

Результаты проводимых Могилевским областным управлением Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – Могилевское областное управление) проверок, а также анализ рассмотренных в 2017 году письменных и устных обращений граждан и юридических лиц показали, что в организациях области допускаются нарушения норм законодательства о труде при привлечении работников к материальной ответственности за ущерб, причиненный нанимателю.

В частности отдельными нанимателями не соблюдаются условия и порядок привлечения работника к материальной ответственности, превышает допустимый размер удержания из заработной платы работника за ущерб, причиненный нанимателю, допускается удержание материального ущерба из сумм выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание.

С целью недопущения со стороны нанимателей нарушений законодательства о труде при привлечении работников к материальной ответственности за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей, считаем целесообразным напомнить следующее.

За причиненный нанимателю ущерб работники несут материальную ответственность (глава 37 (статьи 400-409) Трудового кодекса Республики Беларусь, далее - ТК), которая заключается в обязанности виновного лица (работника) возместить причиненный ущерб в пределах и порядке установленных законодательством.

Факт причинения материального ущерба нанимателю может быть установлен в ходе инвентаризации материальных ценностей.

Порядок проведения инвентаризации установлен Инструкцией по инвентаризации активов и обязательств, утвержденной постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 30.11.2007 № 180.

В ходе инвентаризации документально подтверждаются наличие, состояние и оценка активов и обязательств. По результатам инвентаризации в сличительных ведомостях отражаются расхождения между данными бухгалтерского учета и фактическими данными, отраженными в инвентаризационных описях. По каждому случаю выявленных отклонений комиссия берет объяснения от материально ответственных лиц.

Факт причинения работником материального ущерба нанимателю также может быть установлен на основании вступившего в законную силу приговора, определения суда, постановления органа, ведущего административный процесс.

Кроме того, факт причинения работником материального ущерба нанимателю может быть установлен на основании акта проверки (в т.ч. аудиторской).

После установления факта причинения организации материального ущерба нанимателем определяется лицо (лица), причинившее(ие) данный ущерб с учетом требований, установленных статьей 400 ТК, определяющей условия привлечения работников к материальной ответственности, в частности:

1) ущерб должен быть причинен нанимателю при исполнении трудовых обязанностей;

*Справочно. При определении размера ущерба учитывается только реальный ущерб (расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение имущества). Упущенная выгода не учитывается. Недопустимо возложение на работника ответственности за вред, который относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска (экспериментальное производство, введение новых технологий и др.), а также за ущерб, причиненный в силу крайней необходимости или обороны (например, при тушении пожара);*

2) противоправность поведения (действия или бездействия) работника – т.е. нарушение или неисполнение работником его трудовых обязанностей, возложенных на него ТК, трудовым договором, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, приказами и распоряжениями нанимателя, за исключением действий в состоянии крайней необходимости;

3) наличие прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом;

4) вины работника в причинении ущерба.

Наниматель обязан создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенных им ценностей. Следовательно, нанимателю необходимо уточнить все обстоятельства причинения материального ущерба, собрать докладные, свидетельские показания, провести служебное расследование, истребовать от лица, которому вменяется причинение ущерба письменное объяснение (часть 3 статьи 408 ТК). Если работник отказывается от дачи письменного объяснения – составить соответствующий акт с указанием присутствующих при этом свидетелей.

При рассмотрении вопроса привлечения работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный нанимателю, немаловажно определить вид материальной ответственности.

В соответствии с частью 1 статьи 402 ТК работники, как правило, несут полную материальную ответственность за ущерб, причиненный по их вине нанимателю.

Ограниченная материальная ответственность может устанавливаться ТК, а также коллективными договорами, соглашениями.

*Справочно. Ограниченную материальную ответственность несут: работники - в размере причиненного по их вине ущерба, до трех среднемесячных заработных плат за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса; руководители организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители - в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше трехкратного среднего месячного заработка, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев или выпуска недоброкачественной продукции (статья 403 ТК, подпункт 3.6 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», далее – Декрет № 5).*

Следует иметь в виду, что если полная материальная ответственность предусмотрена статьей 404 ТК, то коллективными договорами соглашениями ограниченная материальная ответственность не может быть установлена (пункт 8 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.03.2002 № 2 «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб

причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей» далее – постановление Пленума Верховного Суда № 2). При этом суд с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника может уменьшить размер ущерба, подлежащего возмещению (статья 409 ТК).

*Справочно. Работники несут полную материальную ответственность в следующих случаях:*

*- когда между работником и нанимателем в соответствии со статьей 405 ТК заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей (пункт 1 статьи 404 ТК);*

*- когда имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам (пункт 2 статьи 404 ТК);*

*- когда ущерб причинен преступлением. Освобождение работника от уголовной ответственности по нереабилитирующим основаниям не освобождает его от материальной ответственности (пункт 3 статьи 404 ТК);*

*- когда ущерб причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (пункт 4 статьи 404 ТК);*

*- когда ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса (пункт 5 статьи 404 ТК);*

*- когда ущерб (с учетом неполученных доходов) причинен не при исполнении трудовых обязанностей (пункт 6 статьи 404 ТК).*

Работники, которые несут полную материальную ответственность на основании пунктов 1, 2, 4 и 6 статьи 404 ТК, обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении вреда. В иных случаях обязанность доказать факт причинения вреда, а также наличие других условий материальной ответственности лежит на нанимателе.

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены нанимателем с работниками, достигшими восемнадцати лет, занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей.

Примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, а также примерный договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждены постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 № 764 (далее – постановление № 764).

С учетом примерного перечня, утвержденного постановлением №764, наниматель вправе на основании коллективного договора, а при его отсутствии - самостоятельно утвердить перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности, нанимателем согласно статье 406 ТК может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Необходимость введения коллективной (бригадной) материальной ответственности определяется нанимателем в соответствии с частью 1 статьи 406 ТК.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между нанимателем и всеми членами коллектива (бригады).

Положение о коллективной (бригадной) материальной ответственности, Примерный перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность. Примерный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности утверждены постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 14.04.2000 № 54 (далее – постановление № 54).

С учетом примерного перечня, утвержденного постановлением №54 наниматель вправе на основании коллективного договора, а при его отсутствии - самостоятельно утверждать перечень должностей и работ замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между нанимателем и всеми членами коллектива (бригады), достигшими восемнадцати лет.

В соответствии со статьей 407 ТК определение размера причиненно ущерба производится в порядке, установленном законодательством. В частности, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 07.12.2016 № 1001 «О некоторых вопросах определения размера вреда (в том числе реального ущерба)» утверждено Положение о порядке определения размера вреда (в том числе реального ущерба), причиненного государству, юридическим лицам и индивидуальным предпринимателя противоправными действиями.

В соответствии с подпунктом 3.6 пункта 3 Декрета № 17 от 20.02.2002 руководителям организаций предоставлено право удерживать из заработной платы работника по распоряжению нанимателя ущерб причиненный нанимателю по вине работника, в размере до трех его среднемесячных заработных плат. При этом при каждой выплате заработной платы размер такого удержания (при взыскании сумм, в том числе по исполнительным документам, общий размер всех удержаний) не может превышать 50 % заработной платы, причитающейся к выплате работнику, если возможность большего размера удержания (общего размера всех удержаний) не установлена законодательными актами.

Данные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей и расходов затраченных государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении. Однако за работником должно быть сохранено не менее 30 процентов заработка.

Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично. С согласия нанимателя работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное (статья 401 ТК).

Привлечение работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный нанимателю, должно производиться в строгом соответствии с порядком, установленным ТК и Декретом № 5.

Так, статьей 408 ТК определен порядок возмещения ущерба, причиненного нанимателю, согласно которому распоряжение нанимателя о привлечении работника к материальной ответственности должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее 10 дней со дня сообщения об этом работнику.

Пунктом 10 постановления Пленума Верховного Суда № 2 от 21.02.2002 определено, что днем обнаружения ущерба, выявленного в результате инвентаризации материальных ценностей, при ревизии или проверке финансово-хозяйственной деятельности организации, следует считать день подписания соответствующего акта или заключения.

До издания распоряжения нанимателя об удержании из заработной платы от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством.

В остальных случаях возмещение ущерба производится в судебном порядке.

Если наниматель в нарушение установленного порядка произвел удержание из заработной платы работника, то орган по рассмотрению трудовых споров принимает по жалобе работника решение о возврате незаконно удержанной суммы.

Взыскание с руководителей организаций и их заместителей материального ущерба в судебном порядке производится по заявлению собственника или уполномоченного им органа либо прокурора.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб нанимателю.

Несоблюдение требований трудового законодательства при привлечении работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный нанимателю, влечет за собой административную ответственность в отношении уполномоченного должностного лица нанимателя, установленную частью 4 статьи 9.19 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее – КоАП).

*Справочно. Иные нарушения законодательства о труде, кроме нарушений, предусмотренных статьями 9.16-9.18 КоАП и частями 1 и 3 статьи 9.19 КоАП, причинившие вред работнику, - влекут наложение штрафа в размере от двух до двадцати базовых величин.*