

*Середа Дмитрий Олегович,  
студент  
магистратуры, факультет «Юриспруденция»  
Кубанский государственный аграрный университет  
имени И.Т. Трубилина  
Россия, г. Краснодар*

## **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ**

***Аннотация:** В данной статье рассматривается вопрос о правовом регулировании материальной ответственности работников. С этой целью анализируется понятие материальной ответственности работников, ее виды и нормативно-правовое ее регулирование. Так же освещаются проблемные вопросы. Вносятся предложения для улучшения законодательства.*

***Ключевые слова:** правовое регулирование, работник, работодатель, материальная ответственность работника, виды материальной ответственности.*

***Annotation:** The article deals with the legal regulation of material responsibility of employees. For this purpose, the concept of the material responsibility of employees, its types and its regulatory and legal regulation is analyzed. We study problem questions and ways to solve them. Proposals are being made to improve legislation.*

***Key words:** legal regulation, employee, employer, employee liability, types of liability.*

Трудовые отношения – это отношения, имеющие достаточно сложный характер ввиду пересечения различных интересов, как работников, так и работодателей, трудовые функции выполняются работником и при этом работодатель несет ответственность перед поставщиками, заказчиками и иными

лицами. А потому вопрос материальной ответственности постоянно встает перед работодателем и работником в результате этих отношений.

В трудовом законодательстве материальная ответственность является двухсторонней, что говорит об обязательствах и ответственности возникающих и у работодателя, и у работника.

Согласно статье 233 Трудового кодекса РФ «Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия)». Исходя из данного понятия, наличие ущерба или вины это необходимое условие возникновения материальной ответственности.

В соответствии с положениями Трудового кодекса РФ, на работнике лежит обязанность по возмещению причиненного работодателю прямого действительного ущерба<sup>1</sup>, к которому относятся, например, недостача и порча имущества, расходы на его ремонт, штрафные санкции и другое.

Актуальность темы определяется прежде всего тем, что вопросы связанные с материальной ответственностью работника не до конца получили разрешения, в связи с чем в этих отношениях присутствует достаточно много пробелов и противоречий, а потому разрешить эти вопросы является необходимым делом для формирования условий нормальных взаимоотношений между работниками и работодателями.

Одним из главных противоречивых вопросов в законодательстве является вопрос возможности заключения договоров о полной материальной ответственности.

Договор о полной материальной ответственности заключается в соответствии с законодательством, а не просто по желанию работодателя. Постановлением Министерства труда утвержден Перечень профессий и должностей, с которыми работодатель может заключить договоры о полной материальной ответственности. Среди которых - кассиры, заведующие складами,

---

<sup>1</sup> Гейхман В.Д., Дмитриева И.К. Трудовое право. Учебник. М., 2002 стр. 101-105.

старшие медицинские сестры организаций здравоохранения; экспедиторы по перевозке и другие работники, осуществляющие получение, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей, а также заведующие аптечных организаций, их заместители, провизоры, технологи, фармацевты. Договор обязательно должен быть заключен в письменной форме, согласно статье 244 ТК РФ.

Одним из главных противоречивых вопросов в действующем законодательстве является возможность заключения договоров о полной материальной ответственности с теми лицами, которые, в принципе, не должны отвечать в полном материальном объеме, в силу своей трудовой функции. Так, на наш взгляд, категорически не верно предусматривать в трудовом договоре полную материальную ответственность с лицами, претендующими на должность сторожа, вахтера или же уборщицы, поскольку в их должностные обязанности не входит непосредственная работа с материальными ценностями.

Данные противоречия встречаются и в случае заключения договоров с несовершеннолетними работниками. В случае подписания работодателем соглашения о полной материальной ответственности с лицом, не достигшим возраста восемнадцати лет, при возникновении конфликта, оно не влечет ожидаемых правовых последствий, так как несмотря на согласованные сторонами условия договора, такого работника можно привлечь исключительно к ограниченной материальной ответственности (если, разумеется, нет иных оснований для привлечения его к полной материальной ответственности).<sup>2</sup>

На наш взгляд, данный вопрос должен быть решен в законодательстве посредством установления случаев, когда возможно привлечение к материальной ответственности в полном объеме, а когда нет, причем с четкой привязкой к определенным трудовым функциям.

В Трудовом кодексе РФ, на наш взгляд, допущена подмена понятий. Представляется, что ущерб может быть причинен не пользователю, а собственнику имущества. Используемые формулировки были приемлемы, когда

---

<sup>2</sup> Миронов В.И. Трудовое право России – М.: Интел-Синтез, 2015 – С.237.

существовала общенародная, государственная собственность, где работодатель сочетал в себе функции работодателя и распорядителя, т.е. фактически собственника имущества. В настоящее же время ущерб причиняется не работодателю, поскольку в его лице может выступать наемный директор, не имеющий доли собственности в организации, а собственнику, который может и не состоять в трудовых отношениях с организацией, которой работник причинил ущерб, или акционерам, которым будет уменьшен размер дивидендов. Поэтому речь должна идти о причинении ущерба организации либо собственнику, а не работодателю, каковым выступает руководитель организации.

Аналогичное положение складывается с порядком возмещения морального вреда. Если третьи лица, либо работники организации потребуют возмещения морального вреда с организации, и иск будет удовлетворен, у организации образуются прямые убытки, которые также могут быть востребованы.

### **ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ**

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. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ Часть первая // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.
3. Гейхман В.Д., Дмитриева И.К. Трудовое право. Учебник. М., 2002 – С.201.
4. Царенко, Ю.В. Практический комментарий к ТК РФ для работодателя / Ю.В. Царенко – М.: Индекс медиа. – 2014 –С. 389.
5. Новикова О. И. Защита трудовых прав и ответственность за нарушение норм о запрещении принудительного труда // Адвокат. 2016. № 9. С. 66.
6. Миронов В.И. Трудовое право России – М.: Интел-Синтез, 2015 – С.237-240.

7. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Ю.П. Орловского – М:КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2017 – 350 с.
8. Селиванова А.В. Трудовое право и деятельность антимонопольных органов в России: Автореф. дисс. канд. юрид. наук. Пермь, 2015. – 25 с.
9. Шаповал Е.А., Рогов И.В. К вопросу о взыскании с работника причинённого им ущерба по распоряжению работодателя // Адвокат. 2016. № 10. - С. 43-48.