Избиенова Татьяна Александровна,
к.ю.н.,
доцент кафедры частного права России и зарубежных стран
ФГБОУ ВО "Марийский Государственный Университет"
Россия, г. Йошкар-Ола
Волков Владимир Сергеевич,
магистрант,
3 курс, факультет «Юридический»
ФГБОУ ВО "Марийский Государственный Университет"
Россия, г. Йошкар-Ола

ОБСТОЯТЕЛЬСТВА И ОСНОВАНИЯ, ИСКЛЮЧАЮЩИЕ ИЛИ СНИЖАЮЩИЕ МАТЕРИАЛЬНУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА

Аннотация: *В статье рассматриваются юридические факты, освобождающие работника от материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, либо снижающие ее размер. Анализируются нормы Трудового кодекса РФ, устанавливающие такие обстоятельства, как отсутствие вины работника, непреодолимая сила, нормальный хозяйственный риск, крайняя необходимость или необходимая оборона, а также неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества. Исследуется правовая природа и практическое применение данных оснований.*

Ключевые слова: *Обстоятельства, исключающие материальную ответственность, Освобождение от возмещения ущерба, Отсутствие вины работника, Вина работодателя, Бремя доказывания.*

Annotation: *The article examines the legal facts that release an employee from financial liability for damage caused to the employer or reduce its extent. It analyzes the norms of the Russian Labor Code that establish such circumstances, including the absence of the employee's fault, force majeure, normal business risk, necessary defense, or the employer's failure to ensure proper conditions for safeguarding property. The legal nature and practical application of these grounds are investigated.*

Key words: *Circumstances Precluding Financial Liability, Exemption from Damage Compensation, Absence of Employee's Fault, Employer's Fault, Burden of Proof.*

Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника, содержатся в главе 39 Трудового кодекса Российской Федерации, положения которой базируются на Рекомендации № 85 Международной организации труда «Об охране заработной платы», утвержденной в г. Женеве 1 июля 1949 г. на 32-й сессии Генеральной конференции МОТ.

Обстоятельств, при наличии которых невозможно привлечь работника к материальной ответственности отражены в статье 239 ТК РФ, которая гласит, что материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Следует более подробно рассмотреть каждое из обстоятельств.

Первое обстоятельство - возникновение ущерба вследствие непреодолимой силы.

Данное понятие раскрывается через гражданское законодательство. Так непреодолимая сила - есть чрезвычайные и непредотвратимые при данных

условиях обстоятельства. [1, ст. 401] К ним могут относиться стихийные бедствия, наводнения, землетрясения.

Следует подчеркнуть, когда событие, квалифицируемое как непреодолимая сила, носит временный характер, освобождение от ответственности имеет силу лишь в период его действия.

Второе обстоятельство - возникновения ущерба вследствие нормального хозяйственного риска.

Трудовой кодекс РФ также не дал определения данному понятию.

Попыткой восполнения данного пробела явились разъяснения Верховного Суда Российской Федерации.

К нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

Третье обстоятельство - возникновения ущерба вследствие крайней необходимости или необходимой обороны.

Понятия крайней необходимости и необходимой обороны также не раскрываются в трудовом законодательстве, что вынуждает суды при разрешении дел обращаться к нормативно-правовым актам других отраслей права либо исходить из собственной позиции определения сущности данных понятий, определять подпадает ли данная ситуация по своему внутреннему мироощущению. [3, с. 57]

Необходимо учесть, что вопрос отнесения действий работника к крайней необходимости носит оценочный характер и оценивается судами при рассмотрении каждого конкретного дела исходя из установленных обстоятельств.

Четвертое обстоятельство - возникновения ущерба вследствие неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Если ущерб причинен по вине организации, не создавшей для работника надлежащих условий, а именно - исключающих причинение ущерба, то это обстоятельство должно быть учтено при решении вопроса о возмещении ущерба.

Таким образом, при решении вопроса о привлечении работника к материальной ответственности необходимо проанализировать всю совокупность факторов причинения ущерба имуществу работодателя (или третьих лиц). [4, с. 232]

Положениями статьи 238 ТК РФ на работника возлагается обязанность возмещать нанесенный работодателю ущерб. Однако необходимо учитывать и то, что пределы возможной материальной ответственности ограничиваются нормой статьи 241 ТК РФ в размере не более одного среднемесячного заработка работника, кроме тех случаев, когда работник должен нести полную материальную ответственность. Данное ограничение подразумевает, что объем претензий работодателя к работнику не может превышать размера, регламентированного выше указанной статьей. [2, ст. 241]

Также в соответствии со ст. 240 ТК РФ, работодатель имеет право полностью или частично отказаться от взыскания причиненного ущерба с виновного работника. Однако это право работодателя и используется оно достаточно редко, а также может быть ограничено собственником имущества.

В ст. 242 ТК РФ указываются и особые случаи частичного освобождения от материальной ответственности работников в возрасте до восемнадцати лет, которые несут полную материальную ответственность только в случае умышленного причинения ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения,

а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения. В иных случаях такой работник подлежит привлечению к ограниченной материальной ответственности.

Помимо этого, ст. 245 ТК РФ регламентируется возможность освобождения либо частичного освобождения от материальной ответственности членов коллектива (бригады), при наличии доказательств отсутствия своей вины. В случае добровольного возмещения ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Частичное освобождение от материальной ответственности может быть исполнено и судом. Статьей 250 ТК РФ органу по рассмотрению трудовых споров предоставлено право на снижение размера ущерба, причиненного работником, с учетом степени и формы вины, его материального положения и других обстоятельств.

В случае возникновения ущерба в результате совершенного работником преступления с корыстной целью, снижение размера ущерба законом не допускается.

При рассмотрении дела работник вправе заявить о снижении размера ущерба в силу статьи 250 ТК РФ.

Надо отметить, что правом применения положений вышеуказанной статьи закона суд обладает и самостоятельно, независимо от наличия заявления ответчика по делу.

Более того, Верховный Суд РФ прямо ориентирует суды на установления данных обстоятельств при рассмотрении споров о взыскании с работника материального ущерба, указывая на необходимость применения правил ст. 250 ТК РФ по инициативе суда. [5, п.6]

Не установление обстоятельств, являющихся основанием для снижения размера материального ущерба, в судебной практике могут являться основанием для отмены судебного решения.

В разъяснениях Верховного суда РФ неоднократно указывалось, что при решении вопроса о снижении размера ущерба следует определять материальное положение работника, учитывая размер заработка, иных основных и дополнительных доходов, семейное положение, количество членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным документам.

Кроме того, судами могу учитываться в качестве обстоятельств, позволяющих снизить размер ущерба, причиненного работником, кроме прямо указанных в ст. 250 ТК РФ, отсутствие надлежащих условий для хранения ценностей, соответствии организацию труда нормам трудового права, наличие иждивенцев, состояние здоровья работника и стаж его работы на данном предприятии, отсутствие постоянного заработка и доходов.

В силу данной нормы закона суд имеет право снизить заявленный работодателем размер ущерба, однако не обладает полномочиями полного освобождения работника от материальной ответственности.

Использованные источники:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994г. № 51-ФЗ: по сост. на 31 июля 2020г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994г. № 32.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ: по сост. на 9 ноября 2020г. // Российская газета. 2011г. № 256.

3. Архимандритова М. А. Материальная ответственность работника и работодателя: общее и особенное в правовом регулировании // Журнал российского права. 2010. №11 (167).

4. Дзарасов М. Э. Методика изучения материальной ответственности в

трудовом праве // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина, 2017. №10(38). С.227-232.

5. Обзор практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника: утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации от 5 декабря 2018 г.