ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Юридический заочный факультет

Кафедра трудового и предпринимательского права

Дипломная работа

На тему

«Анализ института материальной ответственности сторон

трудового договора»

2008 г.

## Оглавление

Введение

Глава 1. Общая характеристика института материальной ответственности

§ 1. Общие условия наступления материальной ответственности

§ 2. Отличия материальной ответственности в трудовом праве от имущественной (гражданско-правовой) ответственности

Глава 2. Материальная ответственность работодателя перед работником

§ 1. Случаи материальной ответственности работодателя

§ 2. Возмещение морального вреда, причиненного работнику

Глава 3. Особенности материальной ответственности работника

§ 1. Условия материальной ответственности работника

§ 2. Виды материальной ответственности работника

§ 3. Определение размера материального ущерба, причиненного работодателю, и порядок его возмещения

Заключение

Список использованных источников

## Введение

Основные права граждан закреплены в Конституции РФ, которая провозглашает право на труд в качестве одного из фундаментальных[[1]](#footnote-1). В условиях перехода России к цивилизованному рынку труда, интеграции национальной экономики в систему мировых отношений, важной задачей становится начавшаяся реформа трудового законодательства. Актуальность реформирования трудового законодательства обусловлена еще и тем, что в результате приватизации государственных предприятий и развития предпринимательства к руководству трудовой деятельностью пришли люди, зачастую профессионально не подготовленные для такой ответственной работы. Перед законодателем стоит сложная и ответственная задача – максимальное согласование интересов работников и работодателей, чтобы с одной стороны, гарантировать трудовые права граждан, а с другой стороны, способствовать развитию бизнеса[[2]](#footnote-2).

В то же время, трудовое право, в том числе в институте материальной ответственности, отражает реальное экономическое неравноправие сторон трудового договора. Работник - фигура экономически более слабая, чем работодатель. Кроме того, его заработная плата, как правило, служит основным источником существования, как самого работника, так и членов его семьи. Поэтому Трудовой кодекс РФ[[3]](#footnote-3) (далее ТК РФ), допуская возможность обращения имущественных требований работодателя на заработную плату работника, ограничивает эту возможность, предусматривая изъятие в пользу работодателя лишь части выплачиваемой суммы в целях возмещения причиненного работником ущерба. Работодатель же, как экономически более сильная фигура, как субъект хозяйственной деятельности несет перед работником ответственность за причиненный ему ущерб в полном объеме.

Тема стала особенно актуальной в последнее время, когда нередки случаи невыплаты заработной платы в течение длительного времени, выплата «теневой» заработной платы, нарушения правил приема и увольнения работников, наложения дисциплинарных взысканий, нарушения правил охраны труда, хищений и т.д.

Положения о материальной ответственности сторон трудового договора, основанные на трудовых отношениях, всесторонне регламентированы в ТК РФ. В то же время в практическом плане все эти положения нуждаются в правовом толковании. Это также обусловливает актуальность избранной для исследования темы дипломной работы.

От наличия норм о материальной ответственности зависит функционирование почти всех правоотношений в сфере труда, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, так как любая работа связана с материальными ценностями. Если система норм данного института не проработана, содержит двусмысленность, то это отражается на реализации всех остальных норм трудового права.

В предмет данной дипломной работы включено рассмотрение видов, случаев материальной ответственности, как работника, так и работодателя, особенности привлечения к тому или иному виду материальной ответственности. Для наиболее полного их анализа целесообразно, раскрыть понятие и сущность юридической ответственности, провести анализ соотношения материальной ответственности в трудовом праве с имущественной ответственностью в гражданском праве. Поэтому задачами работы являются:

- рассмотреть условия материальной ответственности;

- проанализировать отличие материальной ответственности в трудовом праве от имущественной (гражданско-правовой) ответственности;

- исследовать случаи материальной ответственности работодателя;

- рассмотреть вопросы, связанные с компенсацией морального вреда;

- проанализировать условия материальной ответственности работника, виды материальной ответственности работника;

- изучить порядок определения и взыскания ущерба.

 В соответствии с указанными целями и задачами построена структура исследования, состоящего из настоящего введения, трех глав, разделенных на 7 параграфов, заключения и списка использованных источников.

В процессе написания работы использованы, прежде всего, нормативные документы: Конституция РФ, ТК РФ, Гражданский кодекс РФ[[4]](#footnote-4) (далее ГК РФ), Уголовный кодекс РФ[[5]](#footnote-5) (далее УК РФ) Федеральные законы РФ, иные нормативно-правовые акты, судебная практика, в частности, Постановление Пленума ВС РФ от 16.11.06 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю"[[6]](#footnote-6), учебные пособия, статьи в журналах «Трудовое право», «Справочник кадровика», «Кадровое дело», «Трудовые споры» и др. Также, в процессе написания дипломной работы, использованы материалы из архива Ленинского районного суда г. Ульяновска.

Глава 1. Общая характеристика института материальной ответственности

§ 1 Общие условия наступления материальной ответственности

Юридическая ответственность является неотъемлемым элементом правовой системы общества, частью механизма реализации прав и обязанностей субъекта правовых отношений, одной из важнейших гарантий реализации этих прав и обязанностей.

Ответственность – сложное и многогранное понятие. Оно имеет несколько значений. Большинство современных ученых-правоведов понимают юридическую ответственность как меру государственного принуждения или отождествляют ее с наказанием за совершенное правонарушение.

В энциклопедическом словаре юридическая ответственность трактуется как государственное принуждение к исполнению требований права; правоотношение, каждая из сторон которого обязана отвечать за свои поступки перед другой стороной, государством, обществом[[7]](#footnote-7).

