ЮРИДИЧЕСКОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

г. Москва 01.10.2015 г.

30.09.2015 из магазина, расположенного в одном из крупнейших торговых центров Москвы, продавцом была собственноручно передана денежная сумма неизвестному человеку, который с ее слов ввел ее в заблуждение. Приехала полиция, потом отец продавщицы, написали все, подали заявление. После этого продавщица покинула рабочее место раньше времени. Телефон не берет.

Задача:

Подготовить юридическое заключение, которое должно отвечать на следующие вопросы:

1. в соответствии с законодательством и документами, оформляющими трудовые отношения между продавцом и работодателем, что сейчас следует делать работодателю для привлечения продавца к ответственности и возмещения ущерба. Трудовой договор есть.
2. Какие меры с юридической точки зрения следует предпринять работодателю, чтобы минимизировать возникновение подобных ситуаций в будущем (в т.ч. упрощение процедуры возмещения ущерба).

Юридическое разъяснение:

Порядок и условия привлечения работников к материальной ответственности установлены главой 39 Трудового кодекса РФ (далее – ТК). При этом ТК является основным, но не единственным нормативным правовым актом, регулирующим порядок возмещения причиненного нанимателю ущерба.

Работник может быть привлечен к материальной ответственности при одновременном наличии следующих условий:

1. прямой действительный ущерб, причиненный работодателю;
2. противоправность поведения работника, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;
3. прямая причинная связь между противоправным поведением работника и возникшим у работодателя ущербом;
4. вина работника в причинении ущерба.

В такой ситуации необходимо установить, имеет ли место прямой действительный ущерб по причине утраты имущества работодателя вследствие умысла (кража, мошенничество) или неосторожности работника (халатность, небрежность). От формы вины в определенной ситуации зависит размер материальной ответственности, а также иные правовые последствия.

В данной ситуации в действиях работника можно усмотреть состав растраты, а именно умышленного изъятия части денежных средств, вверенных кассиру, и безвозмездное обращение их в пользу других лиц. Умысел работника в причинении ущерба может быть признан им в письменном объяснении, усматриваться в постановлении правоохранительных органов. Работодателю следует контролировать ход проверки, по результатам которой сделать выводы о наличии оснований для привлечения к ответственности.

Согласно статье 247 ТК до принятия решения о возмещении ущерба конкретным работником работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

В данном случае в связи выявлением факта хищения, злоупотребления со стороны работника является обязательным проведение инвентаризации кассы (ч. 3 ст. 11 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», п. 1.5 Методических указаний по бухгалтерскому учету материально-производственных запасов). Для отражения результатов инвентаризации фактического наличия денежных средств и денежных документов, находящихся в кассе организации, необходимо составить акт инвентаризации наличных денежных средств.

Следующим обязательным этапом при разрешении вопроса о привлечении к материальной ответственности является истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Если данное требование не было выполнено работодателем непосредственно после инцидента, а также в связи с самовольным оставлением продавцом рабочего места, кадровой службе предприятия следует направить в адрес работника заказное письмо с уведомлением о вручении, содержащее предложение о даче письменных объяснений по факту хищения денежных средств, а также нарушения режима рабочего времени для последующего разрешения вопроса об увольнении.

Дальнейший анализ ситуации требует разрешения вопроса о размере материальной ответственности работника.

Трудовое законодательство разграничивает полную и ограниченную материальную ответственность.

Под полной материальной ответственностью подразумевается обязанность работника возместить работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Полную материальную ответственность можно возложить на работника в определенных законодательством случаях. Данный перечень случаев предусмотрен статьями 242-243 ТК и различается в зависимости от возраста работника.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

В соответствии со статьей 243 ТК полная материальная ответственность возлагается на работника, достигшего восемнадцати лет, в следующих случаях:

1) когда в соответствии с ТК или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Обязательным условием наступления полной материальной ответственности по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 243 ТК, является наличие подписанного сторонами договора о полной материальной ответственности. Примерная форма договора утверждена Постановлением Министерства труда РФ от 31.12.2002 г. № 85. При определении состава работников, с которыми работодатель вправе заключить договор о полной материальной ответственности, следует руководствоваться утверждённым Перечнем должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества (Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85).

Данный перечень включает, не ограничиваясь, следующие профессии: кассиры, контролеры, кассиры-контролеры (в том числе старшие), продавцы, товароведы всех специализаций (в том числе старшие, главные), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции.

С учетом данного перечня работодателю следует самостоятельно утвердить примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.

В случае отсутствия подписанного сторонами договора о полной материальной ответственности возложение на работника обязанности по возмещению ущерба в полном размере по иным основаниям в данной ситуации является затруднительным, т.к. требует доказательства наличия умысла в действиях кассира.

В противном случае наступает ограниченная материальная ответственность работника в пределах его среднего месячного заработка при соблюдении порядка, установленного статьей 248 ТК.

Следует отметить, что возмещение материального ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб нанимателю.

С учетом вышеизложенного в целях упрощения процедуры возмещения ущерба работодателю следует уделить особое внимание регулированию вопросов полной материальной ответственности работников торгового объекта, обеспечивающих хранение, отпуск, подготовку к продаже и продажу товарно-материальных ценностей. На практике можно порекомендовать разработать и внедрить в организации Положение о материальной ответственности работников с учетом специфики конкретного объекта торговли, утвердить Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности. Кроме того, при составлении должностных (рабочих) инструкций материально ответственных лиц подобает детально регламентировать права и обязанности работников при обращении с товарно-материальными ценностями. При подписании договора о полной материальной ответственности каждого работника также следует под роспись ознакомить с указанными нормативными актами.

Полная материальная ответственность работников перед работодателем может быть индивидуальной и коллективной.

По договорам об индивидуальной материальной ответственности работник самостоятельно и в полном объеме несёт ответственность за ущерб, причинённый имуществу работодателя (с. 243 ТК).

Когда невозможно установить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, вводится коллективная материальная ответственность (ст. 245 ТК).

В магазине работники склада, продавцы, кассиры самостоятельно принимают и отпускают материальные ценности, которые хранятся в одном помещении. При таких условиях договор о полной коллективной ответственности заключается между работодателем и всеми членами коллектива или отдельной бригадой. По такому договору ценности доверяются поименованному кругу лиц, указанных в договоре.

В Перечень включены виды работ, требующие заключения договора о коллективной материальной ответственности: работы по приему и выплате всех видов платежей; по купле-продаже товаров (продукции), подготовке их к продаже; по приёму на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учёту, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, в других организациях и подразделениях и пр.

Бригады могут быть комплексные, состоящие из работников различных профессий и должностей. Например, включать в себя заведующего магазином, отделом, секцией, продавцов, кассиров и т. д. Бригады могут объединять работников из числа специалистов одной профессии, например, продавцов.

Таким образом, для обеспечения сохранности имущества работодателя необходимо уделять должное внимание организации внутреннего контроля на предприятии. При приеме на работу кассира следует проявить интерес к проверке на добросовестность при допуске работника к материальным ценностям. Рекомендуется обращаться в органы внутренних дел и медицинские учреждения для получения сведений об этих лицах, фактах привлечения к уголовной и административной ответственности, наличии психических заболеваний, алкогольной зависимости. В совокупности с ранее перечисленными мерами в целях сокращения количества подобных ситуаций в будущем также следует регулярно проводить инвентаризации материальных ценностей, внезапные проверки фактического наличия денежных средств.