

Дисциплинарная и материальная ответственность работника

Igor Kyrzewski · 24.05.2025 · Kadry i Płace – JDG, Kadry i Płace – Spółki

▣ Введение

Трудовой кодекс не только определяет права работника, но и его **обязанности и последствия за их нарушение**. Работник может быть подвержен **дисциплинарной ответственности** за нарушение организации труда и **материальной ответственности** за причинение ущерба. Однако работодатель всегда должен действовать в рамках закона – соблюдая процедуры и сроки.

▣ 1. Дисциплинарная ответственность – за нарушение трудовой дисциплины

▣ **Правовая основа:** Статьи 108-113 Трудового кодекса

▣ За что работник может быть punished?

Работник может быть подвергнут дисциплинарной ответственности за:

- **Несоблюдение установленной организации труда,**
- **Опоздания**, несанкционированный уход с рабочего места, неявка на работу,
- **Нарушение правил охраны труда или пожарной безопасности,**
- **Несоблюдение указаний руководителей,**
- **Несоблюдение внутренних правил трудовой организации,**
- **Явка на работу в состоянии алкогольного или наркотического опьянения.**

▣ **Возможные наказания:**

- **Предупреждение** - За незначительные проступки (первые нарушения)
- **Замечание** - За повторные или более серьезные нарушения
- **Денежный штраф** - Только за: неоправданные отсутствия, явка в состоянии опьянения, уход с работы без обоснования

☐☐ Размер денежного штрафа не может превышать:

- **одного дневного заработка** за одно нарушение,
- всего не более **1/10 от чистой месячной зарплаты** (после вычета взносов и налога).

☐☐ **2. Порядок наложения дисциплинарного наказания**

☐ **Работодатель должен:**

1. **Выслушать работника** (это можно сделать устно или письменно),
2. **Наложить наказание в течение 2 недель** с момента получения информации о нарушении,
3. Не позднее **3 месяцев с момента совершения нарушения**.

☐☐ Наказание должно быть наложен **в письменной форме**, с указанием:

- типа нарушения,
- правовой основы (статья 108 Трудового кодекса),
- информации о праве обжаловать в трудовом суде.

☐☐ **Апелляция:**

- Работник имеет **7 дней для подачи возражений** работодателю.
- Если возражение отклонено, он имеет **14 дней для подачи иска в трудовой суд**.

▣ 3. Материальная ответственность – за ущерб, причиненный работодателю

▣ Правовая основа: Статьи 114-122 Трудового кодекса

Работник является **материально ответственным** за ущерб, если:

- он нарушил свои обязанности,
- его действия были **виновными (умышленными или неумышленными)**,
- конкретный имущественный ущерб был причинен работодателю,
- существует причинно-следственная связь между действиями работника и ущербом.

▣ Ограниченная ответственность (типичная)

- Применяется в большинстве случаев,
- Компенсация может составлять **не более 3-кратного размера брутто месячной зарплаты** работника на дату ущерба,
- Применяется, например, к ущербу, причиненному имуществу компании по неосторожности.

▣ Полная ответственность

Возникает, когда:

- ущерб был причинен **умышленно**,
- это касается **доверенного имущества с обязанностью возврата** (например, автомобиля, ноутбука, наличных денег, инструментов).

▣ В таких случаях работник несет ответственность **за полную сумму ущерба**, и работодатель не обязан доказывать вину – только факт доверия и отсутствие возврата/ущерба.

▣ 4. Практические примеры

Работник опоздал на работу - Дисциплинарное - Предупреждение или замечание

Работник повредил офисное оборудование - Материальное (ограниченное) - До 3 брутто-зарплат

Водитель разбил служебный автомобиль - Материальное (полное – доверенное имущество) - Ответственность до полной стоимости ремонта

Работник был пьяным на работе - Дисциплинарное + потенциальное дисциплинарное увольнение - Денежный штраф + статья 52 Трудового кодекса

▣ Правовая основа

- **Трудовой кодекс**, статьи 108-113 (дисциплинарные) и 114-122 (материальные)
- **Постановления Верховного суда**, включая I РК 115/15 – объем ответственности за доверенное имущество
- **Закон о профсоюзах** – защита членов профсоюза в контексте наказаний