

Работодателю причинен ущерб. КАК ДОКАЗАТЬ ПРИЧИННО- СЛЕДСТВЕННУЮ СВЯЗЬ?



Татьяна Самарина

канд. юрид. наук, старший юрист
Юридической фирмы «ЮСТ»

Согласно п. 4 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (далее – Постановление Пленума ВС РФ № 52) причинную связь между поведением работника и наступившим ущербом обязан доказывать работодатель.

Доказательства наличия причинно-следственной связи должны быть найдены работодателем еще до подачи искового заявления – на этапе проведения внутренней служебной проверки, в ходе которой работодатель в силу ст. 247 ТК РФ должен установить:

- причины возникновения ущерба;
- вину конкретных лиц в причинении ущерба;
- противоправность их действий (бездействия);
- наличие прямого действительного ущерба и его размер;
- отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность;
- обстоятельства, смягчающие и (или) отягчающие вину работника.

УСТАНОВЛЕНИЕ ПРИЧИННО-СЛЕДСТВЕННОЙ СВЯЗИ ИМЕЕТ РЕШАЮЩЕЕ ЗНАЧЕНИЕ ПРИ РАССМОТРЕНИИ ДЕЛ О ВОЗМЕЩЕНИИ РАБОТНИКОМ УЩЕРБА, ПРИЧИНЕННОГО РАБОТОДАТЕЛЮ. ДЛЯ ТОГО ЧТОБЫ ДОКАЗАТЬ НАЛИЧИЕ ПРИЧИННОЙ СВЯЗИ МЕЖДУ ПОВЕДЕНИЕМ РАБОТНИКА И НАСТУПИВШИМ УЩЕРБОМ, РАБОТОДАТЕЛЮ НЕОБХОДИМО ОБРАТИТЬ ОСОБОЕ ВНИМАНИЕ НА ПРОВЕДЕНИЕ И ОФОРМЛЕНИЕ СЛУЖЕБНОЙ ПРОВЕРКИ.

Служебная проверка: ошибки работодателей

Следует отметить, что большинство работодателей не уделяют должного внимания надлежащей организации проведения и оформления служебной проверки. В числе наиболее распространенных ошибок:

- неистребование письменных объяснений у всех лиц, так или иначе задействованных в процессе возникновения ущерба;
- неустановление конкретных причин возникновения ущерба;
- нарушение порядка проведения инвентаризации имущества и финансовых обязательств;
- отсутствие учета обстоятельств, смягчающих вину работника, и т. д.

Показателен пример, когда работодателю было отказано в иске о возмещении причиненного ему ущерба, поскольку он не предоставил бесспорных доказательств противоправности поведения работника и его вины, не установил причины возникновения недостачи, не подтвердил факт пря-

мого действительного ущерба и заявил его размер без учета степени износа имущества (Определение Московского областного суда от 19.04.2012 по делу № 33-7196/2012).

Доказать наличие причинно-следственной связи между действиями (бездействием) конкретных работников и ущербом без установления указанных выше обстоятельств практически и юридически невозможно. В таком случае любую меру дисциплинарной и материальной ответственности, которую изберет работодатель для конкретного работника, суд с большой степенью вероятности признает незаконной.

Чтобы с максимальной достоверностью установить причинно-следственную связь, работодателю в первую очередь необходимо определить, каковы были предпосылки возникновения ущерба. Для этого требуется установить следующие факты:

- правомерность заключения с работниками, вовлеченными в процесс хранения, обработки, продажи, отпуска, перевозки и иные операции с товарно-материальными ценностями (далее – ТМЦ), договора о полной материальной ответственности;
- надлежащую передачу (вверение) работнику ТМЦ;
- ознакомление работника со всеми инструкциями, устанавливающими его обязанности в определенном порядке использовать (обслуживать) вверенные ему ТМЦ;
- обеспечение работодателем надлежащих условий для хранения ТМЦ, вверенных работнику.

Во-вторых, в рамках внутренней (служебной) проверки работодатель должен восстановить всю последовательность действий работников, так или иначе влиявших на ход событий. В соответствии со ст. 193, 247 ТК РФ работодатель обязан затребовать их письменные объяснения. Рекомендуется оформлять такой запрос письменно, а в случае отсутствия работника на рабочем месте допустимо направление ему запроса посредством почтовой или факсимильной связи. Если письменные объяснения не предоставляются, то составляется соответствующий акт.

Поскольку работодатель заинтересован в восстановлении объективной картины произошедшего, для налаживания конструктивного диалога с работниками рекомендуется избегать обвинительного тона в текстах запросов объяснений. Таким образом работодатель сможет получить максимально полную информацию о событии у большинства задействованных в нем работников.

