

А. В. Сокол,
кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры гражданского и хозяйственного права
Академии управления при Президенте
Республики Беларусь

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Аннотация

Проанализированы четыре обязательных условия наступления материальной ответственности работника по законодательству Республики Беларусь. Проведен сравнительно-правовой анализ зарубежного законодательства. По результатам исследования сформулированы конкретные предложения: дополнение постановления Совета Министров Республики Беларусь от 7 декабря 2016 г. № 1001 нормами об учете морального износа имущества для категорий имущества, подверженных быстрому технологическому устареванию; процедурная конкретизация в ст. 400 ТК порядка проведения нанимателем предварительной проверки документального закрепления трудовых обязанностей работника до начала процедуры привлечения его к материальной ответственности; дополнение ст. 400 Трудового кодекса Республики Беларусь новой частью, закрепляющей дифференциацию материальной ответственности в зависимости от степени вины работника.

Ключевые слова: *реальный ущерб, противоправность поведения, причинная связь, вина работника, моральный износ.*

Введение

Институт материальной ответственности работников — один из важнейших элементов в системе трудового права Республики Беларусь, который обеспечивает правовую защиту имущественных интересов нанимателей. Актуальность исследования обусловлена необходимостью обеспечения надлежащей защиты прав работника при привлечении его к материальной ответственности. Анализ правоприменительной практики белорусских судов свидетельствует о наличии существенных проблем в действующем законодательстве: суды вынуждены компенсировать пробелы в законодательстве посредством оценочных категорий, что не обеспечивает единообразия правоприменения. В частности, критерии снижения размера ущерба (ст. 409 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК)) остаются неясными, отсутствует дифференциация ответственности в зависимости от степени вины, не урегулирован порядок учета морального износа имущества при определении размера ущерба.

Материальная ответственность представляет собой разновидность трудовую правовую ответственности, а ее субъектами могут выступать как работ-

ник, так и наниматель. Из этого следует, что материальная ответственность является взаимной и носит обоюдный характер [1, с. 33]. Как справедливо отмечает Г. А. Василевич, «материальная ответственность работников отличается от гражданско-правовой ответственности ограниченным характером и специальным порядком применения» [2, с. 45]. Данное отличие проявляется прежде всего в том, что возмещение реального ущерба, исключая упущенную выгоду, ограничивается ч. 2 ст. 400 ТК (за вычетом случая, предусмотренного п. 6 ст. 404 ТК).

Статья 400 ТК устанавливает четыре обязательных условия для привлечения работника к материальной ответственности:

- наличие ущерба;
- противоправность поведения работника;
- прямая причинная связь между его поведением и ущербом;
- вина работника.

Отсутствие любого из указанных условий исключает материальную ответственность.

Материальная ответственность работника — самостоятельный вид юридической ответственности, наступающий независимо от привлечения

к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности (п. 1 постановления Пленума Верховного Суда 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)). Бремя доказывания факта причинения ущерба, его размера и иных условий материальной ответственности возлагается на нанимателя (п. 2 постановления Пленума № 2). При этом прекращение трудовых отношений не освобождает работника от обязанности возместить причиненный ущерб [3].

Зарубежный опыт правового регулирования материальной ответственности работников свидетельствует о последовательной реализации принципа дифференциации ответственности в зависимости от степени вины.

В Германии данный принцип закреплен в § 276 Гражданского уложения, который устанавливает, что должник (в трудовом правоотношении — работник) отвечает за умысел и небрежность, если законом не предусмотрен иной объем ответственности. Судебная практика и доктрина ФРГ выработали трехуровневую систему распределения внутрипроизводственного ущерба: при легкой небрежности работник может быть полностью освобожден от ответственности или возместить ущерб в минимальном размере; при средней степени небрежности ответственность распределяется между работником и работодателем пропорционально, с учетом всех обстоятельств дела; при грубой небрежности и умысле наступает полная ответственность работника [4, с. 59–60].

В Польше материальная ответственность работников детально урегулирована в ст. 114–122 Трудового кодекса. Так, ст. 115 закрепляет принцип адекватности, согласно которому работник отвечает только за прямые последствия своих действий или бездействия в пределах фактических убытков работодателя. Статья 119 устанавливает важное ограничение: при непреднамеренном причинении ущерба ответственность работника не может превышать трехмесячного вознаграждения, причитающегося работнику на день причинения ущерба. И лишь ст. 122 предусматривает полную материальную ответственность работника в случае умышленного причинения ущерба. Кроме того, согласно ст. 121 при заключении соглашения о возмещении ущерба размер компенсации может быть уменьшен с учетом степени вины работника и его отношения к служебным обязанностям, что прямо закрепляет принцип дифференциации ответственности [5, с. 37].

