

Основные используемые нормативные документы:

- Указание Банка России от 11.03.2014 N 3210-У "О порядке ведения кассовых операций юридическими лицами и упрощенном порядке ведения кассовых операций индивидуальными предпринимателями и субъектами малого предпринимательства" (далее - Указание);
- Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Письмо Роструда от 09.08.2007 N 3044-6-0;
- Письмо Минздравсоцразвития России от 16.11.2011 N 22-2-4852;
- Письмо Роструда от 19.10.2006 N 1746-6-1.

Выдача наличных денег работнику под отчет регулируется п. 6.3 Указания. В частности, работнику может выдаваться денежный аванс на командировочные расходы.

Работник обязан предъявить главному бухгалтеру или бухгалтеру (при их отсутствии - руководителю) авансовый отчет с прилагаемыми подтверждающими расходы документами не позднее трех рабочих дней по истечении срока, на который выданы наличные деньги, или со дня выхода на работу (абз. 2 п. 6.3 Указания). Авансовый отчет составляется по форме N АО-1 (утв. Постановлением Госкомстата России от 01.08.2001 N 55).

Работодатель самостоятельно определяет срок, на который выдает работнику деньги под отчет. Этот срок может быть установлен локальными нормативными актами работодателя, приказами и распоряжениями руководителя организации.

Если работник не вернул в установленный срок неизрасходованную сумму аванса, выданного в связи с командировкой, работодатель может удержать ее из зарплаты работника при следующих условиях (абз. 3 ч. 2, ч. 3 ст. 137 ТК РФ, Письмо Роструда от 09.08.2007 N 3044-6-0):

- со дня окончания срока, предусмотренного для возвращения аванса, не прошел один месяц;
- работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Для того чтобы удержать неизрасходованную сумму аванса, работодателю нужно:

- получить письменное согласие работника на удержание из его зарплаты суммы неизрасходованного и невозвращенного аванса. Форма письменного согласия законодательно не определена. Судебная практика исходит из того, что из буквального толкования ч. 3 ст. 137 ТК РФ и смысла, заложенного законодателем в данной норме, следует, что работник должен достоверно знать, по какому основанию производит удержание из заработной платы работодатель, размер этого удержания и не возражать против такого удержания (Кассационное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 22.08.2011 по делу N 33-2856).
- издать приказ (распоряжение) об удержании.

Общая сумма удержаний не может превышать 20% от суммы зарплаты, причитающейся работнику на руки (ст. 138 ТК РФ). При этом размер удержаний определяется исходя из суммы, оставшейся после удержания налогов (Письмо Минздравсоцразвития России от 16.11.2011 N 22-2-4852). Если удержать нужно больше, удержания надо будет делать из нескольких выплат.

Таким образом, в рассматриваемом случае можно сделать вывод, что действия

руководителя правомерны только в том случае, если:

- руководителем получено письменное согласие работника Кузнецова на удержание из его зарплаты суммы неизрасходованного и невозвращенного аванса;
- приказ (распоряжение) руководителя об удержании из заработной платы работника Кузнецова суммы неизрасходованного и невозвращенного аванса издан не позднее одного месяца со дня окончания срока, предусмотренного для возвращения аванса (по условию задачи приказ (распоряжение) руководителя издан до выплаты очередной заработной платы, таким образом, месячный срок выдержан);
- общий размер всех удержаний при выплате очередной заработной платы работнику Кузнецову не превышает 20%.

Если согласие на удержание подотчетных сумм из заработной платы от работника не получено, работодатель не вправе удерживать их из заработной платы работника. В данном случае перед работодателем встает вопрос о привлечении работника к материальной ответственности.

В соответствии со ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

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 несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

К прямому действительному ущербу могут быть отнесены, например, недостача денежных или имущественных ценностей, порча материалов и оборудования, расходы на ремонт поврежденного имущества, выплаты за время вынужденного прогула или простоя, суммы уплаченного штрафа (Письмо Роструда от 19.10.2006 N 1746-6-1).