Под ответственностью в трудовом праве понимают обязанность лица – участника трудовых и связанных с ними отношений претерпеть неблагоприятные последствия личностного, организационного или имущественного характера за совершение действия или бездействие, причинившее вред другому субъекту данных отношений[[8]](#footnote-8).

В качестве основных функций юридической ответственности следует назвать следующие: а) штрафную, которая характеризуется карательной реакцией государства на правонарушение, и выражающуюся в наказании виновного лица, а это причиняет виновному личные имущественные либо иные обременения, создает неблагоприятные последствия; б) правовосстановительную, которая позволяет взыскать с виновных лиц причиненный ими ущерб (вред), возместить другой стороне правоотношения убытки, компенсировать потери, обеспечивая интерес управомоченного субъекта; в) воспитательную, которая призвана формировать у субъектов правоотношения мотивы к правомерному поведению, предупреждать новые правонарушения.

Таким образом, юридическая ответственность – это те юридические последствия отрицательного характера, которые наступают для лица, не выполняющего должным образом своих обязанностей, лежащих на нем в силу закона.

В области трудового права юридическая ответственность выступает, прежде всего, в позитивном значении – как ответственное отношение лица к своим обязанностям, возложенным на него законом, правильное и добросовестное их исполнение, действенный государственный и общественный контроль над таким исполнением обязанностей.

Общий принцип договорного права состоит в возложении на каждую из сторон трудового договора ответственности за имущественный ущерб, причиненный другой стороне неисполнением или ненадлежащим исполнением стороной своих договорных обязательств. Трудовое законодательство выделяет два вида материальной ответственности: работника перед работодателем и работодателя перед работником.

Взаимная обязанность сторон трудового договора - соблюдать условия такого договора, включая право работодателя требовать от работников надлежащего исполнения ими трудовых обязанностей, в том числе и бережного отношения к имуществу работодателя (ст. 21 ТК РФ), и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам[[9]](#footnote-9).

Если в результате неисполнения одной из сторон трудового договора своих обязанностей другой стороне причинен имущественный вред, сторона, виновная в этом, может быть привлечена к материальной ответственности. Эта ответственность состоит в обязанности возместить имущественный ущерб в соответствии с нормами трудового права.

Общие правила привлечения сторон трудового договора к материальной ответственности установлены в ТК РФ. Возмещение ущерба, причиненного в процессе трудовой деятельности, регламентируется другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, которые не должны вступать в противоречие с ТК РФ. В связи с чем другие нормативные правовые акты могут устанавливать правила материальной ответственности, улучшающие положение работников в сфере материальной ответственности по сравнению с ТК РФ.

На основании ч. 2 ст. 232 ТК РФ в трудовом договоре или прилагаемом к нему письменном соглашении может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. Но при этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено федеральными законами. Поэтому работодатель не может быть освобожден от обязанностей по возмещению работнику вреда, которые установлены федеральными законами путем заключения с ним соответствующего письменного соглашения. Хотя в трудовом договоре и приложении к нему могут появиться условия об освобождении работника от обязанностей по возмещению вреда работодателем, которые предусмотрены федеральными законами.

В соответствии с ч. 3 ст. 232 ТК РФ расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет освобождение сторон этого договора от материальной ответственности. В связи с этим отношения по материальной ответственности могут продолжаться и после увольнения работника с работы. Прекращение данных отношений связано с выполнением обязанности по возмещению работодателем или работником причиненного по их вине вреда. Причем в отличие от отношений по дисциплинарной ответственности продолжительность отношений по материальной ответственности сроком не ограничена[[10]](#footnote-10).

А.Н. Гуев выделяет следующие принципы привлечения к материальной ответственности:

- принцип привлечения к материальной ответственности лишь при исполнении трудовых обязанностей;

- принцип ограниченного характера материальной ответственности работника;

- принцип учета лишь прямого действительного ущерба;

- принцип взаимной ответственности сторон[[11]](#footnote-11).

В ст. 233 ТК РФ перечислены общие условия материальной ответственности сторон трудового договора. Из ч. 1 ст. 233 ТК РФ следует, что материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Содержание ч. 1 ст. 233 ТК РФ позволяет выделить следующие юридически значимые обстоятельства, доказанность которых позволяет сделать вывод о соблюдении законодательства при привлечении стороны трудового договора к материальной ответственности.

Во-первых, должно быть доказано наличие ущерба у работодателя или работника. Доказательством возникновения ущерба является заявление стороны трудового договора, подтвержденное документами и иными доказательствами, в том числе и свидетельскими показаниями.

Во-вторых, общим юридически значимым обстоятельством при привлечении к материальной ответственности является совершение виновных действий (бездействия) работником или работодателем. Данное обстоятельство также может быть подтверждено любыми видами доказательств, включая свидетельские показания. Форма вины работника может иметь правовое значение при определении размера подлежащего возмещению вреда. Так, ч. 3 ст. 242 ТК РФ установлено, что работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Кроме того, в соответствии со ст. 243 ТК РФ одним из случаев полной материальной ответственности является умышленное причинение ущерба работником. Представители работодателя обязаны доказать наличие вины у работника при привлечении его к материальной ответственности. Тогда как вина работодателя в причинении ущерба работнику, как правило, презюмируется. В связи с чем работодатель освобождается от обязанности по возмещению убытков работнику, если докажет, что они возникли не по его вине.

В-третьих, при привлечении к материальной ответственности юридически значимым обстоятельством является противоправность виновных действий работодателя или работника, то есть их противоречие действующему законодательству о труде, принятым в соответствии с ним локальным актам, а также заключенным договорам о труде. Таким образом, противоправное поведение означает невыполнение работником или работодателем возложенных на них в соответствии с действующим законодательством обязанностей или ненадлежащее их выполнение.