Во французском трудовом праве материальная ответственность работника как самостоятельный институт не предусмотрена. Вместо этого действует прецедентный механизм: согласно правовой позиции, закрепленной в постановлении Кассационного суда Франции от 27 ноября 1958 г. и подтвержденной решением от 30 марта 2011 г., работник может быть привлечен к возмещению ущерба исключительно за тяжкий проступок, причем решение об этом принимает только суд. Такой подход фактически исключает взыскание ущерба за обычную неосторожность, возлагая бремя доказывания вины на работодателя и обеспечивая защиту экономической более слабой стороны [6, с. 57].

Данный зарубежный опыт дополнительно обосновывает целесообразность законодательного закрепления в Республике Беларусь дифференциации объема материальной ответственности в зависимости от степени вины работника.

Цели настоящей статьи состоят в изучении всех четырех условий наступления материальной ответственности работника, выявлении пробелов в нормативно-правовом регулировании и предложении конкретных изменений для совершенствования законодательства Республики Беларусь.

Основная часть

Первым условием наступления материальной ответственности является наличие реального ущерба, причиненного нанимателю. В ст. 400 ТК под реальным ущербом понимаются утрата, ухудшение или понижение стоимости имущества, которое влечет за собой необходимость для нанимателя произвести дополнительные затраты на восстановление или приобретение. Следует отметить, что в ранее действовавшей редакции ст. 400 ТК понятие реального ущерба не раскрывалось — учитывался лишь прямой действительный ущерб (изменения вступили в силу 28 января 2020 г.).

Принципиальное значение имеет разграничение понятий «реальный ущерб» и «упущенная выгода». Преимущественно упущенная выгода при расчете размера ущерба не учитывается — работник обязан возместить лишь фактически понесенные нанимателем потери. Однако данное правило действует исключительно в случаях причинения ущерба при исполнении трудовых обязанностей. Если вред нанесен работником вне рамок трудовой функции, наниматель вправе требовать возмещения в полном объеме, включая упущенную выгоду (ч. 4 п. 1 ст. 1 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее — ГК), ч. 2 ст. 400, п. 6 ст. 404 ТК). К. Л. Томашевский отметил, что компенсационная функция материальной ответственности, выражающаяся

в имущественном правовосстановительном характере, сближает ее с гражданско-правовой ответственностью [6, с. 391]. Тем не менее именно ограничение возмещения рамками реального ущерба (за исключением случаев, предусмотренных п. 6 ст. 404 ТК) служит ключевым отличием трудовой ответственности от гражданско-правовой и выполняет защитную функцию по отношению к работнику, предотвращая возложение на него непропорционально высокого бремени возмещения.

Пленум Верховного Суда Республики Беларусь конкретизирует понятие реального ущерба, относя к нему, в частности, излишние денежные выплаты (незаконно выплаченную заработную плату, сверхнормативный расход материалов и др.). При этом штрафы, взыскиваемые с нанимателя (как административные, так и гражданско-правовые по ст. 311 ГК), из понятия реального ущерба исключены (п. 3 постановления Пленума № 2).

Процедура определения размера ущерба регулируется постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 7 декабря 2016 г. № 1001 «О некоторых вопросах определения размера вреда (в том числе реального ущерба)» (далее — постановление Совета Министров № 1001), которое устанавливает строгий порядок, исходя из финансовой оценки имущества, состоящего на балансе, уменьшенной на сумму амортизационных отчислений. Однако данный нормативный правовой акт не содержит специальных норм, учитывающих моральный износ имущества.

Под моральным износом в контексте материальной ответственности следует понимать снижение рыночной стоимости имущества не вследствие его физического износа или повреждения, а в результате появления на рынке более совершенных, производительных или экономичных аналогов, а также изменения рыночной конъюнктуры. Действующий порядок, базирующийся на остаточной балансовой стоимости, зачастую не поспевает за стремительным технологическим прогрессом.

