

## ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

*Юсупов Нодирбек Абдужалилович*

*ТГЮУ Кафедра Трудового права*

*Адам Ернар*

*Председатель палаты юридических консультантов*

*“Привелегия права” Республика Казахстан*

**Аннотация.** Рассматриваются актуальные вопросы материальной ответственности работодателя за причиненный ущерб, размеры возмещения ущерба. На основе анализа научных, а также по сравнительному анализу законодательство Республики Казахстан мнений ученых исследованы проблемы установления в трудовом законодательстве материальной ответственности работодателя за причиненный ущерб, не существует единого понимания института материальной ответственности, что вызывает сложность при выявлении факта наступления ответственности в сложившейся практике.

**Ключевые слова:** материальная ответственность работодателя, ущерб, вред.

**Annotation.** Topical issues of the liability of the employer for the damage caused, the amount of compensation for damage are considered. Based on the analysis of scientific and also on the comparative analysis of the legislation of the Republic of Kazakhstan, the opinions of scientists, the problems of establishing in the labor legislation the liability of the employer for the damage caused, there is no common understanding of the institution of liability, which makes it difficult to identify the fact of liability in the current practice.

**Key words:** liability of the employer, damage, harm.

В условиях рыночной экономики возрастает роль и значение материальной ответственности сторон трудового договора по нормам трудового законодательства. Однако неравное положение этих субъектов в сфере производства, где работодатель является сильной стороной по отношению к работнику, поскольку ему предоставлены большие технические, социально-экономические индивидуально-правовые возможности, требует особой защиты трудовых прав и правовых интересов рабочих.

Этой цели служит свод норм главы 19 Трудового Кодекса Республики Узбекистан, определяющий материальную ответственность работодателя и разграничивающий эту ответственность. Таким образом, уточняются обязанности работодателя по возмещению убытков, связанных с составом противоправной деятельности, причиняющей материальный и моральный вред

работнику, то есть рассматриваются случаи материальной ответственности стороны трудового договора, «предоставляющей работу».

Иски об ответственности работника за причинение вреда работодателю можно отнести к сложной категории трудовых споров. В частности, это связано с несовершенством правового регулирования возмещения вреда, причиненного работником при исполнении им своих обязанностей, по вопросам предмета вреда, понятия вины, неправомерными действиями работника надлежащих условий сохранности имущества, причиненного вреда.

Материальная ответственность работника и работодателя имеет свои отличия. Несмотря на кажущееся равноправие сторон в трудовых отношениях, работодатели нередко превышают свои полномочия и нарушают права работников.

Трудовые споры о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, рассматриваются непосредственно судом. При этом суд руководствуется нормами трудового законодательства, в частности, статьями 319-336 Трудового Кодекса Республики Узбекистан.<sup>1</sup>

По мнению Г.А. Сурагана, материальная ответственность является одним из основных институтов рыночного механизма в управлении бизнесом, важным механизмом в практике управления трудом.<sup>2</sup>

По мнению В. Н. Уварова, материальная ответственность как элемент трудовых отношений выражается во взаимных обязательствах работника и работодателя по возмещению вреда, причиненного по вине одной стороны другой стороне.<sup>3</sup>

Аналогичное мнение о понятии материальной ответственности высказывала Л.А. Сыроватская<sup>4</sup> и К.А. Шайбеков<sup>5</sup> обоснованно отмечали, что материальную ответственность необходимо рассматривать с двух сторон: как правоотношение и как правовой институт. Это касается не только материальной, но и общеправовой ответственности.

По нашему мнению, материальная ответственность материальная ответственность — это ответственность, наступающая за причинение ущерба одной из сторон трудового договора в результате ненадлежащего исполнения обязанностей другой стороной данного договора и состоящая в дополнительной обязанности последней возместить причиненный ущерб.

<sup>1</sup> <https://lex.uz/ru/docs/6257291#6265069>

<sup>2</sup> Г.А. Сурагана. Материальная ответственность сторон трудового договора: автореф. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Астана, 2001. – 30 с

<sup>3</sup> Ермагамбетова Ж.Б. Индивидуальные трудовые споры: дис. ... канд. юрид. наук, 2004. - 139 с.

<sup>4</sup> Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства: научное издание. - М.: Юридическая литература, 1990. - 173с.

<sup>5</sup> Шайбеков К.А. Трудовое право Республики Казахстан. – Алматы, 1996. – 320 с

Материальная ответственность, являясь самостоятельным видом юридической ответственности наделяет работодателя наряду с привлечением работника к данному виду ответственности, также применить меры дисциплинарного воздействия.

В законодательстве большинство стран СНГ например: Республики Казахстан материальную ответственность вытекает из такого важного аспекта, как субъективная обязанность, ответственность работника считается ограниченной и полной. Первый устанавливается в пределах лимита заработной платы нарушителя, а второй возмещается в полном размере причиненного ущерба.

Материальная ответственность работодателя наступает в случаях, предусмотренных 121 статьи Трудового Кодекса Республики Казахстан, которым предусмотрено возмещение имущественного вреда в абсолютном размере:

1. Работодатель обязан возместить работнику не полученную им заработную плату и иные причитающиеся ему выплаты в случае незаконных перевода на другую работу, недопущения работника к рабочему месту, одностороннего изменения условий трудового договора, отстранения от работы, расторжения трудового договора.