В-четвертых, юридически значимым обстоятельством при привлечении к материальной ответственности является наличие причинной связи между виновными противоправными действиями (бездействием) и возникновением ущерба у работодателя или работника. Доказывание данного обстоятельства предполагает представление доказательств, подтверждающих связь неисполнения или ненадлежащего исполнения возложенных с соблюдением законодательства обязанностей на работника или работодателя с возникновением ущерба. Более подробный анализ общих условий будет приведен при рассмотрении отдельных видов материальной ответственности.

При привлечении работника к материальной ответственности обязанность по доказыванию рассмотренных обстоятельств лежит на представителях работодателя. Недоказанность каждого из этих обстоятельств не позволяет на законных основаниях привлечь работника к материальной ответственности[[12]](#footnote-12). В отношении вопроса о доказывании вины работодателя, встает вопрос о том, кто должен доказывать его вину. В ТК РФ отсутствует четкое указание на это. Представляется, что работник, которому был причинен ущерб, должен доказать вину стороны, которая по его мнению, причинила ущерб.

В ранее действовавшем трудовом законодательстве указанные условия обычно рассматривались лишь применительно к материальной ответственности работника.

Доказательством возникновения ущерба является заявление той или иной стороны трудового договора, подтвержденное документами и иными доказательствами, аудио- и видеозаписями, заключениями экспертов.

Доказательствами наличия ущерба является, таким образом, полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основании которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для подтверждения или исключения наличия материального ущерба[[13]](#footnote-13).

В части 2 статьи 55 ГПК РФ указано, что доказательства, полученные с нарушением закона, не имеют юридической силы и не могут быть положены в основу решения суда. Доказательства характеризуются тем, что они представляют собой фактические данные, то есть сведения, которые в достаточной степени отражают обстоятельства, имеющие значение для определения наличия материального ущерба, причиненного той или иной стороне трудового договора[[14]](#footnote-14).

Следует иметь в виду, что фактические данные, взятые не из предусмотренных законом источников (слухи, анонимные письма и др.), не могут являться доказательством о наличии материального ущерба.

§ 2. Отличия материальной ответственности в трудовом праве от имущественной (гражданско-правовой) ответственности

Материальная ответственность по нормам трудового права существенно отличается от имущественной ответственности по нормам гражданского права. Субъектом материальной ответственности по трудовому праву могут быть только работники, состоящие в трудовых отношениях с тем работодателем, которому они причинили материальный ущерб. Если же лица выполняют работу по договорам гражданско-правового характера (например, договор подряда), то они несут ответственность по нормам гражданского законодательства.

По трудовому праву взысканию с работника подлежит только причиненный им прямой действительный ущерб, а по общему правилу, в пределах среднего месячного заработка. Неполученные доходы взысканию с работника не подлежат.

Для материальной ответственности в трудовом праве характерна соизмеримость предела ответственности с заработной платой работника, причинившего ущерб. По нормам гражданского права причиненный вред подлежит взысканию в полном объеме, включая реальный ущерб и упущенную выгоду.

Пределы материальной ответственности в трудовом праве дифференцированы в зависимости от характера допущенного работником правонарушения, вида имущества, которому нанесен ущерб, трудовой функции работника и формы его вины. Нормы гражданского права даже при случайном причинении вреда предусматривают обязанность лица полностью возместить материальный ущерб[[15]](#footnote-15).

«В трудовом праве размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого с учетом степени его вины (ст. 245 ТК РФ). Речь идет только о долевой материальной ответственности. В гражданском праве применяется солидарная материальная ответственность (ст. 1080 ГК РФ)»[[16]](#footnote-16).

В трудовом праве срок для привлечения к материальной ответственности составляет один год, а в гражданском праве для возмещения вреда в отношениях, где участвует гражданин, срок исковой давности составляет три года.

По нормам трудового права при возникновении ущерба вследствие нормального хозяйственного риска материальная ответственность работника исключается. В гражданском праве в таком случае ущерб подлежит возмещению.

Но, кроме отличий имеются и сходства между материальной ответственностью по трудовому праву и гражданско-правовой ответственностью. Например, это касается ответственности руководителя организации, т.е. физического лица, которое в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа. В соответствии со ст. 277 ТК РФ руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. В случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

Гражданским законодательством также предусмотрена ответственность руководителя. Например, ст. 71 Федерального закона «Об акционерных обществах»[[17]](#footnote-17), где предусмотрено право общества или акционера (акционеров) владеющих в совокупности не менее чем 1% размещенных обыкновенных акций общества, обратиться в суд с иском к директору общества о возмещении убытков, причиненных его виновными действиями (бездействием).

Таким образом, выделенные отличия позволяют сделать вывод, что материальная ответственность по трудовому праву обусловлена спецификой трудовых отношений. Но в настоящее время нередки случаи, когда работодатель идет на подмену трудовых договоров гражданско-правовыми. В этой связи необходимо учитывать, что сфера применения гражданско-правовых договоров сильно ограничена. Такие договоры могут заключаться для непостоянных, разовых работ, для выполнения которых в штате организации соответствующие должности не предусмотрены[[18]](#footnote-18). Соглашаясь на подмену трудового договора гражданско-правовым, работник лишает себя определенных прав, гарантий, компенсаций, в том числе и в отношениях по поводу ответственности за причиненный ущерб.

Особенности, отличающие материальную ответственность по трудовому праву от имущественной ответственности в гражданском праве, позволяют считать, что материальная ответственность обеспечивает более широкие гарантии обеспечения прав работников, чем имущественная ответственность.

