

Правовой разбор ситуации: утрата вверенных денежных средств водителем- дальнобойщиком, требование объяснительной и обвинение в краже

Краткая постановка вопроса

Водитель-дальнобойщик получил на выгрузке денежные средства, которые обязан был передать руководству, и утратил их; работодатель требует письменную объяснительную и квалифицирует произошедшее как кражу (хищение). Юридически вопрос распадается на три самостоятельных блока: (1) какой предел материальной ответственности применяется к работнику за утрату вверенных денег — ограниченный средним месячным заработком (ст. 241 ТК РФ) или полный (ст. 243 ТК РФ), и зависит ли это от наличия и действительности договора о полной материальной ответственности; (2) обязательна ли письменная объяснительная и что влечёт отказ от её представления (ст. 193 ТК РФ, ст. 247 ТК РФ); (3) является ли утрата денег достаточным основанием для квалификации действий как кражи (ст. 158, 160 УК РФ) или речь идёт исключительно о материальной ответственности в рамках трудовых отношений. Ниже каждый аспект разобран отдельно, с указанием всех существенных версий фактической картины и правовых последствий каждой из них.

Раздел 0. Ключевая развилка: как были оформлены деньги

Правовой режим целиком зависит от того, как деньги попали к водителю. Возможны четыре документные версии, и каждая влечёт разный предел ответственности. Ниже по тексту они обозначены как **Версия 1-4**.

- **Версия 1.** Деньги выданы работодателем под отчёт (расходный кассовый ордер, заявление на выдачу подотчётных сумм, авансовый отчёт, выдача «экспедиторских» либо сумм на расчёты с контрагентом).
- **Версия 2.** Деньги получены от контрагента (грузополучателя/ грузоотправителя) по разовому документу — доверенности, товарно-

транспортной накладной, счёту, расписке, доверенности на получение ТМЦ/денег.

- **Версия 3.** Деньги переданы «на словах», без какого-либо документа, устной договорённостью руководства.
- **Версия 4.** Деньги вообще не принадлежали работодателю (платёж контрагента третьему лицу), и работодатель лишь опосредованно понёс/не понёс потери.

Дополнительно нужна проверка: был ли работник оформлен как **водитель-экспедитор** (с функциями приёма, сопровождения, выдачи груза и ценностей) или исключительно как водитель. Это критично для Раздела 2.

Раздел 1. Квалификация: «утрата по неосторожности» vs «недостача» vs «хищение»

1.1. Правовые категории

- **Хищение** — совершенные с корыстной целью противоправные безвозмездное изъятие и (или) обращение чужого имущества в пользу виновного или других лиц, причинившие ущерб собственнику (примечание 1 к ст. 158 УК РФ). Обязательные элементы: **корыстная цель и умысел**. Формы: кража (ст. 158 УК РФ — тайное хищение), присвоение или растрата (ст. 160 УК РФ — хищение вверенного имущества).
- **Материальная ответственность работника** — самостоятельный институт трудового права (глава 39 ТК РФ), наступающий за **прямой действительный ущерб** (ст. 238 ТК РФ) и не требующий ни корыстной цели, ни состава преступления.
- **Недостача** — нехватка вверенных ценностей, выявленная при проверке/инвентаризации; это способ фиксации ущерба, а не квалификация вины.

1.2. Существенное правило

Утрата денег по неосторожности (потерял, выронил, забыл, оставил без присмотра) **не является хищением**: нет ни изъятия в свою пользу, ни корыстной цели. Отсутствие умысла и корыстной цели исключает состав ст. 158 и ст. 160 УК РФ. Обвинение в краже в такой ситуации — юридически необоснованное утверждение, а не установленный факт: вопрос о виновности в преступлении решает только суд приговором (ст. 49, ч. 2 ст. 302 УПК РФ).

Практический вывод по версии: сам факт нехватки денег позволяет работодателю требовать объяснение и проводить проверку (ст. 247 ТК РФ), но

не даёт права называть работника вором и не создаёт автоматически полную материальную ответственность.

Раздел 2. Предел материальной ответственности

Версия 1. Деньги выданы под отчёт (без договора о полной материальной ответственности)

Работник отвечает в пределах **среднего месячного заработка** (ст. 241 ТК РФ), если нет ни одного из оснований полной ответственности по ст. 243 ТК РФ. Средний месячный заработок считается по правилам ст. 139 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922: за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, с сохранением среднего заработка.

