

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ УВОЛЕННОГО РАБОТНИКА

М. С. Оберган,

студент юридического факультета
Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО», г. Минск
Научный руководитель:

Е. А. Волк,

кандидат юридических наук, доцент
профессор кафедры трудового и хозяйственного права
Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО», г. Минск

Законодательство нашего государства по сути своей является довольно обширной системой, составные части которой находятся в постоянном взаимодействии. Конституция Республики Беларусь является основным законом государства, который регулирует в том числе и отношения в сфере труда. Конституция закрепляет право каждого гражданина Республики Беларусь на труд. Так, гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда. Государство создает условия для полной занятости населения. В случае незанятости лица по не зависящим от него причинам ему гарантируется обучение новым специальностям и повышение квалификации с учетом общественных потребностей, а также пособие по безработице в соответствии с законом [1, с. 11]. Также важно отметить, что данная норма закрепляет запрет на принудительный труд, а именно: принудительный труд запрещается, кроме работы или службы, определяемой приговором суда или в соответствии с законом о чрезвычайном и военном положении [1, с. 11]. Помимо Конституции, регулирование правоотношений в сфере труда осуществляется Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК), декретами и указами Президента Республики Беларусь, в том числе Декретом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» и иными нормативными правовыми актами [2].

Несмотря на то, что трудовые правоотношения имеют прочную базу регулирования, все же существуют некоторые пробелы. Трудовые споры возникают, как правило, между нанимателем и работником. На наш взгляд, определенную сложность представляют споры, возникающие между нанимателем и уволенным работником.

Достаточно часто в судах рассматриваются споры о материальной ответственности работников за ущерб, который был причинен нанимателю при исполнении трудовых обязанностей. Данный спор приобретает ряд особенностей, когда работник на момент решения спора уже не исполняет трудовые обязанности по отношению к нанимателю, то есть является уволенным с места работы, где было совершено нарушение.

В ст. 400 ТК закреплены условия наступления материальной ответственности: ущерб должен быть причинен нанимателю при исполнении трудовых обязанностей; наличие противоправности поведения (действия или бездействия) работника; наличие прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом; наличие вины работника в причинении ущерба [2]. Важно, что данные условия должны наступить одновременно, в противном случае наниматель лишен права привлекать к ответственности работника, так как это будет являться незаконным. Противоправность поведения (действия или бездействия) работника выражается в неисполнении или ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей, вытекающих из трудового договора (контракта), предусмотренных в нормативных актах: в тарифно-

квалификационных справочниках, должностных инструкциях работников, правилах внутреннего трудового распорядка и т. п. ТК также установлено, что работники, как правило, несут полную материальную ответственность за ущерб, причиненный по их вине нанимателю (ст. 402 ТК).

Причиненный нанимателю материальный ущерб может быть возмещен добровольно, в порядке удержания из заработной платы, и в судебном порядке.

В первую очередь причиненный работником ущерб может быть возмещен им в добровольном порядке путем денежного возмещения стоимости утраченного имущества либо оплаты ремонта. С согласия нанимателя работник вправе передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное (ч. 2 ст. 400 ТК).

Законодательством достаточно четко регламентирован порядок взыскания материального ущерба путем удержания из заработной платы.

1. Обнаружение и фиксация факта причинения ущерба.
2. Затребование нанимателем от работника письменного объяснения по поводу причиненного ущерба.
3. Издание соответствующего распоряжения нанимателем (как правило, такое распоряжение издается в форме приказа) не позднее двух недель со дня обнаружения ущерба.
4. Ознакомление работника с данным распоряжением.
5. Приведение распоряжения (приказа) в исполнение (не ранее чем через 10 дней со дня ознакомления работника; в течение указанного срока работник может, к примеру, возместить ущерб в добровольном порядке).

