

МЕТОДИКА ИЗУЧЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Аннотация. Статья посвящена методике изучения материальной ответственности в трудовом праве. Автор на основе анализа норм трудового права, судебной практики, доктрины трудового права и практики преподавания курса трудового права изложил ряд проблемных аспектов изучения материальной ответственности.

Ключевые слова: методика, изучение, материальная ответственность, трудовое право, сторона трудового договора.



DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.227-232

M. E. DZARASOV,

*PhD in Law, associate professor, Department of Labour Law
and Social Security Law, Kutafin Moscow State Law University (MSAL)*

aslex@list.ru

125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

THE METHODS OF STUDYING THE MATERIAL LIABILITY IN LABOR LAW

Review. The article is devoted to the methodology of studying material responsibility in labor law. The author, on the basis of the analysis of the norms of labor law, judicial practice, the doctrine of labor law and the practice of teaching the course of labor law, outlined a number of problematic aspects of the study of liability.

Keywords: methodology, study, liability, labor law, party of the employment contract.

**Марат Эльбрусович
ДЗАРАСОВ,**

*кандидат юридических
наук, доцент кафедры
трудового права и права
социального обеспечения
Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА)*

aslex@list.ru

*125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская, д. 9*

Проблемы материальной ответственности сторон трудового договора по нормам трудового права по своей теоретической и практической значимости всегда являлись актуальными, в связи с чем при изучении студентами трудового права на них обращается особое внимание.

Возмещение ущерба, причиненного одной стороной трудового договора другой стороне, является самостоятельным правовым институтом. Он состоит из совокупности норм трудового права, регулирующих основания, пределы и порядок возмещения ущерба, нанесенного одной стороной трудового договора другой виновным противоправным деянием.

Задачами материальной ответственности являются, во-первых, возмещение стороне трудового договора (работнику либо работодателю) ущерба, причиненного другой стороной; во-вторых, воспитание в работниках бережного отношения к имуществу работодателя и укрепление трудовой дисциплины; в-третьих, защита работника от чрезмерных притязаний со стороны работодателя.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ

СРЕДА



© М. Э. Дзарасов, 2017

Таким образом, нормы трудового права о материальной ответственности преследуют три цели: возместительную, гарантийную и превентивную.

Следует обратить внимание на то, что в отечественном трудовом законодательстве отсутствует легальное определение материальной ответственности. Однако, анализируя научную и учебную литературу, мы сталкиваемся с различными определениями материальной ответственности¹. Так, Л. А. Чиканова указывает на то, что в самой общей форме материальная ответственность может быть определена как обязанность одной стороны трудового договора (работника или работодателя) возместить имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне неисполнением или ненадлежащим исполнением возложенных на нее трудовых обязанностей². К. Н. Гусов, Ю. Н. Полетаев обращали внимание на то, что материальную ответственность можно рассматривать в качестве санкции, предусмотренной действующим трудовым законодательством, применяемой к одной из сторон трудового правоотношения с целью возмещения имущественного ущерба (вреда) за счет средств правонарушителя³.

Как нам представляется, из нанесения ущерба одной стороной трудового правоотношения другой возникает тесно связанное с ним охранительное правоотношение — правоотношение по материальной ответственности.

Рассмотрение материальной ответственности в качестве особого правоотношения позволяет связать в единое целое санкцию, норму, обязанность, применение санкции и наказание. В качестве отношения ее трактует ТК РФ, в котором выделяются отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда (ст. 1).

Таким образом, материальную ответственность сторон трудового договора, независимо от того, идет ли речь о работнике или работодателе, следует определять как правоотношение между работником и работодателем, в котором реализуется право одной стороны требовать возмещения в пределах и порядке, установленных трудовым законодательством, ущерба, причиненного виновным противоправным поведением другой стороны и обязанность причинителя вреда, который состоит либо состоял на момент причинения ущерба в трудовом правоотношении, возместить причиненный ущерб.

При рассмотрении вопросов материальной ответственности работника следует учитывать, что в юридической литературе вопросы о месте и самостоятельном характере материальной ответственности по нормам трудового права остаются дискуссионными.

Нормы трудового права о материальной ответственности сторон трудового договора за ущерб, причиненный друг другу, имеют своеобразную юридическую

¹ См., например: Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / под ред. Н. Л. Лютова. М. : Проспект, 2017 ; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). 7-е изд., испр., доп. и перераб. / отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2015 ; Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н. Ответственность по российскому трудовому праву : науч.-практ. пособие. М. : ТК Велби, 2013 ; Дзарасов М. Э. Некоторые проблемы материальной ответственности // Государство и право. 2006. № 9.

² См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный).

³ См.: Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н. Указ. соч. С. 123.

природу, строго отличную от норм гражданского права, предусматривающих ответственность за ущерб. Трудовым правом установлены исключительно своеобразные основания, пределы и порядок материальной ответственности сторон трудового договора (работника и работодателя), отличные от положений гражданского права по вопросу о возмещении ущерба.

В науке трудового права выделены следующие признаки материальной ответственности сторон трудового договора (работодателя и работника), которыми она характеризуется: возникновение двусторонней материальной ответственности обуславливается осуществлением трудового договора; ее субъектами являются только стороны трудового договора; ответственность возникает в результате нарушения обязанностей по трудовому договору; каждая из сторон несет материальную ответственность только за виновные нарушения своих обязанностей, если это повлекло ущерб у другой стороны; и одна и другая стороны могут возместить причиненный ущерб добровольно⁴.

Таким образом, материальная ответственность по нормам трудового права является отдельным самостоятельным видом юридической ответственности, имеющим специфические особенности, отличающие ее от гражданско-правовой ответственности.