Глава 2. Материальная ответственность работодателя перед работником

§ 1. Случаи материальной ответственности работодателя

Регулированию вопросов материальной ответственности работодателя перед работником посвящена глава 38 ТК РФ. Также отдельные аспекты возмещения вреда работникам рассматриваются в ГК РФ, Федеральном законе от 24.07.1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и некоторых других нормативных правовых актах. Кроме того, на основании ч. 2 ст. 232 ТК РФ вопросы материальной ответственности работодателя могут быть урегулированы и в трудовых договорах.

Действующее законодательство определяет несколько основных случаев привлечения работодателя к материальной ответственности перед работником. Различают материальную ответственность работодателя за:

- нарушение конституционного права личности на труд, выразившийся в создании неправомерных препятствий в осуществлении гражданином трудовой деятельности;

- повреждение имущества работника;

- ненадлежащее исполнение обязательств по выплате работнику заработной платы и иного вознаграждения за исполнение трудовых обязанностей;

- вред, причиненный жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, за исключением случаев, когда возмещение вреда осуществляется в соответствии с законодательством другими субъектами (например, органами государственного социального страхования).

Рассмотрим каждый из перечисленных случаев отдельно.

Статьей 234 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться. В этой статье дан примерный перечень нарушений работодателя, которые дают работнику право на материальную компенсацию.

Во-первых, к их числу отнесены незаконное отстранение работника от работы, увольнение или перевод на другую работу. Данное правонарушение фактически представляет собой создание работодателем препятствий для выполнения работы соответствующим работником. В связи с данным основанием работодатель обязан выплатить работнику среднюю заработную плату за все время вынужденного прогула. В частности, вынужденный прогул имеет место в случае незаконного отстранения работника от работы. «Аргументом в данном случае является предотвращение причинения вреда и защита интересов других субъектов»[[19]](#footnote-19). То есть следует иметь в виду, что может иметь место и законное отстранение от работы. Так, согласно ст. 76 ТК РФ, работодатель обязан отстранить от работы работника в случае: если работник появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; не прошел в установленном порядке обучение или проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошел в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр; имеет противопоказания к выполнению работы, обусловленной трудовым договором, в соответствии с медицинским заключением. Также работник может быть отстранен от работы в соответствии с требованиями органов и должностных лиц, уполномоченных на то федеральными законами и иными нормативными актами. Работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для такого отстранения или недопущения к работе. В ряде случаев при отстранении работника от работы работодатель обязан выплачивать ему среднюю заработную плату. Например, если медицинский осмотр или обучение правилам по технике безопасности работник не прошел не по своей вине, то за время отстранения от работы оплата производится, как при простое, по правилам ст. 157 ТК РФ[[20]](#footnote-20).

Поскольку отстранение от работы влечет лишение работника заработной платы за соответствующий период, работник вправе требовать сохранения среднего заработка за время незаконного отстранения его от работы, за период вынужденного прогула при незаконном увольнении. Основанием для выплаты работнику среднего заработка за указанные периоды является вступившее в законную силу решение суда или государственной инспекции труда. Причем работник не обязан доказывать размер причиненного ущерба. Работодатель обязан представить сведения о получаемой работником средней заработной плате перед незаконным отстранением от работы или незаконным увольнением. На основании представленных сведений суд или государственная инспекция труда рассчитывают средний заработок работника, подлежащий взысканию за указанные периоды. Согласно п. 62 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»[[21]](#footnote-21) со ссылкой на ТК РФ, средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно). В коллективном договоре, локальном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы при условии, что это не ухудшает положение работника.

При переводе на другую нижеоплачиваемую работу с нарушением законодательства в пользу работника взыскивается разница в заработной плате между средней заработной платой по прежней работе и фактически полученным заработком по новому месту работы. Таким образом, работнику гарантируется сохранение среднего заработка при незаконном переводе на нижеоплачиваемую работу. Помимо суда и государственной инспекции труда решение о признании незаконным перевода в рамках одной организации может принять Комиссия по трудовым спорам. Полномочный представитель работодателя вправе отменить приказ о незаконном отстранении от работы, незаконном увольнении или переводе и без решения перечисленных органов, а также решить вопрос о выплате работнику среднего заработка[[22]](#footnote-22).

Во-вторых, самостоятельным основанием привлечения работодателя к ответственности выступает также неисполнение или несвоевременное исполнение решения уполномоченного органа о восстановлении работника на прежней работе. «Право выносить обязательные решения о восстановлении гражданина на прежней работе помимо судебных органов предоставлено государственным инспекторам труда»[[23]](#footnote-23). Восстановление работника в должности признается несвоевременным, если оно совершено по истечении установленного законодательством срока. В соответствии со ст. 396 ТК РФ судебные акты о восстановлении на работе подлежат немедленному исполнению. Обжалование решений указанных органов в надзорном порядке не является основанием для освобождения работодателя от материальной ответственности в виде выплаты работнику среднего заработка за время неисполнения решения о восстановлении на прежней работе. Моментом исполнения решения суда является фактический допуск работника к трудовой деятельности по его должности, независимо от даты издания приказа по организации о восстановлении. Если работодателем не исполняется решение, то помимо материальной ответственности, полномочный представитель работодателя за неисполнение судебного решения либо предписания государственной инспекции труда может быть привлечен к административной или уголовной ответственности. Доказательством неисполнения решения суда могут служить, прежде всего, материалы исполнительного производства, если таковое возбуждалось по требованию работника судебным приставом-исполнителем. Работодателю в подобных ситуациях целесообразно брать от работника письменное подтверждение того, что он был восстановлен на работе и не имеет претензий к организации по данному вопросу по данному вопросу[[24]](#footnote-24).

