

УДК: 347.828.31

## МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТОДАТЕЛЮ

Яценко А. О., Манзибура А. О.

*Российский государственный университет Правосудия*

Данная статья рассматривает актуальные проблемы материальной ответственности, условия наступления материальной ответственности, действия учреждения и сотрудника при возникновении обстоятельств, повлекших ответственность работника, размеры возмещения ущерба. Указываются основания для полной индивидуальной ответственности и заключение договора о полной материальной ответственности, а также раскрывается понятие коллективной (бригадной) материальной ответственности и определение размера ущерба, причиненного работодателю. Приводится сравнительная характеристика материальной ответственности на примере других стран. Указан ряд мероприятий по недопущению недостач и причинения вреда со стороны работника. Возмещение ущерба, причиненного работнику, будет оставаться не решенным и после увольнения (на примере судебной практики).

На основе анализа научных мнений российских ученых исследованы проблемы возможности установления в трудовом законодательстве определения понятия для материальной ответственности, не существует единого понимания института материальной ответственности, что вызывает сложность при выявлении факта наступления ответственности.

**Ключевые слова:** материальная ответственность, ущерб, основания и условия ответственности, порядок возмещения.

Любой работодатель заинтересован в сохранности своего имущества. В связи с этим актуальными являются вопросы материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, которые регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации. [1]

Согласно положениям Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) устанавливается обязанность работника возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб, под которым понимается недостача или порча имущества, расходы по его ремонту, штрафные санкции, которые были применены к работодателю вследствие действий (бездействий) работника. Сумма ущерба рассчитывается исходя из рыночной стоимости имущества, которому был причинен ущерб, на момент совершения такого деяния.

Работник может быть привлечен к ответственности следующих видов:

- ограниченная – в пределах своего среднемесячного заработка;
- полная, в том числе индивидуальная и коллективная (бригадная) [3].

В соответствии со ст. 243 ТК РФ полная индивидуальная ответственность наступает в таких случаях (если работник достиг 18-летнего возраста):

- 1) когда с работником заключен договор о полной материальной ответственности;
- 2) работнику были вверены определенные ценности на основании разового документа (накладная, расходный кассовый ордер);
- 3) причинение ущерба умышленно или в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- 4) причинение ущерба в результате виновного совершения преступления работником, что установлено судебным приговором;
- 5) причинение ущерба вследствие совершения административного проступка, который был зафиксирован компетентным государственным органом;
- 6) при разглашении охраняемой законом тайны – государственной, служебной, коммерческой либо иной;
- 7) причинение ущерба не при исполнении работником его трудовых обязанностей.

Договор о полной материальной ответственности заключается не просто по желанию работодателя, а в соответствии с Перечнем профессий и должностей, с которыми работодатель может заключить такой договор, утвержденным Постановлением Министерства труда и социальной защиты РФ от 31.12.2002 № 85. [2]

Данный перечень состоит из двух разделов: в первом отображены такие должности, как кассиры, контролеры, продавцы, товароведы, директора, заведующие; во втором определены виды работ, при выполнении которых с работником может быть заключен договор о полной материальной ответственности. Отмеченный Перечень является исчерпывающим и не подлежит расширительному толкованию.

Что касается коллективной (бригадной) материальной ответственности, то она вводится при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, которые связаны с хранением, обработкой, продажей, перевозкой, применением или использованием вверенных им товарно-материальных ценностей и при этом невозможно разграничить ответственность каждого отдельного работника. Коллективная ответственность оформляется на основании письменного договора о коллективной материальной ответственности. Объем вины каждого члена бригады при добровольном возмещении ущерба работнику определяется всеми членами этой бригады, а при взыскании на основании решения суда – вина каждого отдельного определяется судом.

Суд, определяя ущерб, причиненный сотрудником, учитывает размер ежемесячной тарифной ставки каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба, имущественное положение, семейное положение сотрудника. Также орган по рассмотрению трудовых споров с учетом материального положения, степени и формы вины может снизить размер ущерба с работника. Сотрудник в счет возмещения ущерба может передать имущество равноценное стоимости поврежденного или исправить это имущество, этот вопрос решается судом с учетом интересов сторон трудового договора.