При исследовании материальной ответственности работников целесообразно уделить внимание анализу проблем порядка привлечения работника к материальной ответственности и сложившейся правоприменительной практики в данной сфере.

Наличие ущерба является основанием для того, чтобы работодателем был поставлен вопрос о привлечении работника к материальной ответственности. Для фактического привлечения работника к ответственности необходимо установить, было ли поведение работника противоправным; был ли причиненный ущерб результатом противоправного поведения работника; было ли поведение работника виновным. В случае отсутствия одного из указанных условий исключается возможность привлечения работника к материальной ответственности.

Противоправным будет такое поведение работника, которым не исполняются обязанности, установленные трудовым законодательством, либо иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, в том числе локальными: коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, а также приказами и распоряжениями работодателя.

Как отмечают Е. Ю. Грачева, К. Н. Гусов, Ю. Н. Полетаев, чтобы дать правовую оценку действий (бездействия) работника, надо четко определить круг его обязанностей по трудовому договору. Это вытекает из того факта, что материальная ответственность по нормам трудового права неразрывно связана с исполнением работником своих трудовых обязанностей и противоправность в его поведении имеет место только в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения этих обязанностей⁵.

⁴ См.: Полетаев Ю. Н. Материальная ответственность сторон трудового договора. М., 2003. С. 25—26.

⁵ См.: Грачева Е. Ю., Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н. Правовое положение материально ответственных лиц в сфере труда : науч.-практ. пособие. М., 2012. С. 148.



Особо следует указать на то, что работодатель может требовать возмещения ущерба независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие или бездействие, которыми ему причинен ущерб (п. 6 ст. 248 ТК РФ).

Важнейшее значение при изучении вопросов материальной ответственности имеет судебная практика. Так, в п. 4 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 (в ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»⁶ разъяснено, что к обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, в частности, относятся отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия или бездействие) причинителя вреда; вина работника в причинении ущерба; причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба; размер причиненного ущерба; соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности.

Материальная ответственность работника может иметь место только вследствие виновного поведения. Объективное вменение трудовым законодательством не допускается.

Виновным будет являться противоправное деяние, совершенное умышленно или неосторожно. Возможны две формы вины: во-первых, умысел, который может быть прямым или косвенным; во-вторых, неосторожность, т.е. легкомыслие или небрежность. В зависимости от формы вины колеблется размер материальной ответственности: при умышленном причинении вреда предполагается полная материальная ответственность.

Работник не может быть привлечен к материальной ответственности 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 (ст. 239 ТК РФ).

В трудовом законодательстве нет определения таких понятий, как «непреодолимая сила», «нормальный хозяйственный риск», «крайняя необходимость» и «необходимая оборона». Отсутствие в трудовом законодательстве норм, регулирующих отдельные элементы отношений по материальной ответственности сторон трудового договора, приводит к тому, что правоприменительные органы вынуждены обращаться к нормам смежных отраслей права и субсидиарно применять их. Данный факт свидетельствует о взаимосвязи и взаимозависимости отраслей российского права, а не о том, что материальная ответственность сторон трудового договора не является самостоятельным видом юридической ответственности.

Нужно уделить особое внимание полной материальной ответственности работника. Полная материальная ответственность, в отличие от ограниченной, может быть применена в исключительных случаях, предусмотренных трудовым

⁶ Бюллетень ВС РФ. 2007. № 1.

законодательством. Она заключается в обязанности работника возместить причиненный ущерб в полном размере.

Работодатель не вправе устанавливать материальную ответственность в полном размере в актах локального нормотворчества — это незаконно. В данном случае взыскание материального ущерба с работника в полном размере будет неправомерным, и работник обязан будет возмещать его только в размере среднего месячного заработка. Из данного правила есть исключение. В соответствии со ст. 346 ТК РФ перечни работ и категорий работников религиозных организаций, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, утверждаются не Правительством РФ, а внутренними установлениями религиозной организации, которые являются локальными нормативными актами.

Студентам объясняется, что договор о полной материальной ответственности заключается в письменной форме, который может быть индивидуальным или коллективным (бригадным). Он может заключаться, если работа или должность работника содержатся в соответствующем перечне, утвержденном в порядке, установленном Правительством РФ. При этом называются и показываются типовые формы таких договоров.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 ноября 2002 г. № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»⁷ вышеуказанные перечни и типовые формы договоров утверждены Министерством труда и социального развития РФ. Студенты знакомятся с постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. № 85⁸, утвердившим перечень должностей и работ, замещаемых и выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, который носит исчерпывающий характер, а также типовые формы договоров о полной материальной ответственности.

Необходимо обратить внимание на правовые последствия, которые может повлечь за собой отказ работника от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, в том случае, когда он не был заключен одновременно с трудовым договором. В пункте 36 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 24.11.2015) указывается, что если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, то отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями. То есть работника можно привлечь к дис-

⁷ СЗ РФ. 2002. № 47. Ст. 4678.

⁸ БНА ФОИВ. 2003. № 12.



циплинарной ответственности. Поэтому методически правильно показать и связь и различие между двумя видами ответственности в трудовом праве — дисциплинарной и материальной.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / под ред. Н. Л. Лютова. — М. : Проспект, 2017.
2. Дзарасов М. Э. Некоторые проблемы материальной ответственности // Государство и право. — 2006. — № 9.
3. Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н. Ответственность по российскому трудовому праву : науч.-практ. пособие. — М.: ТК Велби, 2013.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 7-е изд., испр., доп. и перераб. / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М., 2015.
5. Полетаев Ю. Н. Материальная ответственность сторон трудового договора. — М., 2003.