

**А. А. Греченков,**  
кандидат юридических наук, доцент,  
профессор кафедры гражданского и трудового права  
Академии Министерства внутренних дел  
Республики Беларусь

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПОРЯДКА И УСЛОВИЙ ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ К МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

### **Аннотация**

*С учетом научных работ Г. Б. Шишко дана оценка норм главы 37 Трудового кодекса Республики Беларусь и иных актов законодательства, регулирующих порядок и условия привлечения работников к материальной ответственности. Сделан вывод о том, что привлечение работников к материальной ответственности представляет собой достаточно сложный порядок (процесс), состоящий из четырех взаимосвязанных этапов (стадий), которые обязательны для соблюдения в строго определенной последовательности. Особое внимание уделяется характеристике условий, при одновременном наличии которых работник может быть привлечен к материальной ответственности. Констатируется, что, несмотря на изменения и дополнения, внесенные в вышеуказанные нормы в различные годы, некоторые из них имеют определенные недостатки и содержат спорные положения. Высказываются конкретные предложения по дальнейшему совершенствованию таких норм.*

**Ключевые слова:** Трудовой кодекс, правовое регулирование, материальная ответственность, работники, порядок и условия, совершенствование правовых норм.

### **Введение**

Как отмечается в Директиве Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2025 г. № 11 «О совершенствовании функционирования системы органов власти и управления, усилении исполнительской дисциплины», для успешного развития Республики Беларусь, потенциала всех отраслей экономики и сфер деятельности в условиях глобальных политических и социально-экономических вызовов необходимы эффективное управление и строгая производственно-технологическая, трудовая, служебная и исполнительская дисциплина [1].

Исходя из вышесказанного, непреходящей является задача осуществления научных исследований и на их основе совершенствования правового регулирования дисциплины и ответственности в сфере труда. Это в полной мере касается необходимости дальнейшего научного анализа и совершенствования ряда норм главы 37 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) и иных актов законодательства, регулирующих материальную ответственность работников. Дискуссионные вопросы материальной ответственности работников в Республике Беларусь затрагивались в тру-

дах таких специалистов, как Г. А. Василевич [2], А. А. Греченков [3–5], С. Л. Жвиридовская [6, с. 498–502], Л. Я. Островский [7, с. 105–134], Т. М. Петченко [8, с. 137–150], Н. А. Солянкина [9, с. 5], К. Л. Томашевский [10] и др. Значительный вклад в развитие научной мысли и законодательства о трудовой дисциплине, дисциплинарной и материальной ответственности работников внес Г. Б. Шишко. Так, в своих работах он подчеркивал, что материальная ответственность работников не является дисциплинарной ответственностью и не подменяет ее. Дисциплинарная ответственность имеет целью наказать работника за совершенный им проступок, материальная — возместить ущерб нанимателю за счет виновного, оказать воспитательное воздействие на нарушителя и обеспечить охрану заработной платы от необоснованных удержаний [11, с. 74].

По ряду проблемных положений главы 37 ТК нами были внесены научно обоснованные предложения по их совершенствованию в процессе работы в составе сформированной в Национальном центре законодательства и правовых исследований Республики Беларусь (далее — НЦЗПИ) рабочей группы по подготовке проекта Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в Трудовой

кодекс Республики Беларусь» (далее — Проект Закона или Проект), который лег в основу Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов» (далее — Закон № 219-З). Все наши предложения первоначально были включены в Проект Закона, при этом в дальнейшем некоторые из них нашли отражение в Законе № 219-З, а некоторые (причем наиболее важные и конструктивные) были исключены из Проекта на стадиях согласований. В дальнейшем отдельные из наших предложений и предложений других специалистов нашли отражение 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» (изложенном в редакции постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 30 сентября 2021 г. № 5) (далее — постановление Пленума Верховного Суда № 2) [12].

В настоящей статье дается оценка состояния и возможностей дальнейшего совершенствования норм главы 37 ТК (ст. 400 и др.), регулирующих условия и порядок привлечения работников к материальной ответственности.

### Основная часть

Углубленный анализ главы 37 ТК позволяет сделать вывод, что привлечение работников к материальной ответственности представляет собой достаточно сложный порядок (процесс), состоящий из четырех взаимосвязанных этапов (стадий), которые обязательны для соблюдения в строго определенной последовательности.

На первом этапе определяются условия, при одновременном наличии которых может иметь место привлечение работников к материальной ответственности (ст. 400); на втором — вид (размер) материальной ответственности работника, которая может быть полной или ограниченной (ст. 402), индивидуальной или коллективной (бригадной) (ст. 406); на третьем — размер причиненного работником ущерба (ст. 407); на четвертом — порядок возмещения ущерба, который может быть добровольным (ст. 401) или принудительным (ст. 408), а если принудительным — то внесудебным (бесспорным) либо судебным.

К сожалению, указанные этапы системного и четкого закрепления в главе 37 ТК не получили. В результате на практике иногда возникают ситуации «перепутанности» этапов и, как следствие, ошибки в правоприменении.

С учетом сказанного в процессе работы в составе рабочей группы по подготовке Проекта Закона

нами были внесены два взаимосвязанных предложения:

– дополнить ст. 400 ТК новой ч. 1 следующего содержания:

*«Порядок привлечения работников к материальной ответственности включает в себя:*

*1) определение условий, при одновременном наличии которых может иметь место привлечение работников к материальной ответственности (статья 400 настоящего Кодекса);*

*2) определение размера материальной ответственности работника: полная или ограниченная (статья 402 настоящего Кодекса), индивидуальная или коллективная (бригадная) (статья 406 настоящего Кодекса);*

*3) определение размера причиненного работником ущерба (статья 407 настоящего Кодекса);*

*4) определение порядка возмещения ущерба: добровольный (статья 401 настоящего Кодекса) или принудительный (статья 408 настоящего Кодекса);»*

– название статьи изложить в следующей редакции:

*«Статья 400. Порядок и условия привлечения работников к материальной ответственности».*

При этом при внесении второго предложения мы исходили из того, что понятием «порядок» должны охватываться предложенные нами четыре этапа (стадии) привлечения работников к материальной ответственности.

Следует отметить, что оба указанных предложения первоначально были включены в Проект Закона. Однако в дальнейшем первое предложение из Проекта было исключено. Что же касается второго предложения, то оно нашло отражение в Законе № 219-З, правда, весьма своеобразно. Не включив в ст. 400 ТК этапы (стадии) привлечения работников к материальной ответственности, законодатель тем не менее изменил название данной статьи: прежнее ее название «Условия привлечения работников к материальной ответственности» было заменено на новое (действующее в настоящее время) — «Условия и порядок привлечения работников к материальной ответственности». В результате не совсем понятно, какой смысл в существующей редакции статьи вкладывается в термин «порядок» с учетом того, что изначальный смысл данного термина, по существу, утрачен. С учетом сказанного считаем целесообразным дополнить ст. 400 ТК новой ч. 1, в которой следует закрепить этапы (стадии) привлечения работников к материальной ответственности.

В соответствии с ч. 1 ст. 400 ТК условиями, при одновременном наличии которых работник может

быть привлечен к материальной ответственности, являются:

- ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей;
- противоправность поведения (действия или бездействия) работника;
- прямая причинная связь между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом;
- вина работника в причинении ущерба.

Согласно ч. 2 данной статьи работник обязан возместить нанимателю только реальный ущерб. Упущенную выгоду, в отличие от гражданского законодательства, которое предусматривает полное возмещение убытков (ст. 14 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее — ГК)), работник возмещать не должен. Исключением из данного правила является случай причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей (п. 6 ст. 404 ТК).

Важной и разумной новеллой ч. 2, внесенной Законом № 219-З, является то, что в ней раскрывается понятие реального ущерба (при этом вызывает недоумение тот факт, что при принятии ТК термин «прямой действительный ущерб», соответствующий нынешнему термину «реальный ущерб», в ч. 2 ст. 404 раскрывался, однако в 2007 г. по непонятным причинам был из нее исключен). Под реальным ущербом понимаются утрата, ухудшение или понижение ценности имущества, влекущие необходимость для нанимателя произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние денежные выплаты (при этом в настоящее время штрафы, взыскиваемые с нанимателя, в состав излишних денежных выплат не включаются).

Вместе с тем нами обращалось внимание на то, что существующее определение реального ущерба имеет ряд недостатков [3, с. 19–20]. С учетом этого считаем возможным предложить следующее определение реального ущерба с перспективой его закрепления в ч. 2 ст. 404 ТК: *«Под реальным ущербом понимаются расходы, которые произвел или должен будет произвести наниматель на приобретение либо восстановление своего имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у нанимателя, если наниматель несет ответственность за сохранность этого имущества) в связи с его утратой либо повреждением, а также расходы, которые произвел или должен будет произвести наниматель в связи с излишними денежными выплатами (за исключением штрафов, взыскиваемых с нанимателя)»*.

Что же касается упущенной выгоды, то, к сожалению, данное понятие законодатель в ТК до сих пор не сформулировал. В данной ситуации (и в иных

ситуациях подобного рода) целесообразно использовать соответствующие положения других кодексов Республики Беларусь. Так, исходя из понятия упущенной выгоды (сформулированного в п. 2 ст. 14 ГК) и сложившейся практики, под упущенной выгодой следует понимать неполученные доходы нанимателя, связанные с утратой или повреждением его имущества (например, убытки, вызванные простоем оборудования в течение времени его ремонта). С учетом сказанного считаем целесообразным дополнить ч. 2 ст. 400 ТК следующими словами: *«Под упущенной выгодой понимаются неполученные доходы нанимателя в связи с утратой или повреждением его имущества»*.

Отметим, что по нашей инициативе Законом № 219-З были внесены коррективы в ч. 3 ст. 400 ТК, определяющую понятие противоправного поведения работника.

Вместе с тем необходимо учитывать, что исключительно важное теоретическое и в особенности практическое значение имеет полное и четкое определение обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника в связи с отсутствием противоправного поведения.

В ч. 6 ст. 400 ТК прямо предусмотрено только одно такое обстоятельство — возникновение вреда (в Проекте Закона совершенно справедливо предполагалось заменить здесь слово «вред» на слово «ущерб», однако этого почему-то не произошло), который относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска (экспериментальное производство, введение новых технологий и др.).

Вместе с тем существует и целый ряд других обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника, которые закрепления в ТК не получили (для сравнения отметим, что некоторые из указанных обстоятельств нашли отражение в ст. 239 ТК Российской Федерации «Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника»).

С учетом перечисленных факторов при работе над Проектом Закона Институтом правовых исследований НЦЗПИ было внесено предложение дополнить ТК ст. 400<sup>1</sup> (предусматривающей важнейшие обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника) следующего содержания:

**«Статья 400<sup>1</sup>. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника**

*Материальная ответственность работника исключается в случаях причинения ущерба вследствие непреодолимой силы, крайней необходимости или необходимой обороны»*.

Следует отметить, что первоначально указанное предложение было включено в Проект Закона, однако затем оно было из него исключено. Вместе с тем в 2021 г. обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника, нашли отражение в постановлении Пленума Верховного Суда № 2. В частности, в п. 6 данного постановления говорится, что материальная ответственность не может быть возложена на работника, когда ущерб возник в результате воздействия непреодолимой силы; непосредственной причиной возникновения ущерба явилось неисполнение нанимателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для сохранности вверенных работнику ценностей; ущерб причинен в состоянии необходимой обороны, если при этом не были превышены ее пределы, либо вследствие нормального производственно-хозяйственного риска (экспериментальное производство, введение новых технологий и др.). Кроме того, принимая во внимание конкретные обстоятельства причинения ущерба, работник может быть освобожден от возмещения ущерба, причиненного нанимателю в состоянии крайней необходимости.

Соглашаясь в основном с подобной трактовкой обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника, вместе с тем считаем, что они в силу своей значимости должны быть закреплены на уровне ТК. Для этого предлагаем дополнить ТК ст. 400<sup>1</sup>, предусматривающей развернутый перечень обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника.

Для привлечения работников к материальной ответственности необходимо, чтобы между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом имела место прямая причинная связь. С учетом вышеуказанного в процессе работы в составе рабочей группы по подготовке Проекта Закона нами было внесено предложение дополнить ст. 404 ТК ч. 4 следующего содержания: *«Прямая причинная связь между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом означает, что непосредственной причиной возникшего у нанимателя ущерба явилось именно противоправное поведение работника, а не какие-либо другие события или действия».*

Отметим, что первоначально указанное предложение было включено в Проект Закона, однако в дальнейшем было из него исключено. Вместе с тем в 2021 г. обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника, нашли отражение в постановлении Пленума Верховного Суда № 2. Так, в ч. 2 п. 5 этого постановления говорится: «Разрешая вопрос о наличии прямой причинной связи между

противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя реальным ущербом, следует иметь в виду, что противоправное поведение работника должно предшествовать возникновению ущерба и являться его непосредственной причиной (то есть порождать его)».

Соглашаясь в целом с подобной трактовкой понятия прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом, вместе с тем считаем целесообразным дополнить ст. 404 ТК ч. 4, более четко определяющей указанное понятие.

Необходимым условием для привлечения работника к материальной ответственности является также наличие его вины в причинении ущерба. При этом рассматриваемая статья не раскрывает понятия вины и ее формы. Для сравнения отметим, что в других кодексах (к примеру, в ст. 21–23 Уголовного кодекса Республики Беларусь и ст. 2.3 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях) [13; 14] указанные положения определяются.

Под виной понимается психическое отношение лица к совершаемому деянию. Формами вины являются умысел (прямой или косвенный) либо неосторожность (в виде легкомыслия или небрежности). В большинстве случаев причинение работниками ущерба нанимателю имеет место по неосторожности (как по легкомыслию, так и по небрежности).

В настоящее время по поводу вины в ч. 3 п. 5 постановления Пленума Верховного Суда № 2 сказано следующее: «Форма вины работника (умысел или неосторожность) для наступления материальной ответственности значения не имеет, но может влиять на ее вид».

ТК предусмотрена презумпция невиновности работника в причинении ущерба нанимателю, поскольку согласно ч. 4 ст. 400 ТК обязанность доказать факт причинения ущерба, а также наличие других условий материальной ответственности (в том числе вины работника) возложена на нанимателя. Исключения из данного правила установлены ч. 5 данной статьи для работников, несущих полную материальную ответственность на основании п. 1, 2, 4 и 6 ст. 404 ТК, поскольку эти работники обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

Полагаем, что трактовка понятия вины, содержащаяся в ч. 3 п. 5 постановления Пленума Верховного Суда № 2, является недостаточно четкой и требует корректировки с перспективой его закрепления в ТК. С учетом вышесказанного считаем целесообразным дополнить ст. 400 ТК ч. 5 и 6 следующего содержания:

*«Вина состоит в психическом отношении работника к своему противоправному поведению и выражается в форме умысла или неосторожности. Форма вины работника для наступления материальной ответственности значения не имеет, но может влиять на ее вид (размер).*

*Обязанность доказать вину работника лежит на нанимателе».*

## **Заключение**

Таким образом, при оценке норм главы 37 ТК и других актов законодательства, регулирующих условия и порядок привлечения работников к материальной ответственности, можно констатировать наличие как определенных положительных моментов, так и ряда недостатков (в том числе

и пробелов). Полагаем, что это позволяет говорить о недостаточном соблюдении на уровне ТК принципа системности и комплексности правового регулирования общественных отношений (ст. 6 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2018 г. № 130-З «О нормативных правовых актах»), который выражается, в частности, в отсутствии пробелов в законодательстве (правовом регулировании), исключающих или затрудняющих реализацию принимаемых (издаваемых) нормативных правовых актов. На устранение отмеченных в настоящей статье и других недостатков норм о материальной ответственности работников целесообразно обратить внимание законодателя в процессе дальнейшей работы по совершенствованию ТК.

## **Список цитированных источников**

1. О совершенствовании функционирования системы органов власти и управления, усилении исполнительской дисциплины : Директива Президента Респ. Беларусь от 2 апр. 2025 г. № 11 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 10.01.2026).
2. Василевич, Г. А. Ответственность работника и нанимателя за причиненный ущерб / Г. А. Василевич. — Мн. : Тесей, 2001. — 71 с.
3. Греченков, А. А. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю / А. А. Греченков. — Мн. : Амалфея, 2012. — 200 с.
4. Греченков, А. А. Нормы Трудового кодекса Республики Беларусь о порядке и условиях привлечения работников к материальной ответственности: состояние и возможности совершенствования / А. А. Греченков // Трудовое и социальное право. — 2020. — № 2. — С. 17–22.
5. Греченков, А. А. Научно-практический анализ новелл постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь по вопросам материальной ответственности работников / А. А. Греченков // Трудовое и социальное право. — 2021. — № 4. — С. 18–23.
6. Жвиридовская, С. Л. Правовое регулирование материальной ответственности в государствах — членах Евразийского экономического союза / С. Л. Жвиридовская // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь. — Мн. : Бизнесофсет, 2015. — Вып. 10. — 726 с.
7. Кривой, В. И. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий : в 9 кн. / В. И. Кривой, Л. Я. Островский, Н. М. Чернолуцкая. — Мн. : Технопринт, 2000. — Кн. VII, ч. 2, раздел IV–VI (гл. 33–39). — 204 с.
8. Петоченко, Т. М. Материальная ответственность в трудовом праве Республики Беларусь / Т. М. Петоченко // Актуальные проблемы правового положения субъектов трудового права и права социального обеспечения (современное состояние и перспективы развития законодательства) : сб. науч. ст. ; под ред. И. А. Комоцкой, Т. М. Петоченко. — Мн. : Четыре четверти, 2017. — 244 с.
9. Солянкина, Н. А. Ответственность нанимателя — юридического лица и его уполномоченных должностных лиц по законодательству о труде Республики Беларусь : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Солянкина Надежда Алексеевна ; Нац. центр законодательства и правовой информации Респ. Беларусь. — Мн., 2025. — 26 с.
10. Томашевский, К. Объем материальной ответственности работников: есть ли противоречие между ТК и законодательством о контрактах / К. Томашевский // Юрист. — 2010. — № 1. — С. 91–94.
11. Шишко, Г. Б. Трудовая дисциплина : монография / Г. Б. Шишко. — Мн. : Молодежное науч. общество, 2000. — 127 с.
12. О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей : постановление Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь от 26 марта 2002 г. № 2 : в ред. от 30 сен. 2021 г. № 5 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 10.01.2026).
13. Уголовный кодекс Республики Беларусь : 9 июля 1999 г. № 275-3 : принят Палатой представителей 2 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 24 июня 1999 г. ; в ред. Закона Респ. Беларусь от 20 окт. 2025 г. № 101-3 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 10.01.2026).
14. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях : 6 янв. 2021 г. № 91-3 : принят Палатой представителей 18 дек. 2020 г. : одобр. Советом Респ. 18 дек. 2020 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 20 окт. 2025 г. № 101-3 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 10.01.2026).

**Summary**

*This article, drawing on the research of G. B. Shishko, evaluates the provisions of Chapter 37 of the Labor Code of the Republic of Belarus and other legislative acts regulating the procedure and conditions for holding employees financially liable. It concludes that holding employees financially liable is a rather complex procedure (process), consisting of four interrelated stages (phases), which must be observed in a strictly defined sequence. Particular attention is given to the characteristics of the conditions under which, if present simultaneously, an employee may be held financially liable. It is noted that, despite amendments and additions to the above-mentioned provisions over the years, some of them have certain shortcomings and contain controversial provisions. Specific proposals for further improvement of these provisions are offered.*

**Key words:** Labor Code, legal regulation, financial liability, employees, procedures and conditions, improvement of legal norms.

Статья поступила в редакцию 10.01.2026