Основываясь на полученных от работников сведениях, работодатель должен последовательно ответить на следующие вопросы:

- кто вероятнее всего стал виновником причиненного ущерба;
- имеются ли в действиях работника нарушения конкретных инструкций (должностных обязанностей), с которыми он был ознакомлен;
- какие именно действия (бездействие) работника предшествовали наступлению ущерба;
- наступил бы данный ущерб в случае воздержания работника от совершения им указанных действий (бездействия);



- имелся ли «разрыв» причинно-следственной связи, сопряженный с действиями иных лиц и (или) факторами, на которые стороны трудовых отношений не могут влиять?

Основные факторы, которые влияют на наличие причинно-следственной связи, можно представить в виде схемы. Рассмотрим ее отдельные элементы на конкретных примерах.

Вина работника

Руководствуясь разъяснениями, данными в п. 16 Постановления Пленума ВС РФ № 52, суды устанавливают степень и форму вины, чтобы в соответствии с ч. 1 ст. 250 ТК РФ с их учетом (равно как и с учетом материального положения работника и других конкретных обстоятельств) можно было снизить размер сумм, подлежащих взысканию. Исходя из этого, суды нередко, ссылаясь на общий смысл закона, раскрывают в своих актах содержание понятия вины, хотя дефиниция данной правовой категории в трудовом законодательстве отсутствует (см. определения Санкт-Петербургского городского суда от 07.02.2011 № 33-1645/2011, Челябинского областного суда от 18.08.2011 по делу № 33-8918/2011; справку по результатам изучения практики рассмотрения судами Архангельской области гражданских дел, связанных с применением норм Трудового кодекса РФ, регулирующих материальную ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю от 19.02.2004 и др.).

Анализ судебной практики по делам о возмещении работодателю прямого действительного ущерба, причиненного работником, показывает, что виновными могут быть признаны действия (бездействие) последнего, если он:

- осознавал или должен был осознавать их противоправность;
- предвидел или мог предвидеть неизбежность неблагоприятных для работодателя последствий;
- желал, сознательно допускал или был безразличен к наступлению ущерба для работодателя либо без достаточных к тому оснований самонадеянно рассчитывал на предотвращение соответствующих последствий.

Судебная практика

Ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей

Работодатель через суд попытался привлечь водителя автобуса к материальной ответственности за утрату им деталей колеса, которая привела к необходимости замены дисков и покупки новых деталей. При этом одним из основных доводов истца было то, что работник перед выездом на линию ненадлежащим образом проверил состояние колес: вместо затяжки гаек он ограничился их осмотром. Однако указанное обстоятельство областной суд не признал достаточным для вывода о вине работника и наличии прямой причинной связи между его действиями и возникшим ущербом. В частности, кассационная инстанция указала на неустановление конкретной причины утраты деталей. Более того, согласно должностной инструкции водителя автобуса он обязан перед выездом на линию проверить состояние колес, однако способ проверки в ней не указан, что не позволяет сделать бесспорный вывод о ненадлежащем исполнении работником своих трудовых обязанностей (Определение Липецкого областного суда от 15.12.2010 по делу № 33-3045/2010).

В рассматриваемой ситуации работодателю в числе прочего необходимо было установить причину возникшего прямого действительного ущерба, точное время его возникновения, конкретные действия работника и их соответствие должностной инструкции. Совпадение причины возникновения ущерба и действий работника, нарушившего конкретную должностную обязанность, позволяет говорить о возможности его привлечения к материальной ответственности в порядке, установленном законом.

Влияние третьих лиц

1. Работник М. выполнял в организации трудовую функцию, связанную с применением в процессе производства переданных ему ТМЦ. Должность данного работника включена в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержденный постановлением Минтруда России от 31.12.2002 № 85, поэтому в соответствии со ст. 244 ТК РФ работодатель заключил с ним договор о полной индивидуальной

материальной ответственности. ТМЦ передавались работнику М. под отчет. Впоследствии был издан приказ об организации приема-передачи его отчетной документации и ТМЦ новому работнику Н. В этой связи была назначена инвентаризация, от участия в которой работник М. отказался, а от передачи ТМЦ уклонился. Затем он распорядился вывезти ТМЦ на другой строительный объект. Через месяц после этого они были похищены неустановленным лицом. По факту преступления возбуждено уголовное дело. Таким образом, несвоевременная передача ТМЦ новому работнику Н. действительно была совершена по вине М. и является противоправной, однако даже при условии заключения договора о полной индивидуальной материальной ответственности и обеспечения работодателем надлежащих условий хранения ТМЦ действия третьих лиц привели к «разрыву» причинно-следственной связи между бездействием работника и наступившими неблагоприятными для организации последствиями. Как указал суд второй инстанции, «несвоевременная передача товарно-материальных ценностей ответчиком истцу не является достаточным основанием для удовлетворения исковых требований, поскольку бездействие М. по передаче материальных ценностей не находится в причинной связи с причинением ущерба» (Определение Санкт-Петербургского городского суда от 23.11.2010 № 15039).

