
МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ НАНИМАТЕЛЮ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

К.С. Пинчук,

Минский университет управления, студентка 3-го курса

*Научный руководитель: З.А. Мамонова,
ст. преподаватель*

Переход к рыночным отношениям обусловил существенное изменение характера и содержания трудовых отношений. Необходимость охраны конституционных прав наемных работников, их право на труд, на достойную его оплату, безопасные условия труда, с одной стороны, обеспечение интересов нанимателя, с другой, предопределяют обязательность жесткого государственно-правового регулирования трудовых отношений, установление взаимных прав и обязанностей субъектов этих отношений.

Материальная ответственность состоит в обязанности одной из сторон трудового договора возместить имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне в результате ненадлежащего исполнения своих обязанностей в сфере трудовых отношений. Она является самостоятельным видом юридической ответственности и наступает независимо от того, привлекался ли работник за причиненный ущерб к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Условия и порядок привлечения работников к материальной ответственности определяются Трудовым кодексом (далее – ТК), Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» и другими нормативными правовыми актами.

Устанавливая обязанность работника возмещать ущерб, причиненный нанимателю, законодательство предусматривает и гарантии сохранения заработной платы работника (возмещается работнику заработок, утраченный им в результате причинения увечья или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением работником своих трудовых обязанностей; незаконного перевода на другую работу; увольнения; задержки выдачи трудовой книжки и т.д.). Закрепляя материальную ответственность работника, ТК одновременно обязывает нанимателя создавать работнику условия необходимые для обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества (ч. 7 ст. 40 ТК), и регулирует некоторые организационные отношения, в частности, определяет порядок заключения с работниками договоров о полной материальной ответственности (ст. 403, 404 ТК)[1].

В соответствии с ч. 1 ст. 400 ТК для привлечения работника к материальной ответственности необходимо соблюдать условия указанной статьи.

Трудовое законодательство не допускает взыскания с работника того дохода, который наниматель мог бы получить, но не получил в связи с неправильными действиями (бездействиями) работника. Недополученные доходы отличаются от ущерба тем, что не приводят к повреждению или полному уничтожению наличного имущества, и поэтому не учитываются при определении размера ущерба, подлежащего возмещению. Так же недопустимо возложение на работника ответственности за такой ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственного риска (экспериментальное производство, введение новых технологий и др.).

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.