Оговорка о конкурирующей позиции. Отдельная линия практики квалифицирует невозврат подотчётных сумм как «неизрасходованный и своевременно не возвращённый аванс» и допускает удержание его из заработной платы по п. 3 ч. 2 и ч. 3 ст. 137 ТК РФ без суда — но **только при соблюдении месячного срока** с даты, установленной для возврата аванса. Если срок пропущен или деньги выдавались не как аванс, а как ценности, вверенные на выгрузке, действует общий порядок ст. 248 ТК РФ. Позиция спорная; в судебной практике преобладает подход, при котором утрата вверенных (а не авансовых) денег рассматривается по правилам главы 39 ТК РФ, а не по правилам о подотчёте.

Практический вывод: базовый сценарий — ответственность ограничена средним месячным заработком; работодатель может удержать эту сумму из зарплаты распоряжением, изданным не позднее месяца со дня окончательного установления размера ущерба (ч. 1, 2 ст. 248 ТК РФ), с ограничением удержаний 20 % (ст. 138 ТК РФ).

Версия 2. Деньги получены по разовому документу (доверенность, накладная, расписка)

Полная материальная ответственность наступает по п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК РФ — «недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора **или полученных им по разовому документу**». Договор о полной материальной ответственности в этом случае не требуется. Этот путь — самый реальный риск полного взыскания для водителя, если он получал деньги от контрагента по доверенности/накладной.

Практический вывод: необходимо установить, существует ли доверенность/ иной разовый документ на получение денег, и совпадает ли указанная в нём сумма с той, которую требует работодатель. Отсутствие такого документа переводит ситуацию в Версию 1 или 3.

Версия 3. Деньги «переданы на словах», без документов

Юридически вверенных ценностей в смысле п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК РФ нет — нет ни специального договора, ни разового документа. Работодатель обязан доказать как сам факт причинения прямого действительного ущерба, так и его размер (ст. 238, 246, ч. 1 ст. 247 ТК РФ; п. 4 Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52, где прямо указано, что бремя доказывания наличия ущерба, противоправности поведения работника, его вины и причинной связи лежит на работодателе). При отсутствии письменных документов доказать сумму переданных денег работодателю будет крайне сложно.

Практический вывод: применение полной ответственности по п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК РФ невозможно; максимум — ст. 241 ТК РФ при доказанности ущерба; при отсутствии доказательств размера — требования работодателя необоснованны.

Версия 4. Коллективная (бригадная) материальная ответственность (ст. 245 ТК РФ)

Если работодатель ссылается на договор о коллективной (бригадной) ответственности, распределение вины определяется соглашением сторон, а при судебном взыскании — судом (ч. 4 ст. 245 ТК РФ). Член коллектива может освободиться от ответственности, доказав отсутствие своей вины (ч. 3 ст. 245 ТК РФ, п. 11 Постановления Пленума № 52). Для одиночного водителя дальнего следования этот вариант почти исключён — ценности вверяются заранее установленной группе лиц.

Практический вывод: требует проверки факт наличия письменного договора о коллективной ответственности; при его отсутствии ссылка работодателя на «бригадную» ответственность беспредметна.

Версия 5. Договор о полной индивидуальной материальной ответственности с водителем

Письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности может заключаться только с работниками, **достигшими 18 лет, непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество**, и только если их

должность/работа включена в Перечень, утверждённый Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 № 85 (ст. 244 ТК РФ, ч. 2 — в ред. ФЗ от 07.06.2025 № 144-ФЗ, согласно которой перечни утверждает уполномоченный федеральный орган исполнительной власти). В Перечень № 85 включены как конкретные должности (кассиры, контролёры, заведующие складами и др.), так и виды работ, в том числе связанные с приёмом, обработкой для доставки (сопровождением), выдачей грузов и иных материальных ценностей.

Для **обычного водителя**, не выполняющего экспедиторских функций (не принимает, не сопровождает, не выдаёт ценности от имени работодателя), такой договор, как правило, признаётся незаключённым по существу — с работником, не относящимся к указанной категории. Если суд устанавливает, что договор заключён с работником, не входящим в категорию, либо не заключён, применяется ст. 241 ТК РФ (см. п. 4, 9 Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52 — суду надлежит проверить, относится ли работник к категории, с которой договор может быть заключён, и заключён ли он).

Если же работник фактически выполняет функции **водителя-экспедитора** и это закреплено в трудовом договоре/инструкции, а работа соответствует Перечню № 85, договор о полной ответственности заключён правомерно. В этом случае при доказанности недостачи работник, наоборот, обязан доказать отсутствие своей вины.

