

*Ноздрина В.А.*

*Студент магистратуры*

*2 курс, факультет «юриспруденция», направление подготовки*

*«корпоративный юрист»*

*Юридический институт Сибирский Федеральный Университет*

*Россия, г. Красноярск*

**НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ  
РАБОТОДАТЕЛЯ К МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА  
ВРЕД, ПРИЧИНЕННЫЙ ИМУЩЕСТВУ РАБОТНИКА**

*Аннотация:* целью проведённого в статье исследования является рассмотрение теоретических проблем, связанных с правовым регулированием материальной ответственности работодателя при причинении вреда имуществу работника.

*Ключевые слова:* работник, работодатель, имущество работника, возмещение ущерба, материальная ответственность работодателя.

*Annotation:* the purpose of the research conducted in the article is to consider theoretical problems related to the legal regulation of the employer's material liability in case of damage to the employee's property.

*Key words:* worker, employer, employee's property, compensation for damages, financial responsibility of the employer.

В действующем трудовом законодательстве материальная ответственность работодателя за ущерб, причинённый работнику его виновными противоправными действиями (бездействием), установлена нормами 38 главы Трудового кодекса РФ. Одной из этих норм является ст. 235 ТК РФ, которая предусматривает материальную ответственность

работодателя за ущерб, причинённый имуществу работника. Она гласит, что работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. Из данной нормы вытекает, что нанесение ущерба имуществу работника является необходимым условием наступления материальной ответственности работодателя, что подчеркивает важность используемой ею категории «имущество работника» для понимания этой ответственности. Однако её определение в ст. 235 ТК РФ отсутствует, в связи с чем не представляется возможным понять о каком конкретно имуществе идёт речь и за причинение ущерба, какому имуществу работника работодатель будет нести материальную ответственность. Это упущение законодателя вызывает необходимость его устранения, чему не в малой степени будет способствовать анализ категории «имущество работника». В связи с этим нужно выяснить состав личных вещей работника, причинение ущерба которым, согласно указанной статье, влечёт обязанность работодателя его возместить, что, прежде всего, обуславливает потребность обратиться к ст. 188 ТК РФ, так как это единственная норма, которая приводит в трудовом законодательстве развернутый перечень личных вещей работника. Но, в отличие от ст. 235 ТК РФ, она не предусматривает материальную ответственность работодателя за причинение ущерба данному имуществу [1].

Согласно ст. 188 ТК РФ, «при использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме» [2].

Из её содержания вытекает, что законное использование, перечисленного в ней личного имущества работника, заключается в том, что, во-первых, оно может быть применено в трудовом процессе с согласия или ведома работодателя, и, во-вторых, размер возмещения расходов, связанных с применением этого имущества, определяется соглашением сторон трудового договора, заключённого в письменной форме.

Законодателю необходимо с учётом данного подхода к пониманию категории «имущество работника» разработать её дефиницию. Закрепление её в качестве отдельной части ст. 235 ТК РФ обеспечит беспроблемное применение данной нормы и повысит уровень защиты трудовых прав работников.

Следует заметить, что в ч. 1 ст. 235 ТК РФ чётко не определена обязанность работодателя возместить ущерб, нанесённый личным вещам работника другими (третьими) лицами, находящимися по разным причинам на территории организации. В связи с этим, М.Э. Дзарасовым высказано аналогичное мнение, согласно которому работодатель не несёт ответственность за ущерб, причинённый личным вещам работника иными лицами, в т.ч. другими работниками, ибо в данном случае вред возмещается причинителями вреда в гражданско-правовом порядке [3].

Трудовым договором на работодателя возлагается обязанность по созданию безопасных условий и охраны труда, предполагающих и обеспечение сохранности имущества работника, находящегося в организации в связи с выполнением им трудовой функции. Однако работодатель несет материальную ответственность перед работником в том случае, если не докажет, что вред возник не по его вине.

Данный вывод следует из определения Московского областного суда 08.07.2010 N 33-13024. Разрешая заявленные требования, суд установил, что для хранения своей верхней одежды (норковой шубы) истица использовала выставочную мебель в торговом зале, предназначенную для продажи. Для

верхней одежды сотрудников оборудованы шкафы, установленные в помещениях офиса и отдела по рекламациям, однако данными шкафами для хранения личных вещей истица не пользовалась, используя мебель в торговом зале. О недопустимости хранения личных вещей в мебели, расположенной в торговом зале, истице администрацией магазина делались замечания. Таким образом, шуба истицы на хранение работодателем не принималась и была похищена из выставочной мебели, расположенной в торговом зале. При таких обстоятельствах вывод суда об отказе в заявленных требованиях является правильным, поскольку работодатель обязан возместить лишь тот ущерб работнику, который возник по его вине [4]

С возмещением ущерба тесно связан порядок определения его размера, в связи с чем в ч. 1 ст. 235 ТК РФ определено, что для исчисления размера ущерба, причинённого имуществу работника, применяются рыночные цены на момент его возмещения. Но при этом эта норма не содержит понятия рыночной цены, порядка определения рыночной стоимости повреждённого имущества, указания на органы, решения которых о размере суммы ущерба должны приниматься во внимание, как работодателем, так и судом.