В результате балансовая стоимость может существенно превышать реальную рыночную стоимость приобретения аналогичного имущества на момент причинения ущерба. Взыскание с работника суммы, превышающей действительную потерю нанимателя, создает сверхкомпенсационный эффект, противоречащий компенсационной природе материальной ответственности. В целях соблюдения баланса интересов сторон бремя доказывания реальной рыночной стоимости имущества с учетом морального износа целесообразно возложить на нанимателя. При возникновении спора оценка должна производиться независимым оценщиком, а методо-

логическое обеспечение расчета коэффициентов морального износа для специфических категорий имущества должно быть утверждено уполномоченным республиканским органом (например, Государственным комитетом по имуществу Республики Беларусь).

Для соблюдения баланса интересов сторон и принципа процессуальной экономии учет морального износа целесообразно сделать обязательным только для специфических категорий имущества, подверженных быстрому технологическому устареванию: компьютерной и оргтехники, программного обеспечения, транспортных средств и высокотехнологичного производственного оборудования.

Верховный Суд в п. 4 постановления Пленума № 2 указывает, что при определении вреда суды должны руководствоваться Положением о порядке определения размера вреда (в том числе реального ущерба), причиненного государству, юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям противоправными действиями, утвержденным постановлением Совета Министров № 1001, и нормативными правовыми актами, регулирующими порядок оценки ущерба в конкретных отраслях хозяйственной деятельности. Отсутствие таких норм в ТК подтверждает, что действующее законодательство не предусматривает универсального механизма расчета ущерба, что делает актуальным предложение о дополнении постановления № 1001 положениями, учитывающими моральный износ.

Т. М. Петоченко подчеркивает: «При определении размера ущерба необходимо учитывать все факторы, влияющие на стоимость утраченного имущества, включая его состояние, срок эксплуатации, рыночную конъюнктуру» [7, с. 135–136]. Непринятие в учет морального износа для указанных категорий имущества при определении размера ущерба приводит к завышению претензий нанимателя и нарушению баланса интересов сторон трудовых отношений.

Показательным в этом отношении является пример из судебной практики. Так, при рассмотрении иска ОАО к работнику о возмещении материального ущерба в размере более 14,3 тыс. белорусских рублей, причиненного при исполнении служебных обязанностей, суд Октябрьского района г. Гродно, применив положения ст. 409 ТК, уменьшил размер взыскания на 20 %. Суд принял во внимание степень вины ответчика, находившегося в нестабильном психоэмоциональном состоянии после сообщения об инсульте у отца, учел размер его заработной платы и наличие на иждивении несовершеннолетней дочери [3]. Данный пример наглядно демонстрирует, как оценочная категория «конкретные

обстоятельства» позволяет суду гибко подходить к определению размера ущерба, однако отсутствие законодательных критериев создает риски неединобразия.

При рассмотрении материальной ответственности работника за вред, причиненный нанимателю, не следует смешивать материальную ответственность с погашением работником задолженности нанимателю, которая образовалась в результате излишне полученных денежных сумм (выплата аванса, расчет при увольнении, случаи счетной ошибки) [8, с. 86].

Вторым условием привлечения к материальной ответственности является противоправность поведения работника. В измененной редакции ч. 3 ст. 400 ТК уточнено понятие «противоправное поведение работника». Верховный Суд в п. 5 постановления Пленума № 2 разъясняет, что противоправным признается неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, возложенных на работника ТК, иными актами законодательства о труде (в том числе тарифно-квалификационными справочниками), действующими у нанимателя коллективным договором, иными локальными правовыми актами (например, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка), а также трудовым договором. При этом противоправное поведение работника должно предшествовать возникновению ущерба и являться его непосредственной причиной, то есть порождать его.

В научной доктрине подчеркивается специфический характер противоправности в трудовом праве. К. И. Кеник отмечает, что суды должны устанавливать не только факт причинения ущерба, но и конкретную нарушенную обязанность работника [9, с. 28]. А. А. Греченков указывает, что противоправность определяется через нарушение обязанностей, закрепленных в правовых актах, а не через общий принцип «не навреди», характерный для деликтной ответственности [10, с. 18–19].

На практике это означает, что проведение финансовых операций в отношении контрагента по устному распоряжению руководителя, без закрепленной в локальных актах обязанности работника по взаимодействию с данным контрагентом, не является противоправным поведением работника: в данном случае обеспечивается лишь организационная процедура, а не исполнение конкретной трудовой обязанности. В таких случаях риск выявления нарушений и связанных с ними имущественных последствий несет наниматель, не обеспечивший надлежащую организацию системы внутреннего контроля.