Согласно ст. 241 ТК РФ за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Как следует из ст. 242 ТК РФ, полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

На основании п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случае недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу.

Из смысла указанной нормы ТК РФ следует, что получение денежных средств по разовому документу (ордеру) и непредставление отчета их расходования является самостоятельным основанием для привлечения подотчетного лица к материальной ответственности в размере причиненного ущерба, не требующим заключения с этим лицом договора о полной материальной ответственности (Кассационное определение Верховного суда Республики Адыгея от 09.12.2011 по делу N 33-1319).

Работодатель обязан провести проверку для установления конкретного размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов (ч. 1 ст. 247 ТК РФ).

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт (ч. 2 ст. 247 ТК РФ).

Статьей 248 ТК РФ предусмотрено, что взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Обязанность работодателя спрашивать письменное согласие работника перед тем, как издать распоряжение о взыскании с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, прямо нормами трудового законодательства не предусмотрена. Однако следует иметь в виду, что работник в данном случае может опротестовать данное решение в суде (ч. 3 ст. 248 ТК РФ). Поэтому работодателю рекомендуется получить письменное согласие работника на удержание.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не должен превышать 20% (ст. 138 ТК РФ). При этом размер удержаний определяется исходя из суммы, оставшейся после удержания налогов (Письмо Минздравсоцразвития России от 16.11.2011 N 22-2-4852).

Таким образом, в рассматриваемом случае можно сделать вывод, что действия руководителя правомерны только в том случае, если:

- до принятия решения о возмещении работником ущерба работодателем проведены проверка и служебное расследование для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения, с работника затребовано письменное объяснение (в случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составлен соответствующий акт);
- руководителем получено письменное согласие работника Кузнецова на удержание из его зарплаты суммы причиненного ущерба в размере неизрасходованного и невозвращенного аванса (данное условие не является для работодателя обязательным, так как обязанность по получению работодателем письменного согласия работника на удержание суммы причиненного

ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, прямо не закреплена нормами трудового законодательства, но во избежание опротестования работником решения работодателя в суде все же рекомендуется запросить письменное согласие работника);

- приказ (распоряжение) руководителя о взыскании из заработной платы работника Кузнецова суммы причиненного ущерба издан не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба (по условию задачи приказ (распоряжение) руководителя издан до выплаты очередной заработной платы, таким образом, месячный срок выдержан);

- сумма причиненного ущерба не превышает среднего месячного заработка работника Кузнецова (по условию задачи сумма ущерба составляет 1200 руб.);

- общий размер всех удержаний при выплате очередной заработной платы работнику Кузнецову не превышает 20%.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом (ст. 248, 392 ТК РФ). Согласно ст. 392 ТК РФ работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

Анализ соответствующей судебной практики показывает, что в преобладающем большинстве подобных случаев суды выносят решения в пользу работодателей, например:

- Апелляционное определение Московского городского суда от 28.04.2016 N 33 12630/2016: суд удовлетворил требования работодателя о возмещении причиненного ущерба: взыскании неизрасходованного работником аванса для приобретения билетов с целью поездки в командировку;

- Апелляционное определение Московского городского суда от 18.12.2015 по делу N 33-48061/2015: суд удовлетворил встречные требования работодателя о взыскании с работника задолженности по неизрасходованному и не возвращенному авансу, выданному при направлении в командировку;

- Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 08.10.2014 по делу N 33-5876/2014: суд удовлетворил требования работодателя о возмещении причиненного ущерба: взыскании выданного работнику денежного аванса на командировочные расходы (работник отказался от выезда в командировку, фактически не выехал, авансовый отчет об израсходовании сумм командировочных не представил);

- Апелляционное определение Омского областного суда от 21.11.2012 по делу N 33-6859/2012: суд удовлетворил требования работодателя о взыскании с работника денежных средств, полученных по расходно-кассовым ордерам, поскольку работник не отчитался перед работодателем.