2. Трудовым, коллективным договорами могут быть установлены дополнительные случаи возмещения работодателем ущерба, причиненного незаконным лишением работника возможности трудиться.

А также 122 статьи Трудового Кодекса Республики Казахстан, которым предусмотрено возмещение имущественного вреда в абсолютном размере:

1. При причинении вреда жизни и (или) здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей работодатель обязан возместить вред в объеме и порядке, которые предусмотрены законодательством Республики Казахстан.

2. Вред, предусмотренный пунктом 1 настоящей статьи, возмещается в полном объеме при отсутствии у работника страховых выплат, за исключением случая, предусмотренного в пункте 3 настоящей статьи. При наличии страховых выплат работодатель обязан возместить работнику разницу между страховой суммой и фактическим размером вреда.

3. При причинении вреда работнику, связанного с установлением ему степени утраты профессиональной трудоспособности от пяти до двадцати девяти процентов включительно, работодатель обязан возместить работнику утраченный заработок и расходы, вызванные повреждением его здоровья.

Размер расходов, вызванных повреждением здоровья, возмещаемых работодателем в период установления степени утраты трудоспособности не

может превышать двести пятьдесят месячных расчетных показателей, установленных на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете, на момент выплаты.

Выплата по возмещению расходов, вызванных повреждением здоровья, осуществляется на основании документов, подтверждающих эти расходы, представленных работником либо лицом, понесшим эти расходы. При этом возмещению не подлежат расходы на медицинскую помощь, предоставляемую в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и в системе обязательного социального медицинского страхования в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения.<sup>6</sup>

Следует отметить, что отличие полной материальной ответственности заключается в том, что при полной ответственности работника работодателю не требуется устанавливать и доказывать вину работника, а также причинно-следственную связь между причиненным ущербом и действиями работника. В этом случае работник должен доказать свою невиновность.

По сравнению со старым Трудовым кодексом Республики Узбекистан, в новом Трудовом кодексе при разделении видов материальной ответственности применяются такие термины как «вред» и «ущерб», которые заполняют часть упущений старого Трудового кодекса.

Согласно ст. 316 Трудового кодекса Республики материальной ответственностью сторон трудового договора является юридическая ответственность, представляющая собой обязанность стороны трудового договора возместить вред, причиненный другой стороне, в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом и другими законами.

Прекращение трудового договора после причинения вреда не влечет за собой освобождение стороны этого договора от материальной ответственности. Законодательство предусматривает два вида материальной ответственности к которым можно отнести:

- материальную ответственность работодателя за вред, причиненный работнику;
- материальную ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.

По новому Трудовому Кодексу Республики Узбекистан есть отдельная статья которые регулирует виды обязательств работодателя по возмещению вреда, причиненный работнику: незаконного лишения работника возможности трудиться; причинения вреда жизни или здоровью работника; задержки выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику; причинения

---

<sup>6</sup> Закон Республики Казахстан от 15 мая 2007 года «О введении в действие Трудового кодекса Республики Казахстан» Астана, Акорда, 23 ноября 2015 № 414-V ЗРК

вреда имуществу работника. Если неправомерными действиями (бездействием) работодателя работнику были причинены физические или нравственные страдания, то подлежит компенсации причиненный работнику моральный вред.

А также включили норму которые определяет возмещение работнику неполученную им заработную плату во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться и что такая обязанность наступает, если заработная плата не получена в результате: незаконного отказа в приеме на работу; незаконного перевода работника на другую работу; незаконного отстранения работника от работы; незаконного прекращения с работником трудового договора; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки либо выписки из электронной трудовой книжки; несвоевременного исполнения им решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении работника на прежней работе; распространения любым способом сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию работника, препятствовавших его поступлению на другую работу;

Особенностью нового Трудового кодекса является то, что регулирование трудовых отношений основано на положениях конвенций МОТ, ратифицированных Узбекистаном. В данной работе проанализированы лишь наиболее значимые положения по материальной ответственности работодателя по законодательству Республики Узбекистан и Республики Казахстан новое Трудовой законодательство Республики Узбекистан был усовершенствовано в области материальной ответственности работодателя.

#### **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:**

1. Трудовой Кодекс Республики Узбекистан  
<https://lex.uz/ru/docs/6257291#6265069>
2. Г.А.Сурагана. Материальная ответственность сторон трудового договора: автореф. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Астана, 2001. – 30 с
3. Ермагамбетова Ж.Б. Индивидуальные трудовые споры: дис. ... канд. юрид. наук, 2004. - 139 с
4. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства: научное издание. - М.: Юридическая литература, 1990. - 173с.
5. Шайбеков К.А. Трудовое право Республики Казахстан. – Алматы, 1996. – 320 с
6. Закон Республики Казахстан от 15 мая 2007 года «О введении в действие Трудового кодекса Республики Казахстан» Астана, Акорда, 23 ноября 2015 № 414-V ЗРК