Вместе с тем следует признать, что действующее законодательство, возлагая на нанимателя бремя доказывания условий материальной ответственности (ч. 4 ст. 400 ТК), не содержит процедурной нормы, обязывающей нанимателя провести предварительную проверку надлежащего документального закрепления трудовых обязанностей работника до начала самой процедуры привлечения к материальной ответственности. На практике это приводит к тому, что наниматель инициирует процедуру взыскания ущерба, не удостоверившись в наличии документальной базы, подтверждающей противоправность поведения работника, и лишь в судебном порядке выявляется отсутствие надлежаще оформленных должностных инструкций или локальных актов.

В связи с этим речь идет о процедурной конкретизации: целесообразно дополнить ст. 400 ТК нормой, обязывающей нанимателя до издания приказа о привлечении работника к материальной ответственности провести внутреннюю проверку и документально зафиксировать наличие надлежащим образом оформленных документов, закрепляющих конкретные трудовые обязанности работника. Данная предварительная проверка не дублирует бремя доказывания условий материальной ответственности, возложенное на нанимателя ч. 4 ст. 400 ТК, а выступает превентивным внутрикорпоративным механизмом, обеспечивающим добросовестность нанимателя и защищающим работника от необоснованного привлечения к ответственности на досудебной стадии.

Третьим обязательным условием наступления материальной ответственности является наличие прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом. Данное условие означает, что ущерб должен быть непосредственным следствием конкретного действия или бездействия работника, а не результатом воздействия иных факторов.

В теории трудового права обстоятельством, непосредственно относящимся к разрыву причинной связи между поведением работника и возникшим ущербом, признается лишь непреодолимая сила (форс-мажор): возникновение ущерба вследствие стихийных бедствий, пожаров, техногенных аварий и иных чрезвычайных обстоятельств, которые работник не мог предотвратить. В таких случаях ущерб является результатом воздействия внешних факторов, не зависящих от воли и действий работника, что исключает саму возможность утверждать о причинении ущерба именно его противоправным поведением.

Однако трудовое законодательство закрепляет и иные обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника, которые по своей правовой природе не связаны с отсутствием причинной связи, а свидетельствуют об отсутствии других обязательных условий материальной ответственности.

В частности, причинение ущерба в состоянии необходимой обороны (при условии, что ее пределы не были превышены) исключает не причинную связь, а противоправность поведения работника: его действия в данном случае являются правомерными и социально одобряемыми, следовательно, условие противоправности, необходимое для привлечения к материальной ответственности, отсутствует.

Аналогичным образом причинение ущерба в результате нормального производственно-хозяйственного риска исключает материальную ответственность вследствие отсутствия как противоправности, так и вины работника. Как следует из разъяснений Верховного Суда (п. 6 постановления Пленума № 2), к нормальному производственно-хозяйственному риску относятся действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда преследуемая цель по значимости превосходила поставленные под угрозу правоохраняемые интересы и не могла быть достигнута иначе, а работник выполнил возложенные на него трудовые обязанности и принял все доступные ему меры по предотвращению или уменьшению ущерба. При этом объектом такого риска могут являться материальные ценности, но не жизнь и здоровье людей. В данном случае поведение работника не является противоправным, поскольку закон допускает такую деятельность, а вина исключается принятием работником всех разумных мер предосторожности.

Особое место среди обстоятельств, исключающих материальную ответственность, занимает не обеспечение нанимателем надлежащих условий хранения вверенных работнику ценностей. Данное обстоятельство по своей правовой природе свидетельствует не о так называемой смешанной вине, а о том, что ненадлежащее исполнение нанимателем своих встречных обязанностей по организации труда и обеспечению сохранности имущества выступило самостоятельной и непосредственной причиной ущерба. В таких случаях причинная связь между поведением работника и возникшим ущербом прерывается, что в силу разъяснений Пленума Верховного Суда Республики Беларусь полностью исключает возможность возложения материальной

ответственности на работника, а не просто снижает ее размер.

В случае причинения ущерба в состоянии крайней необходимости суд вправе с учетом конкретных обстоятельств дела также освободить работника от возмещения ущерба (ч. 1, 3 п. 6 постановления Пленума № 2). Данное основание является оценочной категорией и применяется судом дискреционно, с учетом соразмерности предотвращенного вреда и причиненных последствий.

Таким образом, обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника, имеют различную правовую природу: одни разрывают причинную связь между поведением работника и ущербом (непреодолимая сила), другие исключают противоправность поведения (необходимая оборона, нормальный производственно-хозяйственный риск), третьи свидетельствуют о ненадлежащем исполнении обязанностей самим нанимателем (необеспечение условий хранения). Учет данной дифференциации имеет важное практическое значение для правильного применения норм о материальной ответственности и единообразия судебной практики.