В литературе предлагается руководствоваться в такой ситуации понятиями рыночной цены, которые содержатся в ст. 3 Федерального закона от 29.07.1998 г. № 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» и ст. 40 НК РФ (ч. 1) от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ. Однако некоторые авторы возражают против использования этих дефиниций, указывая при этом, что Федеральный закон «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» нельзя применять к трудовым правоотношениям, т.к. он регулирует оценку имущества, с которым совершаются сделки [5].

Здесь не видится оснований для того, чтобы не применять данный Закон к отношениям по материальной ответственности работодателя, т.к. в его ст. 2 указывается, что этот Закон определяет правовые основы регулирования оценочной деятельности в отношении объектов оценки не только для целей

совершения сделок с объектами оценки, но и для иных целей. Но отмеченное обстоятельство не говорит о том, что трудовое законодательство не должно иметь собственного понятия рыночной цены применительно к отношениям по материальной ответственности.

Помимо этого, ст. 235 ТК РФ не даёт прямого ответа на вопрос: «Кто же устанавливает окончательный размер ущерба, причинённого имуществу работника: работодатель или работник?». Может быть, нужен ещё какой-нибудь орган, который определял бы размер ущерба, причинённого имуществу работника, обязательный для обеих сторон трудового договора. Согласно данной норме, размер ущерба подсчитывает и обосновывает сам работник, что как будто бы не требует исчисления размера этого имущества третьими лицами [6].

Вместе с тем, установленная работником рыночная стоимость личных вещей находит своё применение только в том случае, если работодатель с ней полностью согласен. В противном же случае, когда работодатель будет возражать, то вполне понятно, что нужны будут независимые лицо или орган, которые установили бы стоимость имущества работника. Ими могли бы быть, на наш взгляд, субъекты оценочной деятельности, предусмотренные ст. 4 Федерального закона «Об оценочной деятельности в Российской Федерации». Поэтому работодатель в этом случае может прибегнуть к услугам независимого оценщика, что необходимо закрепить в ТК РФ.

В случае если требования работника работодателем не удовлетворены, то он может обратиться в суд за восстановлением своего нарушенного права.

Статья 235 ТК РФ также упоминает про возмещение вреда работодателем работнику в натуре. Это возможно в случае, если работник согласен на предложение работодателя возместить ущерб в натуральной форме. Однако инициатива о возмещении вреда в натуральной форме должна исходить именно от работодателя, поскольку согласие работника на возмещение данного ущерба никак не может быть выражено в его заявлении к

работодателю, тем более, что работник не может предположить, в какой же форме другая сторона трудового договора планирует возместить ущерб, причинённый его имуществу.

Таким образом, правовые нормы трудового законодательства, связанные с материальной ответственностью работодателя, в частности, за ущерб, причиненный имуществу работника, нуждаются в совершенствовании. Так, рассмотренная норма о материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235), нуждается в конкретизации. В этой статье следует прописать исчерпывающий перечень случаев, когда работодатель несет материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника. Также для ясности в ст. 235 ТК РФ необходимо установить срок, в течение которого работник имеет право обратиться к работодателю с заявлением о возмещении ущерба, причиненного его имуществу, Таким образом, с помощью предложенных изменений суд сможет наиболее качественно разрешать споры между сторонами трудовых отношений. Также данные пробелы могут быть устранены путем пояснения отдельных положений ТК РФ и других нормативных правовых актах, предусматривающих ответственность за нарушение трудового права. Своевременные разъяснения специалистов, анализ практики применения нормативных правовых актов, даст ответ на многочисленные вопросы, которые помогут правильно применять закон, а, следовательно будут способствовать уменьшению числа правонарушений в сфере труда.

#### **Список использованных источников:**

1. Клочков М.А., Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: науч.-практ. пособие. - М.: Проспект, 2016. – 240 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197–ФЗ (в ред. от 01.04.2019 г. № 48-ФЗ) // СЗ РФ. - 2002. - № 1 (ч. I). - Ст. 3.

3. Дзарасов М.Э. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причинённый имуществу работника: некоторые проблемы теории и практики // Право и государство: теория и практика. - 2009. - № 11(59). – С. 49–52.
4. Определение Московского областного суда 08.07.2010 по делу N 33-13024 [Электронный ресурс]: URL: [http: www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)
5. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность. - М.: Изд-во Эксмо, 2015. – 496 с.
6. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: науч.- практ. пособие. - М.: Проспект, 2011. – 272 с.
7. Пешкова О.А. Материальная ответственность сторон трудовых отношений: теория и практика. - М.: Ось-89, 2017. – 256 с.