В-третьих, средний заработок должен быть выплачен работнику за время задержки работодателем выдачи трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения. В соответствии со ст. 84.1 ТК РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку. Выдача трудовой книжки подтверждается личной подписью работника в журнале движения трудовых книжек. Отсутствие письменных доказательств при возникновении спора лишает работодателя права для подтверждения выдачи работнику трудовой книжки ссылаться на свидетельские показания. В ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ говорится о том, что в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на ее отправление по почте. С момента направления такого уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Но при этом, работодатель обязан доказать факт отсутствия работника на работе в день его увольнения или его отказ от получения трудовой книжки. Отсутствие работника на работе подтверждается документами об учете рабочего времени. Отказ работника от получения трудовой книжки на практике оформляется актом представителей администрации. Таким образом, работодатель может быть освобожден от материальной ответственности за задержку выдачи работнику трудовой книжки при подтверждении письменными и иными доказательствами следующих юридически значимых обстоятельств: 1) отсутствия работника на работе в день увольнения либо его отказа от получения трудовой книжки; 2) направления работодателем работнику письменного уведомления о необходимости получить трудовую книжку или дать согласие на пересылку ее почтой[[25]](#footnote-25).

Как уже отмечалось, основанием для взыскания в пользу работника среднего заработка при отсутствии у него работы является внесение работодателем в его трудовую книжку неправильной или не соответствующей закону формулировки причины увольнения. Неправильная или незаконная формулировка причины увольнения препятствует поступлению работника на другую работу, так как уволенный вынужден обращаться в полномочные органы для устранения допущенного нарушения или добиваться выдачи дубликата трудовой книжки без внесения в нее неправильной или незаконной формулировки причины увольнения с работы. Основанием для освобождения работодателя от материальной ответственности является поступление работника на другую работу, то есть если он не лишается возможности трудиться. Однако, если заработок работника на новом месте работы ниже, с прежнего работодателя может быть взыскана разница между прежним и новым заработком за период до устранения незаконной записи об увольнении. В связи с этим основанием для освобождения работодателя от материальной ответственности в данном случае признается исправление им незаконной записи и выдачу работнику по его просьбе дубликата трудовой книжки без внесения в нее неправильной или незаконной записи. Неправильной может признаваться запись, которая не должна вноситься в трудовую книжку, например, запись о дисциплинарном взыскании. Незаконной является запись, которая внесена в трудовую книжку с нарушением требований законодательства, например, увольнение за прогул, когда совершение работником данного дисциплинарного проступка не доказано.

ТК РФ допускает, что вынужденный прогул может возникнуть и в иных случаях, предусмотренных федеральным законом или коллективным договором. К таким основаниям может быть отнесен неправомерный отказ в заключение трудового договора[[26]](#footnote-26). В соответствии со ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суд. Признав незаконным отказ в заключение трудового договора, суд выносит решение, обязывающее работодателя заключить с истцом трудовой договор.

«Если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора работник имел вынужденный прогул, его оплата производится применительно к правилам, установленным для оплаты вынужденного прогула работника, незаконно уволенного с работы. Период вынужденного прогула будет исчисляться со дня необоснованного отказа в заключение трудового договора и до исполнения решения суда об обязании работодателя заключить трудовой договор с данным лицом»[[27]](#footnote-27). Вопрос о размере компенсации за причиненный ущерб предлагается решать, например, следующим образом: «... в случае признания судом отказа в приеме на работу необоснованным или дискриминации ... работодатель несет материальную ответственность в размере среднего заработка работника с одинаковой трудовой функцией»[[28]](#footnote-28).

Статья 234 ТК РФ содержит перечень случаев возложения на работодателя материальной ответственности за незаконное лишение работника возможности трудиться. В иных федеральных законах и локальных актах могут предусматриваться иные случаи такой ответственности.

Статья 235 ТК РФ регулирует отношения, которые ранее не рассматривалась в рамках трудового законодательства. Данная статья сформулирована предельно общим способом и не указывает условий действия, что вызывает немало споров в практической деятельности. Одни специалисты считают, что ущерб возмещается только в том случае, если работник использует имущество непосредственно при исполнении должностных обязанностей. Вина работодателя в причинении ущерба имуществу работника презюмируется, если имущество использовалось в процессе трудовой деятельности с ведома или согласия полномочных представителей работодателя и оно утрачено либо повреждено. Но, по мнению Феофилактова А.С.: «...в тесилу ст. 233 Кодекса единственным условием ответственности может выступать наличие вины работодателя в повреждении любого имущества, принадлежащего работнику, в том числе неиспользуемого непосредственно в трудовой деятельности»[[29]](#footnote-29). Такое мнение представляется вполне обоснованным. Например, работодатель обязан обеспечить сохранность личных вещей работника, выделив для этого, например, специальное помещение для их хранения. Необеспечение работодателем сохранности вещей (например – кража) должно приводить к возникновению у работодателя обязанности по возмещению причиненного работнику ущерба. Доказательством возникновения у работника ущерба может стать постановление о возбуждении уголовного дела по факту кражи. Для освобождения от материальной ответственности представители работодателя должны доказать, что ими приняты необходимые меры для обеспечения сохранности имущества работников. Размер возмещения работнику утраченного или поврежденного имущества определяются по рыночным ценам, действующим на момент возмещения причиненного вреда. Поэтому, повышение стоимости поврежденного имущества влечет и увеличение размера ущерба подлежащего взысканию с работодателя.