Четвертым условием наступления материальной ответственности является вина работника. Верховный Суд в п. 5 постановления Пленума № 2 разъясняет, что форма вины (умысел или неосторожность) для наступления материальной ответственности значения не имеет, однако может повлиять на определение ее вида — полную или ограниченную.

По общему правилу, обязанность доказать факт причинения ущерба и наличие других условий материальной ответственности возлагается на нанимателя (ч. 4 ст. 400 ТК). Исключение составляют работники, несущие полную материальную ответственность (п. 1, 2, 4 и 6 ст. 404 ТК), для которых установлена презумпция вины — они обязаны доказать отсутствие своей вины (ч. 5 ст. 400 ТК).

Принципы материальной ответственности должны обеспечивать баланс между защитой имущественных интересов нанимателя и социальной защитой работников. Данный тезис приобретает особое значение в контексте вопроса о вине: действующее законодательство допускает привлечение к ответственности при любой форме вины, включая простую неосторожность, однако не дифференцирует объем возмещения в зависимости от степени виновности работника, что ставит под сомнение соблюдение принципа соразмерности.

Практическую значимость данного разграничения подтверждает судебная практика. Так, по одно-

му из дел, рассмотренных В. П. Скобелевым, суд уменьшил размер взыскания на 20 %, приняв во внимание степень вины работника, находившегося в нестабильном психоэмоциональном состоянии, а также размер его заработной платы и наличие несовершеннолетней дочери [11, с. 55].

Пленум Верховного Суда (п. 26 постановления № 2) разъясняет, что суд не вправе полностью освободить работника от возмещения ущерба, но может уменьшить его размер с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника. При этом суд учитывает, в частности, отсутствие нормальных условий хранения, ненадлежащую организацию труда, размер заработка, семейное положение и наличие иждивенцев.

Вместе с тем анализ судебной практики свидетельствует о существенном неединообразии в применении положений ст. 409 ТК при схожих фактических обстоятельствах, что обусловлено отсутствием законодательной градации степени вины. Приведем обобщение, проведенное Верховным Судом Республики Беларусь: суд Полоцкого района и г. Полоцка, рассматривая дело по иску ЧУТП «С» к Ш. о возмещении ущерба, применил ст. 409 ТК и снизил размер взыскания, сославшись исключительно на то, что ответчик и его супруга являются неработающими пенсионерами. При этом суд не учел, что работник причинил ущерб, находясь на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения: управляя автомобилем, он совершил дорожно-транспортное происшествие, в результате которого были повреждены автомобиль нанимателя и перевозимый груз. Изменяя это решение, судебная коллегия по гражданским делам Витебского областного суда обоснованно указала, что при таких обстоятельствах у суда отсутствовали правовые основания для уменьшения размера подлежащего возмещению ущерба, и взыскала ущерб в полном размере [4]. Данный контраст в правовых позициях судов наглядно подтверждает, что оценочный характер ст. 409 ТК без четких законодательных критериев дифференциации вины ведет к произвольному толкованию нормы и нарушению принципа равенства сторон перед законом [4].

Следует признать, что действующее законодательство не содержит сквозной, системной градации степеней неосторожности для целей определения объема ограниченной ответственности, хотя отдельные элементы дифференциации уже присутствуют в нормах о полной ответственности (ст. 404 ТК) и разъяснениях Пленума Верховного Суда Республики Беларусь. Именно отсутствие единого

законодательного критерия создает предпосылки для неединообразного правоприменения, что обосновывает необходимость дополнения ст. 400 ТК новой частью, закрепляющей дифференциацию объема ограниченной материальной ответственности в зависимости от степени вины работника.

Следует также отметить, что Верховный Суд в п. 14 постановления Пленума № 2 уточняет дифференциацию видов ответственности в зависимости от формы вины применительно к порче или уничтожению имущества, выданного работнику: за ущерб, причиненный по небрежности, предусмотрена ограниченная ответственность в размере не свыше среднего месячного заработка (п. 1 ст. 403 ТК), а при умышленном причинении — полная ответственность (п. 5 ст. 404 ТК). Однако при недостатке таких ценностей работник несет полную ответственность независимо от формы вины (п. 14 постановления Пленума). Данное разъяснение подтверждает, что элементы дифференциации по форме вины уже присутствуют в правоприменительной практике, что дополнительно обосновывает целесообразность законодательного закрепления градации ответственности по степени вины.

