

Рассохина Анна Сергеевна

студентка

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

юридический университет»

г. Екатеринбург, Свердловская область

DOI 10.21661/r-112577

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА

Аннотация: в статье предпринята попытка обозначения понятия материальной ответственности работника. Анализируются условия материальной ответственности работника путем сравнения с ответственностью работодателя. Приводятся виды ответственности и обстоятельства ее исключающие.

Ключевые слова: материальная ответственность, работник, вина, коллективная ответственность.

В Трудовом кодексе РФ не закреплено понятие материальной ответственности работника, но его можно обозначить следующим образом: это – обязанность работника в виде возмещения прямого действительного ущерба, причиненного по его вине работодателю, состоящего с ним в трудовых отношениях, в размере и порядке установленных законом. Исходя из этого определения, можно выделить первую из особенностей ответственности работника, а именно – отсутствие возможности взыскания упущенной выгоды, в отличие от материальной ответственности работодателя.

Вторая особенность – противоправное поведение (действие или бездействие), если оно нарушает те или иные обязанности, возложенные на сторону трудового договора соответствующими трудовыми нормами [4, с. 113–120]. Выражается в форме неисполнения или ненадлежащего исполнения своих обязанностей работником.

Следующей особенностью является наличие вины работника, то есть общего условия ответственности в причинении ущерба [1]. Вина также имеет значение и для определения вида ответственности, ведь если деяние работником совершено умышленно, то речь идет о полной материальной ответственности. У работодателя критерий наличия вины необязателен. Существуют и такие ситуации, когда работник освобождается от материальной ответственности, данный перечень приведен в п.5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 №52. К ним относятся: наличие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Четвертая особенность – в отличие от трехлетнего срока установленного для защиты прав в гражданско-правовых отношениях, в трудовом праве для привлечения работника к материальной ответственности установлены иные сроки [3, с. 225–227]. В трудовом праве эти сроки составляют: один год со дня обнаружения работодателем причиненного ущерба и не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Пятой особенностью является – причинно-следственная связь между противоправным поведением и наступившими последствиями. Поэтому и юридическое значение приобретает не всякая вообще причина, а лишь поведение человека, если оно способствовало наступлению неправомерных последствий [2, с. 134–138].

Еще одной особенностью, может быть то, что работодатель как более сильная сторона трудовых правоотношений, по сравнению с работником, имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от возмещения ущерба виновным работником.

Последняя особенность, заключается в том, что суд, учитывая степень и формы вины, материального положения работника, а также других конкретных

обстоятельств снизить размер сумм, подлежащих взысканию, но не вправе полностью освободить работника от такой обязанности. Очень часто бывают ситуации, при которых имущественное положение работника не позволяет в полном объеме удовлетворить требования работодателя. Например, наличие иждивенцев, уплата алиментов.

Можно выделить следующие виды материальной ответственности работника:

1. Ограниченная (в размере прямого действительного ущерба, но не более размера среднемесячного заработка);

2. Полная (в полном размере ущерба, за исключением упущенной выгоды и неполученных доходов, подробнее, ч. 1 ст. 243 ТК РФ, а также полная материальная ответственность для руководителей и для главных бухгалтеров, исходя из важности, выполняемых ими трудовых функций).

3. Индивидуальная – конкретный работник несет ответственность за совершенное деяние.

4. Коллективная (бригадная) – при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, при невозможности разграничения ответственности каждого работника за причинение ущерба и заключения с ним договор о возмещении ущерба в полном размере.

Таким образом, в трудовом праве существует множество нюансов по привлечению работника к материальной ответственности, необходимо, прежде всего, соблюдение всех условий и процедур. А разграничение ответственности по видам, в некотором роде, проявление дифференциации.

Список литературы

1. Ломакин А. Когда нужно привлекать работника к ответственности за причинение им ущерба работодателю в результате ДТП? / А. Ломакин // Трудовое право. – 2012. – №8.

2. Михайлов А.А. Причинная связь как условие привлечения к материальной ответственности в трудовом праве // Вестник УдмГУ. – 2011. – №2–4. – С. 134–138.

3. Пашко Я.С. Отграничение материальной ответственности в трудовом праве от гражданско-правовой ответственности // Бизнес в законе. – 2008. – №2. – С. 225–227.

4. Шанько В.В. Материальная ответственность в трудовом праве // Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института. – 2012. – №2. – С. 113–120.

5. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 03.07.2016).