По мнению З. А. Кондратьевой, материальная ответственность сторон трудового договора считается видом юридической ответственности, заключается в обязанности возместить причиненный другой стороне реальный имущественный ущерб.

К. Н. Гусов отмечал, что материальная ответственность работников является средством защиты форм собственности, представляет юридическую обязанность работника, виновно причинившего ущерб, компенсировать его в установленном законом порядке.

Существуют различные позиции ученых в вопросе определения материальной ответственности, так как не существует единого понимания института материаль-

ной ответственности, что вызывает сложность при выявлении факта наступления ответственности.

В трудовом законодательстве других стран, например в Югославии, размер ущерба взыскивается с любой категории работников, но если сумма превысила предел суммы, установленной в коллективном договоре, то взыскание осуществляется в судебном порядке. В соответствии со статьей 238 ТК РФ возмещается только лишь прямой ущерб работодателю, упущенная выгода возмещению не подлежит, что сходно с законодательством Бельгии, Швейцарии, где действует принцип ограниченной ответственности сторон.

Обязательственный кодекс Швейцарии определяет специальные правила для сторон трудовых отношений, потому что большая категория работников должны компенсировать реальный ущерб работодателю и по этой причине преобладает принцип полного возмещения [5]. Это совершенно справедливый подход, причинение ущерба и принципы его возмещения отнесены к сфере гражданского законодательства.

Судебная практика: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» по делу № 2-8187/10, в котором определяется порядок установления размера и причин возникновения ущерба, если на момент проверки был расторгнут трудовой договор, не исключает письменных объяснений с работника после увольнения, поскольку трудовое законодательство не содержит исключений из общих правил и не ограничивает права уволенных работников. [3]

Из обстоятельств дела: истец обратился в суд о привлечении к полной материальной ответственности работника, взыскании реального ущерба и судебных расходов. Ответчик занимал должность заместителя руководителя, с закреплением за ним сим-карты в связи с производственной необходимостью.

Работник применял сим-карту работодателя не по назначению, предусмотренному приказом работодателя, чем причинил реальный ущерб работодателю. Затем ответчик был уволен с должности по собственному желанию после причинения вреда и это не влечет за собой освобождения сотрудника от материальной ответственности.

Суд, руководствуясь статьей 247 ТК РФ, установил что, работодатель обязан был потребовать от работника письменное объяснение, а случае несогласия сотрудника – составить соответствующий акт. Работодатель также имел право сформировать комиссию для установления размера и причин возникновения ущерба. Объяснения у ответчика не были истребованы, так как ответчик уволился раньше, чем пришел счет-фактура от оператора сотовой связи.

Суд в удовлетворении заявленных требований отказал, так как не был соблюден порядок установления причин возникновения ущерба.

Работник может быть освобожден от материальной ответственности перед работодателем, в Трудовом Кодексе закреплены исчерпывающие основания: неопределимая сила, нормальный хозяйственный риск, крайняя необходимость либо неисполнение работодателем надлежащих условий хранения вверенного работнику имущества.

Институт материальной ответственности сотрудников в сфере трудовых правоотношений играет значимую роль в становлении правового государства.

Трудовой кодекс в отличие от ранее действующего КЗоТа РСФСР более детально регулирует правоотношения сотрудника и работодателя в сфере материальной ответственности. На сегодняшний день недостаточна законодательная конкретизация понятия о материальной ответственности работника.

Правильное регулирование сферы трудовых правоотношений должно уменьшить общественную напряженность в обществе и устранить одну из причин возникновения трудовых разногласий.

Действующее законодательство нуждается в совершенствовании регламентации порядка определения размера ущерба, причиненного работником работодателю, при отсутствии таких норм применяется аналогия закона, регулирующая аналогичные правоотношения, это не способствует эффективной защите правоотношений между работодателем и работником.

Необходимо ввести в Трудовой Кодекс четкую конкретизацию понятия о материальной ответственности работника, так как большинство глав содержат конкретные установленные определения.

