

Взаимоотношения между работником и работодателем – довольно сложный процесс с юридической точки зрения. Особенно когда дело касается обязанностей и ответственности сторон.

В данной статье рассмотрена ситуация, когда материальная ответственность возлагается на работника компании. Как показывает практика, обязать нерадивого сотрудника выплатить полную или частичную сумму ущерба, возникшего в результате его действий, довольно сложно. О том, как правильно с юридической точки зрения документально оформить нанесенный ущерб и взыскать сумму его ущерба – читайте в статье.



Дмитрий Скориков,  
начальник отдела

ТОО «ИнтерКомпьютерСервис»

## Материальная ответственность работника перед работодателем

Согласно Трудовому кодексу Республики Казахстан, материальная ответственность одной стороны трудового договора за ущерб (вред), причиненный ею другой стороне трудового договора, наступает за ущерб (вред), причиненный в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия) и причинной связи между виновным противоправным поведением и причиненным ущербом (вредом). Это важный момент, поскольку работодатели иногда используют различные материальные наказания для работника в качестве мер дисциплинарного взыскания, что является совершенно недопустимым.

Например, работодатель, пользуясь юридической неграмотностью работника, вводит различные системы штрафов за те или иные дисциплинарные проступки, такие как опоздание, прогул, появление работника в нетрезвом виде и так далее. Согласно статье 72 Трудового кодекса, за совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях, установленных Трудовым кодексом.

Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом и иными законами Республики Казахстан, не допускается. Любой суд в такой ситуации будет на стороне работника.

Существует два вида материальной ответственности работника:

- материальная ответственность;
- полная материальная ответственность.

Работник несет материальную ответственность перед работодателем (п. 3 ст. 161 Трудового кодекса):

- 1) за ущерб, причиненный утратой или повреждением имущества работодателя;
- 2) за ущерб, возникший в результате действия (бездействия) работника.

Работник обязан возместить прямой действительный ущерб, причиненный работодателю. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, исключается, если ущерб возник в результате непреодолимой силы либо крайней необходимости, необходимой обороны, а также неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для сохранности имущества, переданного работнику.

Недопустимо возложение на работника ответственности за такой ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственного риска. Работодатель обязан создать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества.