

**Вопрос 73. Условия наступления материальной ответственности работников**

Условия наступления материальной ответственности работников определены ст. 239-240, 244-245 и 247 ТК.

Наличие ущерба не является достаточным основанием для привлечения работника к материальной ответственности. Требуется еще наличие в совокупности 3 условий.

1. Ущерб должен быть результатом противоправного деяния (действия или бездействия) работника. То есть он должен быть вызван нарушением, допущенным работником. Это может быть нарушение закона, правил внутреннего трудового распорядка, технологического процесса, правил, инструкций и т. д.

Материальная ответственность работника наступить не может и исключается в следующих случаях:

- если нарушения работник не совершал или факт нарушения установлен не будет;
- когда ущерб возник в результате правомерного действия работника. Например, если по распоряжению заведующего отделом магазина был снят с реализации товар, срок годности которого истек, материальная ответственность заведующего отделом наступить не может, хотя работодателю причинен ущерб;
- если ущерб возник вследствие непреодолимой силы, т. е. чрезвычайных, непредвиденных обстоятельств (например, стихийного бедствия, аварии), нормального хозяйственного риска (например, при разработке новых технологических процессов), вследствие крайней необходимости или необходимой обороны;
- если ущерб возник вследствие неисполнения работодателем обязанностей по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК). Например, если торговля осуществляется на открытом воздухе или в неотопливаемом помещении в холодное время года, продавец не может быть привлечен к материальной ответственности за порчу товара вследствие низкой температуры.

2. Ущерб должен быть причинен по вине работника — умышленно или по небрежности. В трудовом праве обычно действует презумпция невиновности работника в причинении ущерба. Исключение установлено для случаев полной материальной ответственности на основании письменного договора о принятии на себя работником или бригадой полной материальной ответственности за недостачу вверенных ценностей (ст. 244-245 ТК). Поскольку ценности вверяются работниками произошла их недостача, работники предполагаются виноватыми в этом и будут нести ответственность, если не докажут, что ущерб возник не по их вине. В таких случаях работодатель не обязан доказывать вину работников, а должен только установить факт ущерба и определить его размер в соответствии с требованиями ст. 246 и 247 ТК.

Основанием для привлечения работника к ответственности является вина в любой форме — умысла или неосторожности (небрежности). Однако форма вины влияет на вид ответственности. При умышленном причинении ущерба ответственность всегда будет полной (при хищении, умышленном уничтожении, умышленной порче имущества и т. д.). При неосторожной вине (небрежности) ответственность может быть либо ограниченной, либо полной.

3. Необходимо установление непосредственной причинной связи между противоправным виновным действием (бездействием) работника и ущербом, т. е. ущерб должен быть вызван именно деянием работника, а не какими-либо иными обстоятельствами. Бывают ситуации, в которых причиной ущерба является не нарушение, допущенное работником, а иные обстоятельства (естественные свойства товара при его порче; истечение срока годности и невозможность вследствие этого реализации товара, даже если бы работник не допустил нарушения условий его хранения, и т. д.). При отсутствии причинной связи может наступить дисциплинарная ответственность работника, допустившего правонарушение, но к материальной ответственности он привлечен быть не может.

При наличии основания ответственности — реального ущерба и всех рассмотренных условий в совокупности — привлечение работника к материальной ответственности возможно. Однако работодатель вправе с учетом конкретных обстоятельств полностью или частично отказаться от взыскания с работника убытка. Таким образом, привлечение работника к материальной ответственности — право, но не обязанность работодателя.

Указанное право работодателя может быть ограничено собственником имущества организации в случаях, предусмотренных законодательством, либо учредительными документами организации (ст. 240 ТК).