Практический вывод: запросите копии трудового договора, должностной инструкции и договора о полной материальной ответственности. Отсутствие договора либо отсутствие экспедиторских функций — весомый аргумент против полного взыскания. При наличии договора и экспедиторских функций — максимум, на что можно опираться, это ст. 239 ТК РФ (см. Раздел 3) и предел «недостачи вверенного имущества» (не любые суммы, а только стоимость вверенного и утраченного).

Версия 6. Умышленное причинение ущерба (п. 3 ч. 1 ст. 243 ТК РФ)

Полная ответственность наступает при **умышленном** причинении ущерба — независимо от того, был ли приговор и расхищены ли деньги. Однако умысел должен быть доказан работодателем; сама по себе нехватка денег умыслом не является. В судебной практике неоднократно указывалось: если умысел на хищение или иное умышленное причинение ущерба не подтверждён, полная ответственность по п. 3 ч. 1 ст. 243 ТК РФ неприменима, действует ст. 241 ТК РФ.

Практический вывод: работодатель может утверждать умысел, но должен его доказать (например, объяснениями, записями, свидетелями, документами). Утверждение «потерял — значит украл» доказательством умысла не является.

Версия 7. Ущерб в результате преступных действий работника (п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ)

Полная ответственность по этому основанию возможна **только если преступные действия установлены приговором суда**, вступившим в законную силу. Сам факт заявления работодателя в полицию, наличие проверки, постановления о возбуждении или о прекращении дела **не является** основанием для применения п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ. Приговор, постановленный с прекращением дела, либо обвинительный приговор, впоследствии отменённый, такого основания не создаёт.

Практический вывод: до вступления приговора в силу работодатель не вправе взыскивать с водителя полную стоимость утраченных денег по п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ.

Версия 8. Ущерб причинён в состоянии опьянения, при административном правонарушении, при разглашении тайны

Соответственно п. 4, п. 6, п. 7 ч. 1 ст. 243 ТК РФ: полная ответственность наступает при причинении ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (состояние должно быть подтверждено — см. п. 13 Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52), при ущербе в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом, и при разглашении охраняемой законом тайны.

Практический вывод: для водителя эти основания реалистичны только при наличии соответствующего заключения/постановления; они никак не связаны с самой утратой денег.

Раздел 3. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность (ст. 239 ТК РФ)

Статья 239 ТК РФ прямо называет основания, при которых работник не несёт материальной ответственности:

1. **непреодолимая сила** (например, ДТП с участием третьего лица, нападение, стихийное бедствие, дорожно-транспортная ситуация, не зависящая от работодателя и работника);
2. **нормальный хозяйственный риск** (в том числе перевозочные риски, свойственные деятельности, если работник действовал разумно и осмотрительно);
3. **крайняя необходимость или необходимая оборона**;
4. **неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.**

Четвёртый пункт — самый рабочий для этой ситуации. Если наличные деньги перевозились без сейфа, без охраняемой стоянки, без инструкций о порядке передачи, без сопровождающего, без страхования и без учёта в кассе, работник вправе ссылаться на то, что работодатель не создал надлежащих условий хранения. Это исключает материальную ответственность (по общему правилу), а при неоднозначности — как минимум уменьшает её размер (ст. 250 ТК РФ допускает снижение размера взыскания судом с учётом степени вины, материального положения работника и других обстоятельств).

Практический вывод: выясните и документально зафиксируйте обстоятельства перевозки и хранения денег (где ночевал, где оставлял машину, был ли доступ третьих лиц, какие инструкции давало руководство, был ли сейф, охрана, страхование). Это может снять ответственность полностью или существенно её снизить.

Раздел 4. Письменная объяснительная: обязанность или право? Последствия отказа

4.1. Общая рамка (ст. 193 ТК РФ)

Согласно ч. 1 ст. 193 ТК РФ (в редакции, соответствующей действующему ТК РФ): **до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме.** В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Отказ

работника дать объяснение **не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания** (ч. 2 ст. 193 ТК РФ).

Ключевой момент: обязанность затребовать объяснение лежит **на работодателе**, а не на работнике. Праву работодателя получить объяснение корреспондирует право работника его дать (или не дать), но **не обязанность признать вину**. Отказ дать объяснение сам по себе **не является дисциплинарным проступком** и не может служить самостоятельным основанием для взыскания.