Нормативное регулирование возмещения материального вреда позволяет возместить полный или частичный вред работодателю, а также оказать воспитательное воздействие на причинившего вред работника и охрану заработной платы от незаконных удержаний.

Законодателем необходимо разработать правила определения размера ущерба не только исходя из рыночной цены.

В Российской Федерации нарушена иерархия законодательства, что приводит к конкуренции норм о материальной, имущественной и гражданской ответственности, хотя между ними существуют существенные отличия.

В Трудовой Кодекс Российской Федерации необходимо внести информацию о сроке подачи работодателем заявления о возмещении ущерба и исковой давности для его обращения в суд за возмещением ущерба.

На практике возложение материальной ответственности на сотрудников должно сопровождаться целым рядом мероприятий в целях недопущения недостач и причинения вреда:

- постоянно проводить инвентаризацию материальных ценностей, имущества;
- правильный подход к проведению таких мероприятий, по факту подсчета и пересчета таких ценностей.
- проверка особенностей характера работника: добросовестность и честность при допуске к материальным ценностям.

По нашему мнению, указанные проблемы в работе необходимо устранять с помощью закрепления основных принципов корпоративной культуры в официально утвержденном в организации документе. С данным важным документом обязан быть ознакомлен каждый вновь пришедший на работу сотрудник.

#### **Список литературы:**

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
2. Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а

- также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Российская газета. – 2003. – № 25. – 8 февраля.
3. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» от 16.12.2006 № 52 // Бюллетень Верховного Суда РФ. — 2007. – № 1.
4. Айнуллова Д. Г., Ерасова О. С. Материальная ответственность работника организации в системе внутреннего контроля экономического субъекта / Д. Г. Айнуллова, О. С. Ерасова // Вестник Ульяновского государственного технического университета. – 2014. – № 3. – С. 59–65.
5. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право / И. Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.

**Yatsenko A. O., Manzibura A. O. Contingent labor regulation in the Russian Federation.** *Russian State University of Justice* // Scientific notes of V. I. Vernadsky crimean federal university. Juridical science. – 2018. – Т. 4 (70). № 2. – P. 281–285.

This article examines the current problems of liability, the conditions of liability, the actions of the institution and the employee in the event of circumstances that led to the responsibility of the employee, the amount of compensation for damage. The grounds for full individual liability and conclusion of the contract on full liability are specified, as well as the concept of collective (brigade) liability and determination of the amount of damage caused to the employer are revealed. Comparative characteristics of liability on the example of other countries. And also a number of actions for prevention of shortages and causing harm from the worker is specified. Compensation for damage caused to the employee will remain unresolved after the dismissal, on the example of judicial practice.

On the basis of analysis of scientific views of the Russian scientists investigated the problems of establishing in the labour legislation of the definition for liability, there is no single understanding of the concept of the Institute of liability, which causes difficulty in establishing the fact of responsibility.

**Keywords:** liability, damage, grounds and conditions of liability, the procedure for compensation of damage.

#### Spisok literatury:

1. «Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii» ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 05.02.2018) // «Sobranie zakonodatel'stva RF», 07.01.2002, № 1 (ch. 1), st. 3.
2. The resolution of the Ministry of labor of the Russian Federation of 31.12.2002 No. 85 "about the approval of lists of the positions and works substituted or performed by workers with which the employer can sign written agreements on full individual or collective (crew) financial responsibility, and also standard forms of agreements on full financial responsibility" // Rossiyskaya Gazeta. – 2003. – No. 25. – February 8th.
3. Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation "on application by courts of the legislation regulating material liability of workers for the damage caused to the employer" of 16.12.2006 No. 52 // Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation. – 2007. – No. 1 in case No. 2-8187 / 10.
4. Ainullah D. G., O. S. Erasova Material responsibility of the employee organization in the system of internal control of the economic entity // Vestnik of Ulyanovsk state technical University. – 2014. – No. 3. – P. 59–65.
5. Kiselev I. ya. Comparative and international labour law. — М: Business, 1999. – 728 p.