Заключение

Проведенный анализ условий наступления материальной ответственности работника и судебной практики позволяет констатировать наличие существенных пробелов в действующем законодательстве.

По результатам исследования сформулированы следующие предложения:

- дополнить постановление Совета Министров № 1001 положением об обязательном учете морального износа при определении размера ущерба, ограничив сферу его применения категориями имущества, подверженными быстрому технологическому устареванию (компьютерная и оргтехника, программное обеспечение, транспортные средства, высокотехнологичное оборудование), с утверждением соответствующей методики расчета уполномоченным государственным органом;

- дополнить ст. 400 ТК нормой, устанавливающей процедурный порядок проведения нанимателем предварительной проверки документального закрепления трудовых обязанностей работника до начала процедуры привлечения его к материальной ответственности, с обязательным документальным фиксированием результатов такой проверки;

- дополнить ст. 400 Трудового кодекса Республики Беларусь новой частью следующего содержания:

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

«При ограниченной материальной ответственности размер возмещения ущерба, причиненного работником нанимателю, дифференцируется в зависимости от степени его вины следующим образом:

1) легкая неосторожность (непредвидение последствий при исполнении рутинных обязанностей) — возмещение до 25 процентов ущерба в пределах одного среднемесячного заработка;

2) средняя неосторожность (неприменение мер осмотрительности, требуемых локальными правовыми актами) — возмещение до 50 процентов ущерба в пределах двух среднемесячных заработков;

3) грубая неосторожность (демонстративное игнорирование правил охраны труда или прямых

указаний нанимателя) — полное возмещение ущерба в пределах трех среднемесячных заработков.

Положения настоящей части применяются субсидиарно по отношению к статье 409 настоящего Кодекса, устанавливая императивные пределы ответственности на стадии досудебного урегулирования, и не отменяют случаев полной материальной ответственности, предусмотренных статьей 404 настоящего Кодекса».

Реализация данных предложений позволит устранить выявленные пробелы в правовом регулировании, обеспечить справедливый баланс интересов сторон, формализовать оценочные критерии и повысить единообразие судебной практики.

Список цитированных источников

1. Ставиский, П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Ставиский. — Киев ; Одесса : Вища школа, 1982. — 184 с.
2. Василевич, Г. А. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный нанимателю / Г. А. Василевич. — Мн. : Амалфея, 2014. — 82 с.
3. О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 26 марта 2002 г. № 2 : в ред. от 26 марта 2026 г. № 8 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 25.04.2026).
4. Лушников, А. М. Ограничение материальной ответственности работника: сравнительно-правовой анализ / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Законодательство. — 2016. — № 6. — С. 55–63.
5. Гаврутикова, О. А. Материальная ответственность работника по законодательству Беларуси и Польши: сравнительно-правовой анализ / О. А. Гаврутикова // Право и демократия. — 2018. — № 1.
6. Томашевский, К. Л. Трудовое право : учебник / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. — 2-е изд., испр. и доп. — Мн. : Амалфея, 2026. — 528 с.
7. 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. — С. 132–136.
8. Василевич, Г. А. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей / Г. А. Василевич // Отдел кадров. — 2008. — № 4 (87). — С. 83–89.
9. Кеник, К. И. Основания материальной ответственности работников: судебная практика / К. И. Кеник // Отдел кадров. — 2005. — № 8 (55). — С. 23–29.
10. 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 (34). — С. 17–22.
11. Скобелев, В. П. Материальная ответственность работников: комментарий к постановлению Пленума Верховного Суда / В. П. Скобелев // Руководитель. — 2022. — № 1 (121). — С. 54–62.

Summary

The paper analyzes four mandatory conditions for the imposition of material liability on employees under the legislation of the Republic of Belarus. A comparative legal analysis of foreign legislation is conducted. Based on the research findings, specific proposals are formulated: supplementing Resolution No. 1001 of the Council of Ministers of the Republic of Belarus of December 7, 2016, with provisions on accounting for depreciation (moral wear) of property for categories of assets subject to rapid technological obsolescence; procedural specification in Art. 400 of the Labor Code regarding the procedure for the employer to conduct a preliminary verification of the documented scope of the employee's job duties prior to initiating material liability proceedings; and supplementing Art. 400 of the Labor Code of the Republic of Belarus with a new part on differentiating the scope of limited material liability depending on the degree of the employee's fault.

Key words: actual damage, unlawfulness of conduct, causal link, employee's fault, obsolescence (moral depreciation).

Статья поступила в редакцию 06.05.2026