, изложенных в кассационной жалобе, по смыслу статьи 2 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, следует, в частности, понимать необходимость проверки правильности применения судами норм материального и процессуального права в целях защиты нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов участников гражданских, трудовых и иных правоотношений.

Положения статьи 37 Конституции Российской Федерации, обуславливая свободу трудового договора, право работника и работодателя по соглашению решать вопросы, связанные с возникновением, изменением и прекращением трудовых отношений, в том числе вопросы, связанные с материальной ответственностью сторон трудового договора, определяют вместе с тем

обязанность государства обеспечивать надлежащую защиту прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, что согласуется с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации как социальном правовом государстве.

Поскольку при разрешении споров о коллективной (бригадной) материальной ответственности работников за ущерб, причинённый работодателю, суд обязан проверить не только наличие фактических и правовых оснований для взыскания такого ущерба, но и правомерность заключения с работниками договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности, учитывая изложенные в пункте 25 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 11 декабря 2012 г. № 29 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регулирующих производство в суде кассационной инстанции» разъяснения относительно пределов рассмотрения дела в суде кассационной инстанции, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в интересах законности и в целях соблюдения прав и законных интересов участников трудовых отношений при рассмотрении кассационной жалобы Коваленко (Реваненко) Д.Е. считает необходимым выйти за пределы содержащихся в ней доводов относительно законности взыскания с неё денежных средств в пользу ООО фирмы «Санги Стиль» в целях возмещения материального ущерба и проверить обжалуемые судебные постановления в полном объёме, то есть и в части правомерности взыскания денежных средств в счёт возмещения ущерба ООО фирме «Санги Стиль» с других ответчиков по делу, с которыми общество не заключило мировые соглашения, а именно с Ивановой Н.А., Горбиковой М.А. и Кичемайкиной Е.А.

Согласно части 1 статьи 232 Трудового кодекса Российской Федерации сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечёт за собой освобождение стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами (часть 3 статьи 232 Трудового кодекса Российской Федерации).

Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора установлены статьёй 233 Трудового кодекса Российской Федерации. В соответствии с этой нормой материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причинённый ею другой стороне этого договора в результате её виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено данным кодексом

или иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причинённого ей ущерба.

Главой 39 Трудового кодекса Российской Федерации «Материальная ответственность работника» определены условия и порядок возложения на работника, причинившего работодателю имущественный ущерб, материальной ответственности, в том числе и пределы такой ответственности.

Работник обязан возместить работодателю причинённый ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат (часть 1 статьи 238 Трудового кодекса Российской Федерации).

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причинённого работником третьим лицам (часть 2 статьи 238 Трудового кодекса Российской Федерации).

За причинённый ущерб работник несёт материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено данным кодексом или иными федеральными законами (статья 241 Трудового кодекса Российской Федерации).

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причинённый работодателю прямой действительный ущерб в полном размере (часть 1 статьи 242 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 2 статьи 242 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что материальная ответственность в полном размере причинённого ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных этим кодексом или иными федеральными законами.

Перечень случаев возложения на работника материальной ответственности в полном размере причинённого ущерба приведён в статье 243 Трудового кодекса Российской Федерации.

Так, в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 243 Трудового кодекса Российской Федерации материальная ответственность в полном размере причинённого ущерба возлагается на работника в случае недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу.

В пункте 4 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причинённый работодателю» разъяснено, что к обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о

возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, в частности, относятся: отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действий или бездействия) причинителя вреда; вина работника в причинении ущерба; причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба; размер причинённого ущерба; соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности.

Частями 1 и 2 статьи 245 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины (часть 3 статьи 245 Трудового кодекса Российской Федерации).

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом (часть 4 статьи 245 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно части 2 статьи 244 Трудового кодекса Российской Федерации перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» Министерству труда и социального развития Российской Федерации поручено в том числе разработать и утвердить перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная

коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества, а также типовую форму договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Такой перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного имущества, и типовая форма договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. № 85 (приложения № 3 и 4 соответственно к названному постановлению).

Как следует из содержания типовой формы договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности (приложение № 4 к постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. № 85), решение работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением) работодателя и объявляется коллективу (бригаде). Приказ (распоряжение) работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности прилагается к договору о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности. Комплектование вновь создаваемого коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. При включении в состав коллектива (бригады) новых работников принимается во внимание мнение коллектива (бригады). Руководитель коллектива (бригадир) назначается приказом (распоряжением) работодателя. При этом принимается во внимание мнение коллектива (бригады). При смене руководства коллектива (бригадира) или при выбытии из коллектива (бригады) более 50 процентов от его первоначального состава договор должен быть перезаключён. Договор не перезаключается при выбытии из состава коллектива (бригады) отдельных работников или приёме в коллектив (бригаду) новых работников. В этих случаях против подписи выбывшего члена коллектива (бригады) указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор и указывает дату вступления в коллектив (бригаду).

Если иск о возмещении ущерба заявлен по основаниям, предусмотренным статьёй 245 Трудового кодекса Российской Федерации (коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба), суду необходимо проверить, соблюдены ли работодателем предусмотренные законом правила установления коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также ко всем ли членам коллектива (бригады), работавшим в период возникновения ущерба, предъявлен иск. Если иск предъявлен не ко всем членам коллектива (бригады), суд, исходя из статьи 43 ГПК РФ, вправе по своей инициативе привлечь их к участию в деле в качестве третьих лиц, не заявляющих самостоятельных требований относительно

предмета спора, на стороне ответчика, поскольку от этого зависит правильное определение индивидуальной ответственности каждого члена коллектива (бригады). Определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, суду необходимо учитывать степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба (пункт 14 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причинённый работодателю»).

Из приведённых положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений, содержащихся в пунктах 4 и 14 названного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, следует, что материальная ответственность работника является самостоятельным видом юридической ответственности и возникает лишь при наличии ряда обязательных условий, к которым относятся: наличие имущественного ущерба у работодателя, противоправность действия (бездействия) работника, причинная связь между противоправным действием (бездействием) работника и имущественным ущербом у работодателя, вина работника в совершении противоправного действия (бездействия), если иное прямо не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом.

Коллективная (бригадная) ответственность работников за причинение ущерба работодателю может вводиться только при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере. При этом коллективная (бригадная) материальная ответственность работников за причинение ущерба работодателю возникает лишь в случае, когда все члены коллектива (бригады) добровольно принимают на себя такую ответственность. Одним из оснований для возложения на коллектив работников материальной ответственности в полном размере за ущерб, причинённый работодателю, является наличие единого письменного договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности, заключённого со всеми членами коллектива (бригады) работников, в соответствии с типовой формой договора о полной коллективной материальной ответственности, утверждённой постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. № 85. Обязанность же доказать наличие оснований для заключения договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба и соблюдение правил заключения такого договора возложена законом на работодателя. Невыполнение

работодателем требований трудового законодательства о порядке и условиях заключения договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности является основанием для освобождения работника от обязанности возместить причинённый по его вине ущерб в полном объёме, превышающем его средний месячный заработок.

При взыскании с коллектива (бригады) работников причинённого работодателю материального ущерба в судебном порядке суду необходимо проверить, соблюдены ли работодателем предусмотренные законом правила установления коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также определить степень вины в причинении ущерба работодателю каждого члена коллектива (бригады) работников.

