

Пределы материальной ответственности работника в соответствии с законодательством РФ

Тарасов Роман Вадимович

*Дальневосточный государственный университет путей и сообщений
Магистрант*

Аннотация

В статье рассматриваются лимиты при наступлении материальной ответственности сотрудника и особенности их установления в материалах судебной практики.

Ключевые слова: материальная ответственность, пределы наступления материальной ответственности, особенности материальной ответственности сотрудников.

Limits of material liability of an employee in accordance with the legislation of the Russian Federation

Tarasov Roman Vadimovich

*Far Eastern State Transport University
Master student*

Abstract

In the article limits are considered in the event of material liability of the employee and peculiarities of their establishment in the materials of judicial practice.

Keywords: material responsibility, the limits of the onset of material responsibility, the peculiarities of the material responsibility of employees.

В целом лимит материальной ответственности работника в рамках трудовых отношений ограничивается Трудовым кодексом Российской Федерации [1].

Отличие от гражданско-правовых отношений, субъекты, а которых обязываются возмещать причиненный ущерб в полном объеме на основании ст. (1064 Гражданского кодекса Российской Федерации Россия Федерация) [2].

Для привлечения субъекта к материальной ответственности, требуется наличие состава нарушения. При этом для привлечения работника к материальной ответственности предполагается:

- Наличие трудовых отношений работника и работодателя во время совершения работником действия, которое нанесло ущерб работодателю.

- Данные отношения были закреплены трудовым договором, на основании которого действие или бездействие сотрудника предполагали возможность нанесения ущерба [3].
- Имели место факторы, позволяющие привлечь сотрудника к материальной ответственности.

Пленумом Верховного Суда Российской Федерации на основании Резолюции № 52 установлено, что при привлечении сотрудника к материальной ответственности требуется наличие нескольких факторов:

1. Отсутствие обстоятельств, которые исключают материальную ответственность сотрудника.
2. Наличие противоправного поведения в виде действия или бездействия.
3. Наличие причиненного вреда.
4. Наличие вины сотрудника в причинении ущерба.
5. Наличие причинно-следственной связи поведения сотрудника и ущерба, который был причинен.
6. Наличие прямого фактического ущерба.
7. Некоторого определённого размера в причиненном ущербе.
8. Условия соблюдения правил по заключению договора полной материальной ответственности [3].

Имеются также обстоятельства, которые исключают материальную ответственность работника, изложенные в ст. 239 ТК РФ:

- Появление ущерба в процессе наступления форс-мажорных обстоятельств.
- Причинение ущерба в условиях нормального экономического риска.
- Причинение ущерба в условиях чрезвычайной необходимости.
- Причинение ущерба в условиях при необходимой защите.
- Причинение ущерба в условиях при невыполнении работодателем обязательств по обеспечению надлежащего хранения имущества, переданного сотруднику.

ТК РФ не разъясняет понятие форс-мажорных обстоятельств.

Они упоминаются только в ст. 202, 401 Гражданского кодекса Российской Федерации, которые характеризуют их как чрезвычайные и неизбежные в данных условиях обстоятельства.

Нормальный экономический риск предполагает действия сотрудника, которые соответствуют современным знаниям и опыту. Притом, что цель не может быть достигнута другим способом и сотрудник, таким образом, выполнил возложенные на него обязанности должным образом.

При этом сотрудник считается проявившим определенную степень заботы и осмотрительность при принятии мер по предотвращению ущерба.

Объект риска, есть материальные ценности, но не жизнь и здоровье человека, на основании п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 52.

Отличие трудового права от гражданского, административного и уголовного, состоит в том, что крайняя необходимость есть обстоятельство, которое исключает ответственность.

Таким образом, на основании ст. 2.7. Административного кодекса Российской Федерации не является административным правонарушением, лицо в состоянии крайней необходимости наносящее вред интересам, охраняемым законом [3].

Концепция необходимой защиты трудового законодательства также не сформулирована и поэтому в случае при рассмотрении вопроса по причинению вреда сотрудником требуется обратиться за необходимой защитой к концептуальному аппарату, созданному уголовным законом [3].

На основании ст. 37 Уголовного кодекса Российской Федерации преступлением не является нанесение ущерба лицу, которое нарушило закон в рамках необходимой защиты, или при защите личности и прав, которые защищают права других лиц, а также охраняемых законом интересов общества или государства, направленных на сопротивление социально опасному нападению, когда данное нарушение имело связь с насилием, бывшим для защищаемого опасным для жизни, равно как и опасным для жизни и здоровья других лица.

Таким образом, защита личности и прав, защищенных от иных действий, для работника, причинившего вред работодателю, не предполагается материальной ответственности за это.

Если работодатель не способен предоставить надлежащих условий для хранения имущества, переданного работнику, то это не служит основанием для отказа удовлетворения требований работодателя по возмещению причиненного ущерба на основании п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 52.

Зачастую работодатели предполагают, что заключение с работником договора полной ответственности дают им гарантии по обеспечению их имущественных интересов. При этом работодатели полностью исключают то, что создание условий по выполнению работником взятых на себя обязанностей есть прямая обязанность работодателя.