В соответствии с ч. 2 ст. 235 ТК РФ при согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре. Это означает, что по волеизъявлению работника возможна в возмещение ущерба передача имущества аналогичной стоимости. Стоимость натурального возмещения не должна быть ниже реально причиненного работнику ущерба. В соответствии с ч.3 ст. 235 ТК РФ заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю, который должен рассмотреть его в течение 10 дней с момента поступления и принять соответствующее решение. При несогласии работника с решением работодателя или неполучением ответа в установленный срок работник имеет право обратить в суд[[30]](#footnote-30). На практике зачастую работнику трудно доказать факт направления работодателю заявления о возмещении ущерба, так как работодатель или его представитель отказываются получить такое заявление. Одним из выходов в данной ситуации является направление в адрес работодателя заявления заказной почтой, тогда почтовая квитанция будет являться доказательством направления заявления[[31]](#footnote-31). Статья 235 Трудового кодекса ограничивает круг органов, которые могут рассмотреть оставленные без удовлетворения требования работника. По смыслу данной статьи, таким органом может быть только суд. Представляется более целесообразными дополнить данную статью указанием на то, что работник может обратиться и в иные органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры, чтобы восстановление нарушенного права было возможно и, например, в административном порядке.

Важнейшей обязанностью работодателя перед работником является выплата вознаграждения за трудовую деятельность в соответствии с заключенным трудовым договором. Выплата заработной платы влияет практически на все сферы общественной жизни человека. Учитывая также то, что в настоящее время в этой сфере встречается большое количество нарушений со стороны работодателя, нормы о материальной ответственности работодателя за ненадлежащее исполнение обязанности по уплате заработной платы приобретают особую актуальность[[32]](#footnote-32). Статья 236 ТК РФ установила санкцию за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, пособия и иных выплат, причитающихся работнику, в виде денежной компенсации, размер которой равен одной трехсотой ставки рефинансирования (учетной ставки банковского процента), установленной Центральным банком РФ, за каждый день просрочки выплаты, начиная со следующего дня после установления срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику компенсации может быть определен в коллективном или трудовом договоре. Однако этот размер не может быть ниже установленного ТК РФ. Для разрешения вопросов о своевременности выплат, следует руководствоваться нормами законодательства о труде, положениями коллективного трудового договора и другими локальными нормативными актами. Заработная плата должна выплачиваться работнику не реже, чем каждые полмесяца. По смыслу статьи 136 ТК РФ дата второй выплаты заработной платы в течение одного месяца должны быть установлена по истечении 15 дней со дня выплаты работникам заработной платы. Любое соглашение сторон трудового договора, содержащееся в трудовом договоре, коллективном договоре, локальном акте, в личном заявлении работника, согласованном работодателем, и т.д., нарушающее требование ст. 136 ТК РФ, будет недействительным[[33]](#footnote-33). Если в организации дата выплаты заработной платы вообще не установлена, право на получение процентов за задержку заработной платы возникает с первого числа месяца, следующего за расчетным. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным, то работодатель обязан выплатить заработную плату в последний рабочий день, предшествующий выходному. Оплата отпуска должна быть произведена работодателем не позднее, чем за три дня до его начала. Неисполнение данной обязанности является нарушением сроков выплаты заработной платы, а это влечет возникновение у работников права на получение процентов. Обязанность выплаты денежной компенсации возникает независимо от вины работодателя.

§ 2. Возмещение морального вреда, причиненного работнику

В соответствии со ст. 237 ТК РФ работодатель обязан возместить моральный вред, причиненный работнику его неправомерными действиями или бездействием. Статьей 21 ТК РФ также регламентировано право работника на компенсацию морального вреда в случае причинения его работодателем в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Но ТК РФ не содержит определения морального вреда. Развернутое определение содержится в п. 2 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г.[[34]](#footnote-34), в котором под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.) или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности) либо нарушающими имущественные права гражданина.

Моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с утратой родственников, невозможностью продолжать активную общественную жизнь, потерей работы, раскрытием семейной, врачебной тайны, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, временным ограничением или лишением каких-либо прав, физической болью, связанной с причиненным увечьем, иным повреждением здоровья либо в связи с заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий и др.[[35]](#footnote-35) Таким образом, трудовое законодательство не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда, причиненного работнику. В Постановлении Пленума Верховного Суда «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. также отмечается, что суд в силу ст. 21 и 237 ТК РФ вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя. Это является новеллой в законодательстве. Прежнее трудовое законодательство предусматривало возможность компенсации морального вреда только в случае явного незаконного увольнения или перевода работника, а также в случае причинения вреда жизни и здоровью работника. При этом размер компенсации морального вреда подлежал определению судом. В настоящее время основанием для компенсации морального вреда является практически любое неправомерное действие работодателя, причинившее моральный вред работнику, а размер компенсации морального вреда может быть определен соглашением сторон трудового договора[[36]](#footnote-36).

При решении вопросов о выплате компенсации за причиненный моральный вред, устанавливаются следующие обстоятельства: 1) наличие у работника физических или (и) нравственных страданий; 2) совершение работодателем виновного действия или бездействия; 3) совершение работодателем неправомерного действия (бездействия), т.е. несоответствующего требованиям действующего законодательства, коллективного или трудового договора; 4) наличие причинной связи между неправомерным виновным действием (бездействием) работодателя и наличием у работника физических и (или) нравственных страданий. Доказанность перечисленных обстоятельств влечет возникновение у работника права на получение компенсации морального вреда. При возникновении спора (в том случае, если стороны не достигли соглашения), работник вправе обратиться в суд (ч. 2 ст. 237 ТК РФ). Никакому другому органу, кроме суда, не предоставлено право определять факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения. «Степень нравственных или физических страданий, их характер оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей потерпевшего и других конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий (п. 8 постановления Пленума Верховного суда РФ от 20 декабря 1994 года)».[[37]](#footnote-37) Кроме того, при определении размера компенсации морального вреда должны учитываться требования разумности и справедливости. При этом, некоторые специалисты видят в этом положении несколько необъективный подход к проблеме. Степень физических страданий можно определить исходя из медицинских заключений, а при оценке нравственных страданий большую роль играет субъективный фактор. Так, если дело передано на рассмотрение в суд, то размер компенсации будет зависеть от того, насколько красочно работник описывает свои нравственные страдания, и насколько это убедит судью. Возможно, данную проблему можно было бы решить установлением минимального и максимального размера компенсации, например, в зависимости от возраста работника, его трудового стажа, или установить какие-либо еще критерии.

