**Вопрос:** Можно ли взыскать с работника за счет заработной платы сумму убытков, причиненных работодателю? Убытками является стоимость переданных в его пользование технических средств (планшета, телефона, компьютера), которые передавались под подпись по акту приема-передачи. Договор о материальной ответственности не оформлялся.

**Ответ:** В связи с тем что имущество было передано работнику по разовому документу (акту), работник несет полную материальную ответственность за причиненный ущерб. Но взыскать с работника сумму ущерба по распоряжению работодателя можно в пределах среднего заработка.

Если сумма ущерба превышает средний месячный заработок работника, а работник не согласен добровольно возместить причиненный ущерб, то работодатель вправе требовать возмещения ущерба через суд.

**Обоснование:** Согласно [ст. 238](consultantplus://offline/ref=E4845BE5063C634E38D49020CE7C1677D32361BAB8C51BB6C2037843967BB116A8EBE7934BEC7BD114DFB46292485F6BB81C3D646770FE44zEv0N) Трудового кодекса РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

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.

[Статья 241](consultantplus://offline/ref=E4845BE5063C634E38D49020CE7C1677D32361BAB8C51BB6C2037843967BB116A8EBE7934BEC7BD11CDFB46292485F6BB81C3D646770FE44zEv0N) ТК РФ определяет, что за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

На основании [ст. 242](consultantplus://offline/ref=E4845BE5063C634E38D49020CE7C1677D32361BAB8C51BB6C2037843967BB116A8EBE7934BEC7BD016DFB46292485F6BB81C3D646770FE44zEv0N) ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Случаи, когда материальная ответственность может быть установлена в полном размере, определены в [ст. 243](consultantplus://offline/ref=E4845BE5063C634E38D49020CE7C1677D32361BAB8C51BB6C2037843967BB116A8EBE7934BEC7BD010DFB46292485F6BB81C3D646770FE44zEv0N) ТК РФ. В рассматриваемом случае на работника может быть возложена полная материальная ответственность в случае порчи или недостачи имущества, вверенного ему на основании разового документа (акт передачи имущества).

[Статья 246](consultantplus://offline/ref=E4845BE5063C634E38D49020CE7C1677D32361BAB8C51BB6C2037843967BB116A8EBE7934BEC7BD210DFB46292485F6BB81C3D646770FE44zEv0N) ТК РФ устанавливает, что размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Согласно [ст. 247](consultantplus://offline/ref=E4845BE5063C634E38D49020CE7C1677D32361BAB8C51BB6C2037843967BB116A8EBE7934BEC7BD212DFB46292485F6BB81C3D646770FE44zEv0N) ТК РФ до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками 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.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ТК РФ.

В соответствии со [ст. 248](consultantplus://offline/ref=E4845BE5063C634E38D49020CE7C1677D32361BAB8C51BB6C2037843967BB116A8EBE7934BEC7BDD15DFB46292485F6BB81C3D646770FE44zEv0N) ТК РФ 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.

Общий размер удержаний при выплате заработной платы не может превышать 20% от ее суммы ([ст. 138](consultantplus://offline/ref=E4845BE5063C634E38D49020CE7C1677D32361BAB8C51BB6C2037843967BB116A8EBE7934BED77D110DFB46292485F6BB81C3D646770FE44zEv0N) ТК РФ). При этом размер удержаний определяется исходя из суммы, оставшейся после удержания налогов ([Письмо](consultantplus://offline/ref=E4845BE5063C634E38D48D34DC142C718E2A60BBBAC812E495012916987EB946E0FBBBD61EE07DD40AD4E72DD41D50z6vBN) Минздравсоцразвития России от 16.11.2011 N 22-2-4852).

Следовательно, удержание из зарплаты суммы ущерба в размере среднего заработка может производиться в течение нескольких месяцев.

Работник, виновный в причинении ущерба, может полностью или частично возместить его в добровольном порядке. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей ([ч. 4 ст. 248](consultantplus://offline/ref=E4845BE5063C634E38D49020CE7C1677D32361BAB8C51BB6C2037843967BB116A8EBE7934BEC7BDD10DFB46292485F6BB81C3D646770FE44zEv0N) ТК РФ).

Если 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 через суд ([ч. 2 ст. 248](consultantplus://offline/ref=E4845BE5063C634E38D49020CE7C1677D32361BAB8C51BB6C2037843967BB116A8EBE7934BE979DE4085A466DB1E5376B90523617970zFvDN) ТК РФ).