4.2. Конкурирующее прочтение о «двух рабочих днях»

В части источников, включая цитирование редакции ст. 193 ТК РФ по ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ, норма изложена так: *«Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт»*. В действующей редакции (см. текст ст. 193 ТК РФ в актуальной редакции) двухдневный срок прямо не упоминается: говорится лишь об отказе дать объяснение.

Складываются две позиции:

- **Позиция А (по действующему тексту):** специальный двухдневный срок формально не установлен, работодатель вправе составить акт об отказе сразу после затребования объяснения.
- **Позиция Б (по редакции ФЗ № 90-ФЗ и практике):** работнику предоставляется **два рабочих дня** на подготовку объяснения; акт составляется по их истечении. Эта позиция активно применяется в правоприменительной практике и в разъяснениях Роструда; во многих судебных решениях несоблюдение двухдневного срока расценивалось как нарушение процедуры.

Практический вывод: запрашивайте (в письменном виде или у секретаря/в кадрах) время на подготовку и подавайте объяснение **в течение двух рабочих дней**. Это одновременно (а) защищает вас от обвинений в «уклонении» и (б) нейтрализует любые доводы работодателя о нарушении им процедуры. Если работодатель торопит с подписанием «здесь и сейчас» — это не запрещено законом, но лишает работника возможности изложить позицию спокойно и в письменном виде; такое давление можно фиксировать (обращение к ГИТ, ст. 356–357 ТК РФ).

4.3. Требование объяснения по ст. 247 ТК РФ

Параллельно действует **ст. 247 ТК РФ**: до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель **обязан провести проверку**

для установления размера причинённого ущерба и причин его возникновения. Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба — **обязательный элемент** этой проверки; в случае отказа работника — составляется соответствующий акт. Работник и его представитель вправе знакомиться с материалами проверки и обжаловать её результаты (ч. 3 ст. 247 ТК РФ).

Существенно: объяснение по ст. 247 ТК РФ и объяснение по ст. 193 ТК РФ — **разные процедуры** с разными целями (установление причин ущерба vs. основания дисциплинарного взыскания). Работодатель может использовать одно требование формально как другое; в объяснении полезно прямо указать, в порядке какой нормы вы его даёте.

4.4. Содержание объяснительной: практически важные правила

- **Излагайте только факты:** когда, где, от кого, на основании какого документа получили деньги, в каком размере (если помните), кому и в какой срок должны были передать, при каких обстоятельствах утратили, кто может подтвердить.
- **Не квалифицируйте свои действия** словами «украл», «присвоил», «похитил». Квалификация преступления — исключительная компетенция органов предварительного расследования и суда.
- **Не признавайте вину** в форме, допускающей впоследствии использование текста как признания умысла. Формулировки типа «признаю, что растратил» не давайте; допустимо «факт утраты не отрицаю», «умысла на обращение денег в свою пользу не имел».
- **Не пишите о том, чего не было.** Если обстоятельства утраты неясны (например, вы не помните, где именно пропали деньги), так и укажите: «обстоятельства утраты установить не могу, деньги находились при мне / в кабине до момента обнаружения отсутствия».
- **Подавайте объяснение способом, позволяющим доказать факт и дату подачи:** два экземпляра с отметкой о принятии (входящий номер, дата, ФИО и должность принявшего), либо ценным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении.
- **Фиксируйте давление:** если работодатель требует написать конкретный текст, отказывается принимать объяснение, требует указать в тексте «кражу», — это повод для обращения в государственную инспекцию труда (ст. 356–357 ТК РФ) и прокуратуру (ст. 10 ФЗ от 17.01.1992 № 2202-1).

Практический вывод по версиям. В любой из версий **отказ от объяснения формально возможен** (ч. 2 ст. 193 ТК РФ), но **невыгоден**: работник лишается возможности зафиксировать версию событий и обстоятельства,

исключающие ответственность (ст. 239 ТК РФ, ст. 247 ТК РФ). Наиболее рациональная линия — дать письменное объяснение с фактами и без самоквалификации.

Раздел 5. Процедура взыскания: как работодатель должен действовать и где он может ошибиться

1. **Установление размера ущерба** — ст. 246 ТК РФ: размер ущерба определяется по фактическим потерям исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учёта с учётом степени износа. Для утраченных денег — сумма, подтверждённая документами.
2. **Проверка** — ст. 247 ТК РФ: обязательна; может сопровождаться инвентаризацией; инвентаризация обязательна при выявлении фактов хищения, злоупотребления или порчи имущества (ч. 3 ст. 11 ФЗ от 06.12.2011 № 402-ФЗ; п. 2.2, 2.8 Методических указаний, утв. приказом Минфина России от 13.06.1995 № 49). Проверка без инвентаризации и оформления результатов — типичное нарушение, которое суд может оценить в пользу работника.
3. **Письменное объяснение** — ст. 193, 247 ТК РФ (см. Раздел 4).
4. **Дисциплинарное взыскание** — ст. 192 ТК РФ (замечание, выговор, увольнение). За каждый дисциплинарный проступок — только одно взыскание (ч. 5 ст. 193 ТК РФ). Сроки: не позднее **одного месяца** со дня обнаружения проступка (без учёта времени болезни, отпуска, учёта мнения представительного органа), и не позднее **шести месяцев** со дня совершения (по результатам ревизии/аудиторской проверки — двух лет); для коррупционных нарушений — трёх лет (ч. 3, 4 ст. 193 ТК РФ). Приказ объявляется работнику под расписку в течение **трёх рабочих дней** со дня издания; при отказе — составляется акт (ч. 6 ст. 193 ТК РФ). Взыскание обжалуется в ГИТ или в суд (ч. 7 ст. 193 ТК РФ).
5. **Взыскание ущерба** — ст. 248 ТК РФ: - если сумма **не превышает среднего месячного заработка** — по распоряжению работодателя, изданному **не позднее одного месяца** со дня окончательного установления размера ущерба (ч. 1); при пропуске срока или несогласии — только суд; - если сумма **превышает** средний месячный заработок и работник не согласен добровольно возместить — только через суд (ч. 2); - работник вправе добровольно возместить ущерб полностью или частично (ч. 4); с согласия работодателя — с рассрочкой по соглашению.
6. **Удержания из зарплаты** — ст. 137 ТК РФ (перечень допустимых удержаний) и ст. 138 ТК РФ (общий размер удержаний — не более 20 %, в

случаях, предусмотренных федеральными законами, — до 50 %; по исполнительным документам — см. ст. 99 ФЗ от 02.10.2007 № 229-ФЗ).

7. **Увольнение по утрате доверия** — п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допустимо в отношении работников, **непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности** (приём, хранение, транспортировка, реализация и т.п.), при **виновных действиях**, дающих основание для утраты доверия; при этом вид материальной ответственности — полная или ограниченная — значения не имеет (п. 45 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Судебная практика неоднородна: одна линия признаёт увольнение возможным и при неосторожном обращении с ценностями (небрежность), другая требует именно виновных (в том числе умышленных или грубо небрежных) действий, непосредственно связанных с обслуживанием ценностей. Для водителя, перевозящего наличные деньги по поручению работодателя, риск увольнения по этому основанию **не исключён** — транспортировка прямо отнесена к обслуживанию ценностей в разъяснениях Пленума.
8. **Снижение размера взыскания** — ст. 250 ТК РФ: суд вправе уменьшить размер с учётом степени и формы вины, материального и семейного положения работника. При коллективной (бригадной) ответственности — ст. 245 ТК РФ.
9. **Отказ работодателя от взыскания** — ст. 240 ТК РФ: работодатель вправе (с учётом обстоятельств) полностью или частично отказаться от взыскания ущерба с работника.
10. **Сроки обращения в суд** — ст. 392 ТК РФ: работник по спорам, не связанным с увольнением, — три месяца со дня, когда узнал о нарушении права; по спорам об увольнении — один месяц со дня вручения копии приказа либо со дня выдачи трудовой книжки (в установленных случаях); по спорам о невыплате зарплаты — один год. Работодатель по спорам о возмещении ущерба — один год со дня обнаружения ущерба (ч. 3 ст. 392 ТК РФ).

Практический вывод: проверяйте каждый шаг работодателя на соответствие ст. 246–248, 192–193 ТК РФ. Нарушение процедуры (нет проверки, нет инвентаризации, пропущен месячный срок, взыскание без согласия при превышении среднего заработка) — самостоятельное основание для отмены взыскания в суде или ГИТ.

Раздел 6. Уголовно-правовой аспект: обвинение в краже

1. **Состав преступления** — ст. 158 УК РФ (кража — тайное хищение) и ст. 160 УК РФ (присвоение или растрата вверенного имущества — форма хищения, наиболее применимая к переданным деньгам). Обязательные признаки хищения: корыстная цель, противоправность, безвозмездность изъятия (примечание 1 к ст. 158 УК РФ).
2. **Отсутствие умысла/корыстной цели исключает** состав преступления. Утрата денег по неосторожности (забыл, потерял, оставил без присмотра, стал жертвой кражи третьим лицом) — не хищение.
3. **Уголовное преследование — исключительная компетенция государства**, а не работодателя. Обвинение работодателя юридической силы не имеет.
4. **Проверка сообщения о преступлении** — ст. 144–145 УПК РФ; следователь/дознатель принимает одно из решений: возбуждение уголовного дела, отказ в возбуждении (ст. 148 УПК РФ), передача по подследственности. Постановление об отказе может быть обжаловано в прокуратуру или суд (ст. 124–125 УПК РФ).
5. **Ключевая гарантия** — ст. 51 Конституции РФ: никто не обязан свидетельствовать против себя самого. Если работодатель вызывает вас «на беседу» с полицией или требует дать объяснение в рамках уголовной проверки — не давайте показаний, влекущих самооговор; лучше воздержаться до получения квалифицированной защиты.
6. **П. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ** применяется только при наличии **вступившего в законную силу приговора**. Ни заявление работодателя, ни возбуждённое дело, ни постановление о прекращении дела по нереабилитирующим основаниям не дают права на полное взыскание по этому основанию (см. Раздел 2, Версия 7).
7. **Клевета и защита чести и достоинства**. Если работодатель распространяет утверждения о воровстве (объявления, публичные собрания, рассылка в коллективе и контрагентам), возможны: иск о защите чести, достоинства и деловой репутации (ст. 152 ГК РФ), требование об опровержении, компенсация морального вреда; в особых случаях — заявление о клевете (ст. 128.1 УК РФ). Учитывайте ст. 21 Конституции РФ (достоинство личности охраняется государством; ничто не может быть основанием для его умаления).

Практический вывод: устное или письменное утверждение «ты украл» само по себе не создаёт для вас уголовно-правовых последствий; опасаться следует

лишь реального уголовного преследования, в котором линия защиты строится на отсутствии умысла и корыстной цели.

Раздел 7. Бухгалтерский и кассовый контекст: на что смотреть при получении денег от контрагента

Даже если деньги фактически получены, важно проверить, соблюден ли работодателем (и контрагентом) порядок:

- Кассовые операции** — Указание Банка России от 11.03.2014 № 3210-У: выдача наличных денег под отчёт оформляется расходным кассовым ордером; приём наличных — приходным кассовым ордером; нарушение порядка — нарушение кассовой дисциплины (ст. 15.1 КоАП РФ).
- Наличные расчёты** — Указание Банка России от 09.12.2019 № 5348-У: ограничение в 100 000 руб. в рамках одного договора распространяется на расчёты между участниками наличных расчётов (организации/ИП); расчёты с участием граждан-физлиц, не являющихся ИП, ограничению не подлежат.
- Обязательная инвентаризация** при выявлении хищения/порчи — ч. 3 ст. 11 ФЗ № 402-ФЗ; порядок — Методические указания, утв. приказом Минфина России от 13.06.1995 № 49 (в том числе п. 2.2 — состав комиссии, п. 2.8 — случаи обязательной инвентаризации). Отсутствие инвентаризации и ненадлежащее оформление её результатов — самостоятельный аргумент в пользу работника (недоказанность размера ущерба).
- Ведение учёта вверенных сумм.** Если работодатель не оформил передачу денег водителю, не учёл их в кассе и не установил порядок сдачи, он не исполнил обязанность по обеспечению надлежащих условий хранения имущества — см. ст. 239 ТК РФ.

Практический вывод: проверьте наличие расходного/приходного кассового ордера, доверенности, товарной накладной, путевого листа, инструкций о порядке расчётов. Отсутствие документов работает против работодателя.