Возмещение морального вреда имеет и ряд других особенностей. Особые правила действуют при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании. В соответствии со ст. 5 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»[[38]](#footnote-38) работодатель обязан страховать работников, состоящих с ним в трудовых отношениях, по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Данное страхование осуществляется путем уплаты работодателем страховых взносов за работника в Фонд социального страхования РФ, который выступает страховщиком по данному виду страхования. Страховое возмещение работнику выплачивается при наступлении страхового случая, то есть, если при исполнении трудовых обязанностей или выполнении работы по гражданско-правовому договору вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания будет причинен вред жизни или здоровью гражданина, то Фонд социального страхования обязан предоставить потерпевшему обеспечение в виде пособия по временной нетрудоспособности, единовременных страховых выплат, ежемесячных страховых выплат, оплаты дополнительных расходов, вызванных повреждением здоровья[[39]](#footnote-39). Доказательством возникновения права у работника на компенсацию будут являться акты о несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании, а также заключение государственного инспектора по охране труда, подтверждающее факт несчастного случая или заболевания работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Неисполнение работодателем обязанности по страхованию работников влечет неблагоприятные последствия только для работодателя. Фонд социального страхования, как страховщик вправе получить от работодателя взносы за весь период страхования, а также привлечь к ответственности в виде штрафа, например. Работнику страховые выплаты выплачиваются работодателем в счет уплаты страховых взносов страховщику, в сроки, установленные для заработной платы.

Если в большинстве случаев для привлечения работодателя к материальной ответственности перед работником необходимым основанием является вина работодателя, то в случае, когда работнику при выполнении трудовых обязанностей причинены физические и (или) нравственные страдания источником повышенной опасности, право на получение компенсации морального вреда возникает независимо от виновности работодателя[[40]](#footnote-40).

Следует также учитывать, что в соответствии с п. 1 ст. 208 ГК РФ на требования о компенсации морального вреда исковая давность не распространяется, поскольку они вытекают из нарушения личных неимущественных и других нематериальных прав.

Таким образом, материальная ответственность работодателя перед работником является неотъемлемой составляющей трудовых отношений, гарантирующей работнику восстановление личных имущественных и неимущественных прав в случае их нарушения со стороны работодателя.

работодатель материальный ущерб ответственность

Глава 3. Особенности материальной ответственности работника

§ 1. Условия материальной ответственности работника

Юридической базой для регулирования материальной ответственности работников являются Конституция РФ, которая признает и защищает равным образом государственную, муниципальную, частную и иные виды собственности (ст. 8) и ТК РФ, закрепляющий обязанность работника бережно относиться к имуществу работодателя (ст. 21).

Согласно ст. 21 ТК РФ работник обязан «… бережно относиться к имуществу работодателя и других работников». Он обязан рационально расходовать материалы, оборудование и другое имущество, принимать все зависящие от него меры к предотвращению причинения ущерба. Материальная ответственность по нормам трудового права побуждает работников трудиться так, чтобы не было порчи, уничтожения, хищений материальных ценностей. «Установление такой ответственности преследует три цели: возместительную, гарантийную и превентивную, поскольку способствует воспитанию бережного отношения к имуществу работодателя»[[41]](#footnote-41).

Статья 238 ТК РФ содержит общие положения о материальной ответственности работника перед работодателем.

В соответствии со ст. 233 ТК РФ за ущерб, причиненный работодателю, на работника может быть возложена ответственность лишь при одновременном наличии обязательных условий: 1) прямой действительный ущерб; 2) противоправность поведения работника; 3) наличие причинной связи между действиями (бездействиями) работника и причиненным ущербом; 4) вина работника в причинении ущерба. Отсутствие хотя бы одного из перечисленных условий исключает наступление ответственности. Рассмотрим каждое из них подробнее.

Понятие прямого действительного ущерба дается в ст. 238 ТК РФ. 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, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам. К ущербу могут быть отнесены: «... недостача денежных или имущественных ценностей, порча материалов и оборудования, расходы на ремонт поврежденного имущества, выплаты за время вынужденного прогула или простоя, суммы уплаченного штрафа»[[42]](#footnote-42). В то же время, законодатель уточняет, что недополученные доходы (упущенная выгода, т.е. прибыль, которую работодатель мог бы получить) взысканию с работника не подлежит. Риск, связанный с возможным неполучением доходов, является условием хозяйственной деятельности и полностью лежит на субъекте такой деятельности, т.е. работодателе. Не считаются ущербом фактические потери в пределах норм естественной убыли, а также понижение ценности имущества в связи с износом.

Противоправное поведение – это поведение (действие или бездействие), при котором работник не исполняет свои обязанности, возложенные на него законом, трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего распорядка, коллективным договором[[43]](#footnote-43). В соответствии со ст. 233 ТК РФ материальный ущерб, причиненный работодателю может быть возмещен только при противоправном поведении работника, а именно при таком поведении, которое противоречит предписаниям правовых норм, приказам работодателя. Бездействие признается правонарушением, если оно допускается лицом, которое могло и должно было совершить определенные действия, но не совершило их. Так, например, если кладовщику вверено хранение имущества, он должен следить за его сохранностью, не допускать порчи, хищения третьими лицами и т.п. Поэтому, чтобы дать оценку действиям работника, в трудовом договоре, должностной инструкции должны быть четко определены его обязанности, т.к. противоправность будет иметь место только в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей.