2. В силу должностной инструкции в обязанности водителя-экспедитора входит соблюдение правил подачи автомобилей под погрузку и разгрузку грузов, а также проверка соответствия укладки и крепления грузов на автомобиле требованиям безопасности движения и обеспечения его сохранности. При выполнении очередного задания водитель-экспедитор доставил получателю груз с повреждениями. При проведении проверки доказательств того, что груз был поврежден именно при погрузке, а не во время перевозки по маршруту, обнаружено не было. Исходя из этого, суды первой и второй инстанций пришли к выводу о доказанности причинной связи между виновным бездействием работника (неосуществлением им проверки целостности вверяемого груза) и наличием прямого действительного ущерба у работодателя (Определение Ленинградского областного суда от 14.04.2011 № 33-1889/2011).

Наличие хотя бы одного из перечисленных факторов, на наш взгляд, позволяет говорить о присутствии вины в действиях (бездействии) работника.

Нарушение трудовых обязанностей

Другим необходимым обстоятельством, входящим в пределы доказывания по делам о возмещении причиненного работодателю ущерба, является противоправность действий (бездействия) работника. Данный факт подтверждается наличием нарушения обязанностей, установленных трудовым законодательством, трудовым договором, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, с которыми был ознакомлен работник.

Работодателю следует быть предельно осторожным, делая выводы о наличии такого нарушения, поскольку для их правомерности требуется одновременное соблюдение двух условий:

- обязанность, которую нарушил работник, детализирована в соответствующем документе;
- работник с этим документом был ознакомлен под подпись.

Влияние действий третьих лиц

Еще одним фактором, оказывающим значительное влияние на причинно-следственную связь между поведением работника и причиненным работодателю ущербом, являются действия (бездействие) третьих лиц. Ими могут быть, например, как другие работники той же организации, так и сторонние лица. К числу последних следует отнести также неустановленных лиц, преступные действия которых и служат причиной ущерба.

Однако преступные действия третьих лиц не всегда освобождают от ответственности работников, допустивших, например, нарушение своей должностной инструкции, вследствие чего совершение преступления стало возможным.

В то же время, если влияние на причинно-следственную связь действий (бездействия) третьих лиц не установлено, то в некоторых случаях

можно сделать вывод о том, что такое влияние отсутствует.

Таким образом, работодатель обязан при проведении служебной проверки детально исследовать вопрос о влиянии действий третьих лиц на наступление неблагоприятных для него последствий в виде прямого действительного ущерба. В противном случае в ходе судебного заседания будут установлены ненадлежащим образом учтенные фактические обстоятельства и принятое работодателем решение в отношении работника может быть признано незаконным.

Исключающие ответственность обстоятельства

Согласно 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. Больше всего дискуссий возникает при определении того, что является нормальным хозяйственным риском и что считать надлежащим исполнением работодателем обязанности обеспечить надлежащие условия хранения ТМЦ.

Если рассмотреть названные проблемы на конкретных примерах, то к нормальному хозяйственному риску суды относят, в частности, уменьшение имущества, ухудшение его состояния или иное изменение имущества, которое является следствием естественных (потребительских) свойств последнего (биологических, физико-химических, истечения установленных сроков годности).

Как указал при рассмотрении одного из дел суд, «такие безвозвратные потери отнормированы и выражены в нормах естественной убыли. Следовательно, потери организации вследствие истечения сроков годности товара не могут быть поставлены в вину работнику, поскольку он не мог предотвратить изменение состояния этого имущества» (Определение Псковского областного суда от 10.04.2012 по делу № 33-552).

В некоторых случаях угроза утраты ТМЦ в силу действий неустановленных лиц в торговле с учетом фактических обстоятельств дела может быть признана судом нормальным хозяйственным риском (например, если утрата товара произошла в магазинах самообслуживания).

В данных ситуациях большое значение приобретают доказательства создания работодателем надлежащих условий для хранения имущества. Так, считается объективно необходимым установление сигнализации, системы видеонаблюдения, наличие сотрудников службы охраны, оборудование помещений сейфами, замками, ограничение количества ключей и установление допуска к имуществу определенного круга работников, а, например, для торговых точек зачастую требуется наличие детекторов (рамок) на случай хищения товара и т. д. (Постановление Президиума Нижегородского областного суда от 25.01.2007 по делу № 44-г-306, определения Челябинского областного суда от 04.07.2011 по делу № 33-7152/2011, Верховного суда Удмуртской Республики от 05.12.2011 по делу № 33-4284, Ростовского областного суда от 16.02.2012 по делу № 33-2059).

При определении обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника, значительную роль играют фактические обстоятельства дела, поэтому вывести универсальную формулу того, что понимать под обеспечением надлежащих условий для хранения имущества, пока не представляется возможным.



Грамотно проведенная служебная проверка – залог успеха в суде

Процесс установления обстоятельств, имеющих существенное значение для урегулирования трудового спора, требует особого внимания уже на этапе служебной (внутренней) проверки. Полнота и логичность действий работодателя по выявлению причин возникновения ущерба и наличия или отсутствия вины работника позволят ему подготовить весомую доказательственную базу, в т. ч. для установления причинно-следственной связи между действиями (бездействием) работника и наступившими неблагоприятными последствиями.