

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА ЗА УЩЕРБ,
ПРИЧИНЕННЫЙ НАНИМАТЕЛЮ**

Кривенкова Инна Игоревна,
Отдел внутренних дел Березинского райисполкома
(г. Березино, Республика Беларусь)

В данной теме рассмотрены вопросы теоретического, нормативно-правового и практического характера, касающиеся правового регулирования материальной ответ-

ственности работника за ущерб, причинённый нанимателю. Сформулированы теоретические выводы, направленные на повышение эффективности материальной ответственности работника за ущерб, причинённый нанимателю в период трудовых правоотношений.

Тема правового регулирования материальной ответственности работника за ущерб, причиненный нанимателю, весьма своеобразна. В настоящее время на практике довольно часто возникают вопросы определения размера материального ущерба, который подлежит взысканию с виновного работника. Следовательно, имеется и ряд особенностей регулирования ответственности работника.

В современных условиях возрастает особая роль в надлежащем правовом обеспечении защиты трудовых прав и законных интересов сторон трудового договора. Материальная ответственность в трудовом праве – это самостоятельный вид юридической ответственности, она выступает одной из составных частей механизма реализации прав и обязанностей субъектов трудовых правоотношений [1]. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный нанимателю, — это обязанность работника возместить в установленных законодательством пределах и порядке ущерб, причиненный по его вине тому нанимателю, с которым он состоит в трудовых правоотношениях [2]. В виду этого материальную ответственность необходимо отличать от обязанности работника погасить задолженность нанимателю, образовавшуюся в результате излишне полученных денежных средств. Материальная ответственность работника не исключает привлечение к иной ответственности (административной, дисциплинарной, уголовной) [3].

Материальная ответственность за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей работником, наступает при одновременном наличии условий: ущерба, причиненного нанимателю; противоправности поведения (действия или бездействия) работника; прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом; вины работника в причинении ущерба.[4]

По общему правилу обязанность доказывания наличия указанных ранее условий материальной ответственности возложена на нанимателя (ч. 4 ст. 400 ТК) [5].

Работник, причинивший ущерб нанимателю, может добровольно возместить его частично или полностью. При этом законом предусмотрено

трена возможность возместить это независимо от срока, размера ущерба и вида материальной ответственности. С согласия нанимателя у него также есть возможность передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить повреждение. Следовательно, возмещение ущерба может производиться не только путем внесения денежных сумм в кассу нанимателя, но и в натуре или посредством исправления поврежденного имущества. В последнем случае единственное условие – согласие на это нанимателя [6].

В трудовом праве порог ограниченной материальной ответственности должен быть соизмерим с заработной платой работника. Ограниченную материальную ответственность несут: работники – в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка; руководители организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители – в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше трехкратного среднего месячного заработка [7]. Ввиду того что стороны не равны по своим экономическим возможностям, то справедливым является подход, подобный советскому трудовому праву, исходя из которого работники, как правило, несли ограниченную материальную ответственность, а наниматели – полную [8].

Следует обратить внимание, что в Республике Беларусь приоритетное значение отдается компенсационной функции материальной ответственности в ущерб гарантийной для работника (в частности, полная ответственность закреплена как общее правило; Декретом № 5 увеличена до трех среднемесячных заработных плат возможность удерживать ущерб из заработной платы работника по распоряжению нанимателя; увеличен размер удержания при каждой выплате заработной платы до 50 процентов заработной платы) [4].

На современном этапе возрастает потребность не только в защите имущества нанимателя, но и в защите заработной платы работника от чрезмерных и необоснованных удержаний. При совершенствовании трудового законодательства в части материальной ответственности работника следует руководствоваться современными подходами, учитывающими по факту неравенство сторон трудового договора [3]. Предлагаем закрепить в ТК в качестве общего правила ограниченную материальную ответственность, избрав в качестве верхнего предела материальной ответственности работника его среднюю месячную заработную

плату. Установить, что полная материальная ответственность может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 404 ТК или иными законодательными актами. А также сделать обязательным пунктом в договоре о полной материальной ответственности точный порядок расчёта возмещения работником ущерба, причинённого нанимателю.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовое право : учебник / В. И. Семенов [и др.] ; под ред. В. И. Семенкова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2011.
2. Иванова, С. Материальная ответственность: кто в зоне риска? / С. Иванова // ЭЖ-Юрист. – 2013. – № 32. – С. 12.
3. Кондрашев, К. Ошибки, допускаемые работодателем при привлечении работников к материальной ответственности / К. Кондрашев // Трудовое право. – 2015. – № 5. – С. 75–84.
4. О выполнении судами постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 марта 2002 г. № 2 «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей : постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь, 30 сентября 2021 г. № 5 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
5. Трудовой Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Совет Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 28 мая 2021 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
6. Курекова, О. В. Процессуальные особенности распределения ущерба между работниками при коллективной материальной ответственности / О.В. Курекова // Право и экономика. – 2014. – № 6. – С. 58–61.
7. Штейнер, А. И. Индивидуальная материальная ответственность работника за ущерб, причиненный нанимателю / А. И. Штейнер // Консультант Плюс : Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь. – Минск, 2021.
8. Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности : постановление Совета Министров Республики Беларусь № 764 от 26 мая 2000 г. : в ред. постановления от 09.07.2011 г. № 936 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь. – Минск, 2021.
9. О выполнении судами постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 марта 2002 г. № 2 «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей : постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь, 30 сентября 2021 г. № 5 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.