

*Середа Дмитрий Олегович,
студент*

*1 курс магистратуры, факультет «Юриспруденция»
Кубанский государственный аграрный университет
имени И.Т. Трубилина
Россия, г. Краснодар*

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

***Аннотация:** В представленной статье рассматриваются теоретические и практические вопросы материальной ответственности работника. Для решения поставленного вопроса анализируются основные понятия материальной ответственности работников, предложенные научными деятелями. Изучаются вопросы правового регулирования и порядка привлечения к имущественной ответственности работника.*

***Ключевые слова:** ущерб, организация, рыночные отношения, работодатель, работник, имущественная ответственность.*

***Annotation:** This article discusses the theoretical and practical issues of employee liability. To solve this question, the basic concepts of material liability of workers proposed by scientists are analyzed. The questions of legal regulation and the procedure for bringing an employee to property liability are studied.*

***Key words:** damage, organization, market relations, employer, employee, property liability.*

Развитие рыночных отношений на современном этапе становления Российской Федерации является одной из основных задач в деятельности предприятий и организаций, среди которых обеспечение сохранности имущества, составляющего их материально-техническую базу.

Одной из основных обязанностей сторон, между которыми заключен трудовой договор, выступает соблюдение его условий. Одним из немаловажных вопросов, связанных с трудовыми правоотношениями, является вопрос материальной ответственности работников перед работодателями за причиненный им ущерб.

Основным нормативным правовым актом, регулирующим основные вопросы, связанные с порядком и условиями материальной ответственности работника является Трудовой кодекс Российской Федерации.

Материальная ответственность, в соответствии с российским трудовым правом является самостоятельным видом юридической ответственности. Так, Б.А. Шеломов утверждает, что материальная ответственность сторон трудового договора состоит, прежде всего, в обязанности одной из его сторон возмещать материальный ущерб, причиненный ею другой стороне в соответствии с договором¹. В свою очередь, по мнению З.А. Кондратьевой, материальная ответственность сторон трудового договора является одним из видов юридической ответственности, заключающаяся в обязанности возместить причиненный другой стороне реальный имущественный ущерб и наступающая при наличии оснований, условий и в объеме, закрепленных в трудовом законодательстве².

В соответствии с различными толкованиями научных исследователей, имеющих отношение к изучению данного института трудового права, материальная ответственность работников представляет собой юридическую обязанность возместить в пределах и порядке, установленных трудовым законодательством, прямой действительный ущерб, причиненный виновными противоправными действиями имуществу работодателя³.

Материальная ответственность, как самостоятельный вид юридической ответственности, возникает при наличии таких обязательных условий, как наличие материального ущерба, противоправность действий (бездействий),

¹ Трудовое право: Учебник / Отв. ред. О.В. Смирнов. – М., 1997. С.328.

² Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. – М., 2004. С. 384

³ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. С. 335.

которыми причинен ущерб, причинно-следственная связь между противоправным действием и материальным ущербом, а также вина работника в совершении противоправного действия (бездействия).

Важной составляющей определения «материальная ответственность работника» в трудовом законодательстве Российской Федерации является дефиниция «прямой действительный ущерб», под которым в соответствии со статьей 238 Трудового кодекса РФ 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 или восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Основываясь на положениях статьи 238 Трудового кодекса РФ, работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Законодатель в части 3 статьи 238 Трудового кодекса РФ предусмотрел, что работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам. То есть можно отметить, что Трудовой кодекс РФ предусматривает обязанность работника возместить материальный ущерб работодателю, причиненный в результате компенсации последним вреда иным лицам. При этом ущерб, нанесенный третьим лицам, сначала возмещает работодатель за счет собственных средств, а к работнику затем предъявляют регрессный иск⁴.

Стоит отметить, что одним из существенных условий, необходимых для привлечения работника к материальной ответственности является противоправное поведение. Вместе с тем, наличие причинной связи между

⁴ Крикунов С. Журнал «Работа & зарплата» от 19.12.2002.

противоправным поведением, к коим относятся действие или бездействие работника, и прямым действительным ущербом также является обязательным условием наступления материальной ответственности. Принцип привлечения работника к ответственности лишь при наличии его вины предусматривает, что вина последнего также является обязательным условием применения материальной ответственности. Вина определяется психическим отношением работника к своему противоправному поведению.

Работодатель, принимая решение о возмещении ущерба, обязан произвести проверку причин возникновения этого ущерба, а так же обязан запросить у работника письменное объяснение с целью установления причины возникновения ущерба.

Частью 3 статьи 248 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что при несоблюдении установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд. В случае если работник признает себя виновным в возникновении ущерба, то он вправе добровольно возместить его полностью или частично в пределах, установленных законодательством. В случае же не признания вины и отказе работника от добровольного возмещения ущерба, его взыскание возможно либо путем удержания из заработной платы работника по распоряжению работодателя, либо в судебном порядке.

Таким образом, чтобы удержать компенсацию ущерба из зарплаты работника, необходимо соблюсти несколько условий. Во-первых, с момента обнаружения причиненного ущерба должно пройти не более месяца. Во-вторых, необходимо письменное согласие работника. Однако чаще всего на практике, сторонам все же не удается договориться о добровольном возмещении ущерба и дело подлежит рассмотрению в суде.

В заключение необходимо подчеркнуть, что работодатель, в соответствии с положениями трудового законодательства Российской Федерации, имеет право, учитывая материальное положение своего сотрудника и иные факторы, полностью или частично отказаться от получения компенсации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Собрание законодательства РФ. - 07.01.2002. - № 1 (ч. 1). - ст. 3.
2. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004.
3. Крикунов С. Журнал «Работа & зарплата» от 19.12.2002.
5. Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. – М., 2004.
6. Трудовое право: Учебник / Отв. ред. О.В. Смирнов. – М., 1997.