Таким образом, к обстоятельствам, имеющим значение для правильного разрешения настоящего спора, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, относятся: наличие прямого действительного ущерба у работодателя – ООО фирмы «Санги Стил» и его размер; наличие оснований для привлечения работников ООО фирмы «Санги Стил», включая Реваненко Д.Е., к ответственности в полном размере причинённого ущерба; соблюдение работодателем предусмотренных законом правил установления коллективной (бригадной) материальной ответственности коллектива магазина № 37 ООО фирмы «Санги Стил», расположенного по адресу: г. Краснодар, ул. Одесская, д. 35; противоправность действий или бездействия работников ООО фирмы «Санги Стил», входящих в состав коллектива (бригады) работников названного магазина, с которым работодателем был заключён договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности; причинная связь между поведением этих работников, в том числе Реваненко Д.Е., и наступившим у ООО фирмы «Санги Стил» ущербом; степень вины каждого члена коллектива (бригады) работников в причинении ущерба ООО фирме «Санги Стил».

Судебными инстанциями при разрешении спора по иску ООО фирмы «Санги Стил» о возмещении ущерба, причинённого работниками, не учтены нормы трудового законодательства, регулирующие условия и порядок возложения на работника ответственности за имущественный вред, причинённый работодателю работником при исполнении трудовых обязанностей, в том числе нормы о коллективной (бригадной) ответственности работников, вследствие чего не были установлены названные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения данного спора, и, соответственно, не установлены обязательные условия для возложения на коллектив (бригаду) работников ООО фирмы «Санги Стил», в том числе на Реваненко Д.Е., материальной ответственности за ущерб, наступивший у ООО фирмы «Санги Стил».

Так, судебные инстанции не приняли во внимание, что имеющаяся в материалах дела копия договора о полной коллективной материальной ответственности от 25 августа 2015 г., которая была представлена

ООО фирмой «Санги Стилль» в суд первой инстанции и на которую суд сослался в том числе как на основание для возложения на ответчиков полной материальной ответственности, не соответствует требованиям, установленным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности», а именно: договор не содержит перечня всех членов коллектива, которые приняли условие о полной материальной ответственности и к которым может быть применена такая ответственность; из содержания договора невозможно установить, кто из работников и когда включался в состав коллектива (бригады) и исключался из него, учитывалось ли мнение коллектива (бригады) по включению в его состав новых работников; каким образом осуществлялся приём, хранение и передача имущества. В договоре также не установлены порядок выявления степени виновности каждого члена коллектива и способы распределения ответственности между членами коллектива, не определены способы погашения возникшего обязательства по недостатке или порче имущества. Отсутствует в деле и решение работодателя ООО фирмы «Санги Стилль» об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности коллектива работников магазина № 37 ООО фирмы «Санги Стилль», оформленное приказом (распоряжением) работодателя и являющееся обязательным приложением к договору о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Судебными инстанциями с учётом подлежащих применению к спорным отношениям норм права также не дана оценка тем обстоятельствам, что договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности был заключён с членами коллектива магазина ООО фирмы «Санги Стилль» (Горбиковой М.А., Ивановой Н.А., Кичемайкиной Е.А., Малыхиной Е.В., Подшиваловой О.С., Пуртовой Е.Ю., Сапуновой М.Ю.) 25 августа 2015 г., а Реваненко Д.Е. была принята на работу в ООО фирму «Санги Стилль» позже – 18 сентября 2015 г. и в тот же день она подписала приложение к данному договору. В деле отсутствуют какие-либо сведения о Пуртовой Е.Ю., которая участвовала в подписании коллективного договора 25 августа 2015 г., но исковые требования работодателем к ней не предъявлены, что осталось без внимания судов. В межинвентаризационный период с 10 сентября по 28 ноября 2015 г. с членами коллектива (бригады) расторгались трудовые договоры (20 октября 2015 г. и 12 ноября 2015 г. с продавцом-кассиром Ивановой Н.А. и старшим продавцом-кассиром Малыхиной Е.В. соответственно) и заключались с новыми работниками (12 октября 2015 г. – с Этко К.О. на должность продавца-кассира). При этом в материалах дела не

