



PROFESSIONAL  
LEGAL  
ALLIANCE

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ  
ПРАВОВОЙ  
АЛЬЯНС

# Полная материальная ответственность работника: правовое регулирование и практика применения



[www.mos-arbitr.com](http://www.mos-arbitr.com)



8 495 925 95 54



[info@mos-arbitr.com](mailto:info@mos-arbitr.com)



Москва, Николоямская ул., д. 48, стр. 2

## Ситуация

Компания, осуществляющая оптовую торговлю, приняла на работу руководителя направления продаж. В его обязанности входило сопровождение договоров поставки и контроль исполнения обязательств контрагентов.

С сотрудником был заключён трудовой договор и договор о полной материальной ответственности. Вопреки установленным внутренним правилам, работник допустил отгрузку товара на сумму свыше 21 млн рублей без внесения предоплаты со стороны контрагента. В результате оплата за товар так и не поступила, что повлекло для работодателя значительные убытки.

### Партнер PLA Алексей Антонов

подготовил анализ приведенной ситуации на предмет оценки перспектив привлечения работника к полной материальной ответственности



Информация, представленная в настоящем документе, не может рассматриваться в качестве профессиональных рекомендаций или услуг в области права и не является консультацией по конкретной ситуации. Данная информация предназначена для общего ознакомления пользователей с вопросами, которые могут представлять для них интерес. ООО «Профессиональный Правовой Альянс» не несет каких-либо обязательств или ответственности за неполноту информации.

## Правовое регулирование

Согласно ст. 238 Трудового кодекса РФ, работник обязан возместить работодателю прямой действительный ущерб, причинённый по его вине. При этом упущенная выгода (неполученные доходы) взысканию с работника не подлежит.

Для привлечения работника к материальной ответственности необходимо **соблюдение следующих условий:**

- наличие прямого действительного ущерба, подтверждённого документально;
- вина работника в причинении ущерба (умысел или неосторожность);
- противоправные действия (или бездействие) работника, выражающиеся в нарушении норм законодательства или локальных актов работодателя;
- причинная связь между действиями (бездействием) работника и возникшим ущербом.

«Обзором практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника» (утв. Президиумом ВС РФ 05.12.2018) подчёркивается, что вышеизложенные условия **должны быть установлены в совокупности. Бремя доказывания возложено на работодателя.**

## Виды материальной ответственности

- **Ограниченная материальная ответственность** - когда работник возмещает причинённый работодателю ущерб в пределах среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ).
- **Полная материальная ответственность** - когда работник возмещает работодателю прямой действительный ущерб в полном объёме.

При этом, статья 243 Трудового кодекса РФ устанавливает **исчерпывающий перечень случаев полной материальной ответственности**, в числе которых: недостача ценностей, умышленное причинение ущерба, причинение ущерба в состоянии опьянения, разглашение охраняемой законом тайны, ущерб от преступления или административного правонарушения и др.

Особое значение имеет заключение письменного договора о полной материальной ответственности. Такой договор может быть заключён **только с отдельными категориями работников**, непосредственно обслуживающих денежные средства, материальные ценности или имущество работодателя. Перечень должностей утверждён Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 № 85.

## Выводы

Проанализировав законодательство, официальные разъяснения, судебную практику и внутренние документы компании-работодателя (трудовой договор, должностную инструкцию, договор о материальной ответственности и приказы о дисциплинарных взысканиях), рабочая группа специалистов «Профессиональный Правовой Альянс» под руководством Алексея Антонова пришла к выводу, что **оснований для привлечения работника к полной материальной ответственности недостаточно, поскольку:**

- Должность работника **не входит в перечень должностей и работ, утверждённый Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 № 85.**
- Признание работника материально ответственным лицом возможно лишь **при условии доказанности факта непосредственного обслуживания материальных ценностей.**
- Договор о полной материальной ответственности, заключенный с работником **охватывал лишь случаи недостачи вверенного имущества** и не распространялся на иные ситуации причинения ущерба. Кроме того, указанный договор **был подписан уже после совершения спорных действий.** Судебная практика расценивает такие соглашения как ухудшающие положение работника и не допускает их обратной силы.
- Наконец, задолженность контрагента за отгруженный товар **не является прямым действительным ущербом по смыслу трудового законодательства,** поскольку у работодателя сохраняется право взыскания задолженности в судебном порядке.

## Рекомендации

Работодателям следует учитывать строго регламентированные условия привлечения к полной материальной ответственности при построении системы внутреннего контроля и заранее формировать иные механизмы минимизации рисков в отношениях с контрагентами.



Важно помнить, что полная материальная ответственность работников применяется лишь в строго ограниченных законом случаях, и попытка переложить риски, связанные с действиями контрагентов, на сотрудников, как правило, не находит поддержки в судебной практике.



PROFESSIONAL  
LEGAL  
ALLIANCE

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ  
ПРАВОВОЙ  
АЛЬЯНС

## Контакты для получения дополнительной информации по рассмотренному вопросу



**Антонов Алексей Дмитриевич**

Партнер

Профессиональный Правовой Альянс

[a.tokarev@mos-arbitr.com](mailto:a.tokarev@mos-arbitr.com)



[www.mos-arbitr.com](http://www.mos-arbitr.com)



8 495 925 95 54



[info@mos-arbitr.com](mailto:info@mos-arbitr.com)



Москва, Николоямская ул., д. 48, стр. 2