Раздел 8. Сводные практические выводы по версиям

Версия фактической картины	Норма	Предел ответственности	Что делать
Деньги выданы под отчёт,	ст. 241 ТК РФ	Средний месячный заработок	Проверить расчёт среднего заработка (ст. 139 ТК РФ, ПП РФ № 922);

Версия фактической картины	Норма	Предел ответственности	Что делать
договора о полной МО нет			следить за сроком месячного распоряжения (ст. 248 ТК РФ); обжаловать в суд/ГИТ при нарушении
Деньги получены по доверенности/разовому документу	п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК РФ	Полная (в размере утраченного)	Проверить подлинность и сумму документа; при оспаривании — ссылаться на ст. 239, 250 ТК РФ
Деньги передавались «на словах»	ст. 241, 247 ТК РФ	Ограниченная; при недоказанности размера — отсутствие ответственности	Требовать документы, подтверждающие факт и размер передачи
Договор о полной МО с водителем без экспедиторских функций	ст. 244 ТК РФ, Перечень № 85	Ограниченная (ст. 241 ТК РФ)	Оспаривать договор как заключённый с ненадлежащей категорией
Работник фактически водитель-экспедитор	ст. 244, 245 ТК РФ	Полная при доказанности недостачи	Доказывать отсутствие вины (ч. 3 ст. 245 ТК РФ), ссылаться на ст. 239 ТК РФ
Утрата по неосторожности	ст. 241 ТК РФ	Ограниченная	Фиксировать обстоятельства утраты; писать фактологичную объяснительную
Умысел на хищение/присвоение не доказан	п. 3 ч. 1 ст. 243 ТК РФ	Ограниченная	Оспаривать доводы об умысле; требовать от работодателя доказывания (п. 4 Постановления Пленума № 52)
		Полная	Реабилитация/обжалование приговора; при законном приговоре

Версия фактической картины	Норма	Предел ответственности	Что делать
Есть вступивший в силу приговор о преступлении	п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ		— ст. 250 ТК РФ (снижение)
Работодатель не обеспечил условия хранения	ст. 239 ТК РФ	Ответственность исключена	Собирать доказательства отсутствия сейфа, охраны, инструкций
Обвинение в краже публично	ст. 152 ГК РФ, ст. 128.1 УК РФ	—	Иск о защите репутации, компенсация морального вреда, заявление о клевете при заведомой ложности

Раздел 9. Пошаговый алгоритм действий в вашей ситуации

- 1. Не признавайте вину в краже.** Ни в разговорах, ни в письменных документах. Формулировки «потерял», «произошла утрата», «денег при себе не обнаружил» — допустимы; «украл», «присвоил», «растратил» — недопустимы.
- 2. Запросите документы, на основании которых вам передали деньги:** доверенность, кассовый ордер, накладную, служебное задание, письменное поручение. Если их нет — прямо укажите это в объяснительной.
- 3. Подготовьте письменную объяснительную в течение двух рабочих дней** (см. Раздел 4.2) — фактическую, без самоквалификации; подайте её с доказательством вручения (входящий номер, второй экземпляр, либо почтой с описью).
- 4. Зафиксируйте обстоятельства утраты:** место, время, свидетели, состояние машины, наличие/отсутствие сейфа, охраны, кто имел доступ, какие инструкции давало руководство. При возможности — фотографии, показания коллег.
- 5. Потребуйте проведения проверки и ознакомления с материалами** (ст. 247 ТК РФ) и копии документов о размере ущерба (ст. 246 ТК РФ). Требование направьте письменно.
- 6. Не давайте добровольного письменного согласия на полное возмещение,** если есть основания оспорить размер и основания

ответственности. При частичном возмещении формулируйте согласие как «исходя из предела, установленного ст. 241 ТК РФ».

7. **Если работодатель подаёт заявление о краже** — не давайте показаний, влекущих самооговор (ст. 51 Конституции РФ); ходатайствуйте о приобщении документов, доказывающих отсутствие умысла; при реальном уголовном преследовании — адвокат.
8. **Обжалуйте любое взыскание** в государственную инспекцию труда (ст. 356–357 ТК РФ) и/или в суд в пределах сроков ст. 392 ТК РФ: три месяца для дисциплинарных взысканий, один месяц для увольнения, один год по невыплате зарплаты.
9. **Проверяйте удержания из зарплаты** (ст. 137–138 ТК РФ): размер удержания не более 20 %, при удержании сверх — жалоба в ГИТ, прокуратуру, суд.
10. **При публичных обвинениях** — готовьте доказательства (скриншоты, аудиозаписи, объяснения коллег) для иска по ст. 152 ГК РФ и (при заведомой ложности) заявления по ст. 128.1 УК РФ.