имеется подтверждённых документально данных о том, что названные ответчики (Реваненко Д.Е. и Эстко К.О.) давали своё согласие на вступление в коллектив (бригаду) работников, на который возложена коллективная (бригадная) материальная ответственность, и что при включении в состав коллектива (бригады) новых работников принималось во внимание мнение коллектива (бригады). Само по себе трудоустройство указанных выше лиц в подразделение ООО фирмы «Санги Стиль» (магазин № 37, расположенный по адресу: г. Краснодар, ул. Одесская, д. 35), как следует из положений статей 244, 245 Трудового кодекса Российской Федерации, не возлагает на них коллективную (бригадную) ответственность при отсутствии надлежащей в соответствии с нормативными предписаниями процедуры оформления этой материальной ответственности и не освобождает работодателя от бремени доказывания юридически значимых обстоятельств при возложении на работников коллективной (бригадной) материальной ответственности с учётом требований статьи 245 Трудового кодекса Российской Федерации.

Не исполнена судебными инстанциями и предусмотренная частью 4 статьи 245 Трудового кодекса Российской Федерации обязанность по определению степени вины каждого члена коллектива (бригады) работников в причинении ущерба работодателю, что в итоге повлияло на определение размера ущерба, подлежащего возмещению каждым из ответчиков.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит обоснованными доводы кассационной жалобы Коваленко (Реваненко) Д.Е. о нарушениях при проведении инвентаризации товарно-материальных ценностей, находящихся в магазине № 37 ООО фирмы «Санги Стиль» по адресу: г. Краснодар, ул. Одесская, д. 35.

Принимая в качестве доказательств наличия прямого действительного ущерба, причинённого ответчиками ООО фирме «Санги Стиль», а также размера этого ущерба представленные истцом в суд первой инстанции копию сличительной описи результатов инвентаризации товарно-материальных ценностей от 28 ноября 2015 г. и акт о результатах служебной проверки от 28 ноября 2015 г., суд первой инстанции не проверил соблюдение работодателем порядка проведения 28 ноября 2015 г. инвентаризации товарно-материальных ценностей, находящихся в магазине № 37 ООО фирмы «Санги Стиль», расположенном по адресу: г. Краснодар, ул. Одесская, д. 35, при том, что факт недостачи может считаться подтверждённым только при условии выполнения в ходе инвентаризации всех необходимых проверочных мероприятий, результаты которых должны быть оформлены документально в установленном законом порядке.

Согласно части 2 статьи 11 Федерального закона от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учёте» (далее – Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ) при инвентаризации выявляется фактическое наличие соответствующих объектов, которое сопоставляется с данными регистров бухгалтерского учёта.

В части 3 статьи 11 Федерального закона от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ определено, что случаи, сроки и порядок проведения инвентаризации, а также перечень объектов, подлежащих инвентаризации, определяются экономическим субъектом, за исключением обязательного проведения инвентаризации. Обязательное проведение инвентаризации устанавливается законодательством Российской Федерации, федеральными и отраслевыми стандартами.

Выявленные при инвентаризации расхождения между фактическим наличием объектов и данными регистров бухгалтерского учёта подлежат регистрации в бухгалтерском учёте в том отчётном периоде, к которому относится дата, по состоянию на которую проводилась инвентаризация (часть 4 статьи 11 Федерального закона от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ).

Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 29 июля 1998 г. № 34н утверждено Положение по ведению бухгалтерского учёта и бухгалтерской отчётности в Российской Федерации, пунктом 27 которого установлено, что проведение инвентаризации является обязательным в том числе при смене материально-ответственных лиц, при выявлении фактов хищения, злоупотребления или порчи имущества.

В соответствии с пунктами 26, 28 названного положения инвентаризация имущества и обязательств проводится для обеспечения достоверности данных бухгалтерского учёта и бухгалтерской отчётности, в ходе её проведения проверяются и документально подтверждаются наличие, состояние и оценка указанного имущества и обязательств. При этом выявленные при инвентаризации расхождения между фактическим наличием имущества и данными бухгалтерского учёта отражаются на счетах бухгалтерского учёта.

Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 13 июня 1995 г. № 49 утверждены Методические указания по инвентаризации имущества и финансовых обязательств (далее – Методические указания).

Пунктом 1.5 Методических указаний предусмотрено, что в соответствии с Положением о бухгалтерском учёте и отчётности в Российской Федерации проведение инвентаризации является обязательным в том числе при смене материально ответственных лиц (на день приёмки-передачи дел) и при установлении фактов хищений или злоупотреблений, а также порчи ценностей.

До начала проверки фактического наличия имущества инвентаризационной комиссии надлежит получить последние на момент инвентаризации приходные и расходные документы или отчёты о движении материальных ценностей и денежных средств. Материально ответственные лица дают расписки о том, что к началу инвентаризации все расходные и приходные документы на имущество сданы в бухгалтерию или переданы комиссии и все ценности, поступившие на их ответственность, оприходованы, а выбывшие списаны в расход. Проверка фактического наличия имущества

производится при обязательном участии материально ответственных лиц (пункты 2.4, 2.8 Методических указаний).

Описи подписывают все члены инвентаризационной комиссии и материально ответственные лица. В конце описи материально ответственные лица дают расписку, подтверждающую проверку комиссией имущества в их присутствии, об отсутствии к членам комиссии каких-либо претензий и принятии перечисленного в описи имущества на ответственное хранение. При проверке фактического наличия имущества в случае смены материально ответственных лиц принявший имущество расписывается в описи в получении, а сдавший – в сдаче этого имущества (пункт 2.10 Методических указаний).

Как усматривается из материалов дела, в нарушение Методических указаний при проведении ООО фирмой «Санги Стил» 28 ноября 2015 г. инвентаризации товарно-материальных ценностей, находящихся в магазине № 37, расположенном по адресу: г. Краснодар, ул. Одесская, д. 35, не у всех материально ответственных лиц (старшего продавца-кассира Малыхиной Е.В., продавца Ивановой Н.А.) были отобраны расписки о том, что к началу инвентаризации все расходные и приходные документы на имущество сданы в бухгалтерию или переданы комиссии и все ценности, поступившие под их ответственность, оприходованы; в нарушение пункта 2.8 Методических указаний инвентаризация проведена в отсутствие проверяемых материально ответственных лиц (старшего продавца-кассира Малыхиной Е.В., продавца Ивановой Н.А.); в нарушение пункта 2.10 Методических указаний в инвентаризационной описи отсутствуют подписи проверяемых материально ответственных лиц – старшего продавца-кассира Малыхиной Е.В. и продавца Ивановой Н.А. Однако данные обстоятельства судом первой инстанции оставлены без внимания и соответствующей правовой оценки по правилам статьи 67 ГПК РФ.

Нормы Федерального закона от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учёте», Положения по ведению бухгалтерского учёта и бухгалтерской отчётности в Российской Федерации, утверждённого приказом Министерства финансов Российской Федерации от 29 июля 1998 г. № 34н, а также Методические указания, предусматривающие основания и порядок проведения инвентаризации имущества и финансовых обязательств в организации, судебными инстанциями при рассмотрении настоящего дела применены не были.

Делая вывод о том, что ООО фирмой «Санги Стил» подтверждён факт наличия ущерба у работодателя и размер этого ущерба, суд не учёл, что истцом не представлены документы, свидетельствующие о количестве и стоимости товарно-материальных ценностей, вверенных ответчикам при заключении с ними договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также документы, содержащие сведения о результатах предыдущих инвентаризаций, и документы, подтверждающие размер

недостачи, в том числе первичные учётные документы и отчёты о движении материальных ценностей и денежных средств.

Ввиду изложенного вывод суда первой инстанции о доказанности истцом размера причинённого ущерба нельзя признать соответствующим требованиям закона.