Например, судом так было объяснено исходя из надежного установления при рассмотрении дела того, что работодатель-индивидуальный предприниматель Д. не предоставил ответчику надлежащих условий по хранению доверенных товаров и материальных ценностей.

Так как имел место факт неограниченного доступа к товарам прочих работников, включая индивидуального предпринимателя Д., ее дочери Ш., старшего продавца А.. И это в силу содержания ст. 239 ТК РФ стало независимой базой при отказе в удовлетворении иска работодателя [4].

Отказ от решения суда первой инстанции судебным советом Апелляционного суда от 06.08.2014 дал указание на то, что основание для наложения на работника обязательств по возмещению причиненного ущерба есть его незаконное поведение, результатом которого и стал ущерб, причиненный имуществу работодателя.

Одновременно материальная ответственность работника должна быть включена при невыполнении работодателем условий надлежащего хранения имущества, которое возложено на работника.

Материалы дела показали, что работодателем не были предоставлены условия по сохранению инвентаря, то есть характеристики установленного в отделе психологии сейфа не соответствовали совокупности оборудования, принятого Р., на вспомогательный счет оборудования в период времени, когда оборудование размещалось на складе на основании указания проректора по экономической части.

Администрация учебного заведения была проинформирована респондентом по отсутствию надлежащих условий для обеспечения безопасности имущества, переданного ей на основании указания уполномоченного лица.

Таким образом, утрата имущества со склада Р. не может стать поводом для привлечения её к материальной ответственности, поскольку это лицо не имеет доступа к складу и не может принять всех мер, которые зависят от него при обеспечении безопасности.

То есть вина Р. по причинению вреда работодателю не установлена и это исключает материальную ответственность, в том числе полную, так и ограниченную [5]

Другим показательным примером пренебрежительного отношения к сложившейся практике работы со стороны работодателя, которая породила систематический ущерб его имуществу, представлен в материалах дела от 12 января 2012 г. ООО «И.» и сотрудника С.

С сотрудником был заключен трудовой договор, согласно которому сотрудник выполнял обязанности экспедитора перевозок с оплатой по частям. В тот же день ООО «И.» заключил договор полной индивидуальной ответственности с ответчиком.

В материалах дела было установлено, что перевозка транспортных средств реализуется истцом при помощи открытых прицепов и это есть обычное условие и сложившаяся практика по осуществлению предпринимательской деятельности экспедитора ООО «И».

Приняв во внимание характер спора и число дел, которые были рассмотрены третейским судом Самарской области по отношению к истцу, суд коллегии пришёл к выводу, что истец, как специалист не принял никаких доступных и эффективных мер, которые направлены к устранению последствий негативных воздействий неблагоприятных внешних факторов при транспортировке дорогих товаров.

При этом заключение с сотрудником договора о полной личной ответственности само по себе не представляет основания для безусловной ответственности по возмещению материального ущерба от его действий.

Поскольку им не отменяются обязанности работодателя по:

1. Установлению отсутствия обстоятельств, которые исключают материальную ответственность работника по отношению к противоправности его поведения.

2. Причинно-следственных связей поведения работника и нанесением ущерба.

3. Наличием прямого фактического ущерба от причиненного ущерба.

Таким образом, юридическая позиция ООО «И.», предполагает требования к ответчику С., фактически основана на том, что профессиональный перевозчик несет ответственность перед клиентом в процессе реализации своей предпринимательской деятельности.

Это не может быть признано допустимым, так как работник несет перед работодателем материальную ответственность по правилам, которые установлены на основании трудового, но не гражданского законодательства.

Таким образом, судебная коллегия пришла к решению о том, что материалы дела предполагают свидетельство по наличию обстоятельств, которые исключают материальную ответственность сотрудника С. По отношению к работодателю ООО «И.».

Данное судебное решение, таким образом, определяет исключение возможности по возмещению материального ущерба ответчиком, который был причинен при исполнении служебных обязанностей [6].

Таким образом, при привлечении работника к материальной ответственности, работодатель должен установить:

1. Совершение работником незаконного, виновного актов.
2. Факта причинения ущерба, то есть прямого фактического ущерба, а также его размер.
3. Наличие причинно-следственной связи между поведением сотрудника и нанесением ущерба.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2011 № 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017) // Собрание законодательства РФ.- 07.01.2012.- № 1 (ч. 1).- Ст. 3.
2. Гражданский кодекс РФ (часть четвертая) от 18.12.2016 г. № 230-ФЗ (в ред. от 23.07.2013) // Собрание законодательства РФ. 2016. № 52 (1 ч.). Ст. 5496.
3. Тарасов Р.В. Правовое регулирование отношений материальной ответственности. Магистерская диссертация. Хабаровск 2018 г. 120 с.
4. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 25.02.2015 N 33-1849
5. Обзор апелляционной и кассационной практики Судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда за 2014 год, утвержденный Президиумом Красноярского краевого суда 3 февраля 2015 г.
6. Апелляционное определение Самарского областного суда от 17.02.2015 N 33-1718/2015.