Список использованных нормативных источников и судебной практики

Трудовой кодекс Российской Федерации (в актуальной редакции): - ст. 81 (ч. 1 п. 7 — увольнение за утрату доверия); - ст. 137 — ограничение удержаний из заработной платы; - ст. 138 — размер удержаний; - ст. 139 — исчисление средней заработной платы; - ст. 192 — дисциплинарные взыскания; - ст. 193 — порядок применения дисциплинарных взысканий; - ст. 238 — материальная ответственность за ущерб, причинённый работодателю; - ст. 239 — обстоятельства, исключаящие материальную ответственность; - ст. 240 — право работодателя на отказ от взыскания; - ст. 241 — пределы материальной ответственности работника (ограниченная ответственность в пределах среднего месячного заработка); - ст. 242 — полная материальная ответственность работников до 18 лет; - ст. 243 — случаи полной материальной ответственности (п. 1–8 ч. 1; ч. 2 — заместители руководителя, главный бухгалтер); - ст. 244 — письменные договоры о полной материальной ответственности (в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ; ч. 2 — в ред. ФЗ от 07.06.2025 № 144-ФЗ); - ст. 245 — коллективная (бригадная) материальная ответственность; - ст. 246 — определение размера ущерба; - ст. 247 — обязанность установления размера ущерба и причин его возникновения; истребование письменного объяснения; - ст. 248 — порядок взыскания ущерба; - ст. 250 — снижение размера ущерба судом; - ст. 356–357 —

полномочия государственной инспекции труда; - ст. 392 — сроки обращения в суд.

Иные федеральные законы и подзаконные акты: - Уголовный кодекс РФ: ст. 158, 160, примечание 1 к ст. 158 УК РФ (понятие хищения, крупный размер, признаки), ст. 128.1 (клевета); - Уголовно-процессуальный кодекс РФ: ст. 49, 144-145, 148, 124-125, 302 (ч. 2); - Конституция РФ: ст. 21, 49, 51; - Гражданский кодекс РФ: ст. 152 (защита чести, достоинства, деловой репутации); - Кодекс РФ об административных правонарушениях: ст. 15.1 (нарушение кассовой дисциплины); - Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (в части редакции ст. 193, 244 ТК РФ); - Федеральный закон от 03.08.2018 № 304-ФЗ (в части сроков привлечения к ответственности за коррупционные нарушения — ч. 4 ст. 193 ТК РФ); - Федеральный закон от 07.06.2025 № 144-ФЗ (в части ч. 2 ст. 244 ТК РФ); - Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (актуальная редакция норм главы 39 ТК РФ — ст. 241, 243, 244, 245, 346); - Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учёте»: ст. 11 (инвентаризация, ч. 3 — обязательность при выявлении хищения, порчи); - Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»: ст. 10; - Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»: ст. 99; - Федеральный закон от 30.06.2003 № 87-ФЗ «О транспортно-экспедиционной деятельности»; Правила транспортно-экспедиционной деятельности, утв. Постановлением Правительства РФ от 08.09.2006 № 554 (в части функций водителя-экспедитора); - Постановление Минтруда России от 31.12.2002 № 85 (Перечень должностей и работ, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности; типовые формы договоров); - Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (порядок исчисления среднего заработка); - Указание Банка России от 11.03.2014 № 3210-У (порядок ведения кассовых операций); - Указание Банка России от 09.12.2019 № 5348-У (правила наличных расчётов, лимит 100 000 руб.); - Приказ Минфина России от 13.06.1995 № 49 (Методические указания по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, п. 2.2, 2.8).

Судебная практика: - Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причинённый работодателю» — п. 4 (бремя доказывания работодателем наличия ущерба, противоправности, вины, причинной связи), п. 9 (обязанность суда проверить правомерность заключения договора о полной материальной ответственности), п. 11 (коллективная (бригадная) ответственность, распределение вины), п. 13 (опьянение), п. 15, 24, 25 (проверка, объяснение, порядок взыскания); - Постановление Пленума Верховного Суда РФ от

17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 45 (утрата доверия, работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности), п. 53 (тяжесть проступка и обстоятельства при наложении взыскания).

Важное процессуальное замечание. Документ построен на типовых для данной категории споров версиях фактической картины и на действующих нормах ТК РФ, включая редакцию, введённую ФЗ от 15.12.2025 № 474-ФЗ, и изменения ст. 244 ТК РФ по ФЗ от 07.06.2025 № 144-ФЗ. Перед подачей конкретных возражений работодателю, иска или жалобы необходимо сверить фактические документы (трудовой договор, должностную инструкцию, договор о полной/бригадной материальной ответственности, документы о передаче денег) с текстом норм на дату соответствующего события: правовая оценка может измениться в зависимости от того, к какой из версий, разобранных в Разделах 0–2, относится конкретная ситуация.