Трудовое законодательство (статья 247 Трудового кодекса Российской Федерации) обязывает работодателя не только устанавливать размер причинённого ему ущерба, но и причины его возникновения, для чего работодатель обязан провести соответствующую проверку с обязательным истребованием у работника, причинившего ущерб, объяснений в письменной форме. В случае отказа или уклонения работника от представления указанного объяснения работодатель обязан составить соответствующий акт.

Эти положения закона при разрешении спора по иску ООО фирмы «Санги Стил» о взыскании с работников (ответчиков по делу) материального ущерба судом первой инстанции применены не были.

Судом не учтено, что инвентаризация товарно-материальных ценностей 28 ноября 2015 г. проведена истцом в отсутствие ответчиков Малихиной Е.В. и Ивановой Н.А., с её результатами эти ответчики ознакомлены не были. Письменные объяснения относительно выявленной недостачи у указанных материально ответственных лиц в нарушение положений части 2 статьи 247 Трудового кодекса Российской Федерации работодателем не истребовались.

Статьёй 239 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что 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.

Согласно разъяснениям, изложенным в пункте 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причинённый работодателю», работник не может быть привлечён к материальной ответственности, если ущерб возник вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику. Неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, может служить основанием для отказа в удовлетворении требований работодателя, если это явилось причиной возникновения ущерба.

Приведённая норма закона и разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации по её применению судебными инстанциями оставлены без внимания.

Возлагая на ответчиков обязанность возместить ущерб, причинённый работодателю ООО фирме «Санги Стиль», и признавая несостоятельным довод ответчика Реваненко Д.Е. о неисполнении работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества со ссылкой на то, что она в период работы в магазине № 37 ООО фирмы «Санги Стиль» не уведомляла руководителя в письменной форме о наличии недостачи, суд первой инстанции не учёл, что создание работникам надлежащих условий для хранения вверенного им имущества является обязанностью работодателя, который в силу статьи 239 Трудового кодекса Российской Федерации и статьи 56 ГПК РФ обязан был представить доказательства, подтверждающие, что такие условия им были созданы и доступ посторонних лиц к вверенному ответчиком имуществу был исключён.

Несмотря на то, что в письменных объяснениях о причинах возникновения недостачи и в ходе судебного разбирательства Реваненко Д.Е. отрицала вину в возникновении ущерба у работодателя, поясняя, что одной из причин образования недостачи является необеспечение работодателем надлежащих условий для сохранности товарно-материальных ценностей, находящихся в магазине, в частности отсутствие в магазине охраны и камер наблюдения, что в соответствии со статьёй 239 Трудового кодекса Российской Федерации исключает материальную ответственность работника, доказательства, опровергающие данные доводы ответчика и подтверждающие надлежащие условия хранения материальных ценностей в магазине № 37 ООО фирмы «Санги Стиль», истцом суду представлены не были.

Допущенные судом первой инстанции нарушения норм права судом апелляционной инстанции устранены не были.

Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признаёт выводы судебных инстанций об удовлетворении исковых требований ООО фирмы «Санги Стиль» сделанными без учёта норм материального права, подлежащих применению к спорным отношениям, при неустановлении судом обстоятельств, имеющих значение для дела. В связи с этим обжалуемые судебные постановления нельзя признать законными, поскольку они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 387 ГПК РФ является основанием для отмены решения Первомайского районного суда г. Краснодара Краснодарского края от 14 ноября 2017 г. и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 20 марта 2018 г. и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и разрешить спор в соответствии с подлежащими применению к спорным

отношениям сторон нормами материального права, установленными по делу обстоятельствами и с соблюдением требований процессуального закона.

Руководствуясь статьями 387, 388, 390 ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Первомайского районного суда г. Краснодара Краснодарского края от 14 ноября 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 20 марта 2018 г. отменить, направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Первомайский районный суд г. Краснодара Краснодарского края.

Председательствующий

Судьи