Законодательством установлено, что наниматель имеет право привлекать работников к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Беларусь [2]. Условия привлечения работника к ответственности раскрывались в работе немного ранее, однако важно уточнить, что обязанность доказать факт причинения вреда, наличие других условий материальной ответственности лежит на нанимателе [2]. Наниматель обязан документально зафиксировать факт причинения ущерба и рассчитать его размер для последующего взыскания с работника. Как показывает практика, наиболее часто причинение ущерба работником обнаруживается по итогам проверки либо инвентаризации. В данном случае факт причинения ущерба должен быть отмечен в соответствующем акте. Законодательством Республики Беларусь не установлено, обязан ли наниматель создавать специальные дополнительные комиссии для установления факта причинения ущерба: он вправе самостоятельно определить, каким образом зафиксировать, а затем подтвердить факт причинения ущерба. Документальное оформление факта причинения ущерба служит последующим доказательством в суде. На практике факт причинения ущерба фиксируется в таких актах, как дефектная ведомость, заключения ревизионных комиссий или ревизоров и др. Документы, подтверждающие факт причинения ущерба, с полученными объяснениями работника являются основными доказательствами при установлении факта наличия ущерба.

В соответствии с п. 2 ст. 13 Закона Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. № 57-З «О бухгалтерском учете и отчетности» проведение инвентаризации активов и обязательств организации обязательно при реорганизации или ликвидации организации, перед составлением годовой отчетности, при смене материально ответственных лиц, при выявлении фактов хищения и (или) порчи имущества, при возникновении чрезвычайных ситуаций, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

Если ущерб был обнаружен не в связи с проведением проверок, без участия третьих проверяющих лиц, нанимателю целесообразно создать комиссию для установления обстоятельств причинения ущерба, определения виновных лиц, а также оценки размера причиненного ущерба.

Однако что нужно делать в ситуации, когда работником был причинен ущерб, наличие которого выяснилось уже после увольнения этого работника? В данном случае гражданин может возместить ущерб добровольно или нанимателю следует обращаться в суд. Досудебный порядок, то есть путем удержания из зарплаты, в данной ситуации не применим.

В постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 марта 2002 г. № 2 «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей» (далее – постановление Пленума № 2) закреплена возможность взыскания материального ущерба с работника, который уже прекратил трудовые отношения с нанимателем.

На наш взгляд, на данном этапе развития трудового законодательства наиболее эффективным и, возможно, часто используемым является судебный путь защиты интересов. Наниматель подает в суд исковое заявление, уплачивает государственную пошлину, предоставляет доказательства своей правовой позиции.

Важным является вопрос об исчислении размера взыскиваемого материального ущерба. Часть 2 ст. 400 ТК устанавливает, что при определении размера ущерба учитывается только реальный ущерб, который был причинен нанимателю. В п. 3 постановления Пленума № 2 устанавливается, что относится к реальному ущербу, в частности это утрата, ухудшение или понижение ценности имущества, которые влекут необходимость для нанимателя произвести затраты на восстановление, приобретение имущества, иных ценностей либо произвести лишние выплаты, к которым относятся: заработная плата, выплаченная незаконно уволенному работнику, штрафы, которые взыскивались с нанимателя по вине работника, потери нанимателя в связи с неудовлетворением исковых требований по причине пропуска исковой давности, иные. Важно, что неполученные доходы не учитываются при определении размера ущерба, за исключением случая причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей.

Вне зависимости от вида порядка взыскания морального ущерба, общим сроком взыскания, согласно п. 6 постановления Пленума № 2, является 1 год со дня обнаружения ущерба, то есть со дня, когда нанимателю стало известно о наличии ущерба, причиненного работником [3].

При этом следует разграничивать день причинения материального ущерба и день его обнаружения. На практике нанимателем часто совершаются ошибки при взыскании суммы причиненного ущерба, связанные с несвоевременным обнаружением причиненного ущерба и отсутствием надлежащих условий для сохранения материальных ценностей. Несвоевременное проведение инвентаризации при смене материально ответственных лиц может привести к невозможности либо каким-либо трудностям установления лица, при котором произошло причинение ущерба, что, в свою очередь, ведет к невозможности возмещения вреда.

На основании изложенного можно сделать вывод, что взыскать материальный ущерб с уволенного работника возможно, но сделать это достаточно сложно. При рассмотрении дела в суде нанимателю необходимо доказать наличие всех четырех условий привлечения к материальной ответственности. А поскольку гражданин в организации не работает, то зачастую проходит достаточно много времени со дня совершения и дня обнаружения проступка, следовательно, может быть сложно доказывать определенные факты.

Список использованных источников

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г. – 10-е изд-е, стереот. – Минск : Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2014. – 62 с.
2. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // ЭТАЛОН.

Законодательство Республики Беларусь / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2019.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 24.07.2018 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2019.