Наличие причинной связи между действиями (бездействиями) работника и причиненным ущербом. Данное условие означает, что действия работника должны быть причиной ущерба или создавать предпосылки для его наступления. Установление причин возникновения ущерба позволяет определить круг работников, на которых должна быть возложена материальная ответственность. При отсутствии причинной связи между противоправными действиями работника и наступившем имущественным ущербом ответственность на работника возложена быть не может. «Например, работник, обрабатывающий деталь на станке нарушил правила, отойдя от включенного агрегата. В это время произошла поломка станка. Налицо как прямой действительный ущерб, так и противоправное поведение работника. Однако экспертиза показала: поломка станка произошла из-за того, что в обрабатываемой металлической детали имелась раковина. Иными словами, причинную связь между наступившим ущербом и противоправным поведением работника установить не удалось, тем самым была исключена возможность привлечения его к материальной ответственности (что не лишает работодателя права привлечь его к ответственности дисциплинарной за нарушение правил работы на станке)»[[44]](#footnote-44).

Причинная связь устанавливается судом на основании представленных сторонами доказательств.

К изложенному следует добавить, что обязанность по доказыванию размера причиненного ущерба возложена как на работника, так и на работодателя. В то же время невыполнение данной обязанности работником не может являться основанием для освобождения от материальной ответственности другой стороны трудового договора – работодателя[[45]](#footnote-45).

Вина работника в причинении ущерба. «Вина характеризует внутренне психологическое отношение работника к своему противоправному деянию и его результатам»[[46]](#footnote-46). Различают вину в форме умысла прямого и косвенного, а также в форме неосторожности. Прямой умысел имеет место тогда, когда работник осознает противоправный характер своего поведения, предвидит возможность наступления вредных последствий и желает их наступления. При косвенном умысле работник осознает противоправность своих действий, допускает наступление вредных последствий или безразлично к ним относится. Неосторожность характеризуется тем, что работник предвидел возможность наступления имущественного ущерба у работодателя, но без достаточных на то оснований самонадеянно рассчитывал на предотвращение этих последствий (легкомыслие) или не предвидел возможность наступления ущерба, хотя при необходимой внимательности должен и мог предвидеть эти последствия (небрежность). Любая форма вины может служить основанием для привлечения работника к материальной ответственности, но может существенно повлиять на размер ответственности работника. При этом большое значение при исследовании вины работника имеет такое обстоятельство, как создание работодателем надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Все перечисленные выше условия должны найти свое подтверждение в ходе проведения служебного расследования. Доказанность указанных обстоятельств влечет возникновение у работодателя права потребовать привлечения работника к материальной ответственности. Данному праву корреспондирует обязанность работника возместить причиненный прямой действительный ущерб.

Согласно ст. 239 ТК РФ материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие: непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости, необходимой обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику. Рассмотрим каждое обстоятельство более конкретно.

Возникновение ущерба вследствие непреодолимой силы. «Непреодолимая сила – это чрезвычайные, неотвратимые обстоятельства, которые существуют независимо и помимо воли сторон тех отношений, что возникают в связи с возмещением материального ущерба»[[47]](#footnote-47). Другими словами это те факторы, которые являются препятствием для добросовестного выполнения работником своих обязанностей, в том числе по обеспечению вверенного ему имущества. К непреодолимой силе относятся стихийные явления природы, бедствия, другие обстоятельства, которые невозможно предотвратить.

Возникновение ущерба вследствие нормального хозяйственного риска. Понятие «нормального хозяйственного риска» наиболее полно раскрывается в Постановлении Пленума Верхового Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю». Согласно Постановлению, к нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иными действиями. При этом работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял все возможные меры для предотвращения ущерба. Кроме того, объектом риска являлись только материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей[[48]](#footnote-48).

Возникновение ущерба вследствие крайней необходимости или необходимой обороны. Понятие крайней необходимости содержится в ст. 39 УК РФ, где определено, что крайняя необходимость – это необходимость устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица или иных лиц, охраняемым законом интересам общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами и при этом не было допущено превышения пределов крайней необходимости. По отношению к трудовому праву, крайнюю необходимость предлагают рассматривать как «...негативные последствия устранения опасности, угрожающей самому причинителю вреда или другим лицам, если эта опасность при данных обстоятельствах не могла быть устранена иными средствами»[[49]](#footnote-49).

Необходимая оборона является институтом в первую очередь, уголовного права (ст. 37 УК РФ). Необходимая оборона – это причинение вреда при защите интересов личности, охраняемых законом интересов общества или государства от общественно опасного посягательства, если не было допущено пределов необходимой обороны. Так, например, если для защиты своей жизни работник при нападении повредил имущество работодателя, он не может быть привлечен к материальной ответственности. Но окончательно установить, что имела место именно необходимая оборона, вправе только суд.

Возникновение ущерба вследствие неисполнения работодателем своей обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику. В данном случае материальная ответственность работника исключается в связи с тем, что ущерб причинен фактически по вине работодателя, не создавшего для работника надлежащих условий, исключающих причинение ущерба. Например, у кладовщицы выявлена недостача материальных ценностей. В объяснительной записке она указала, что помещение склада не оборудовано сигнализацией, на окнах нет решеток, под охрану склад не сдается. Это подтверждает отсутствие вины работника. Здесь следует особо отметить, что наличие заявления – веский аргумент в пользу полной реабилитации сотрудника. «То есть если работник заранее предупредил администрацию о ненадлежащих условиях хранения вверенного ему имущества, а работодатель признает, что эти условия оставляли желать лучшего, то с работника снимается ответственность за сохранность материальных ценностей»[[50]](#footnote-50).

Таким образом, при решении вопроса о привлечении работника к материальной ответственности необходимо проанализировать всю совокупность факторов причинения ущерба имуществу работодателя.

Наряду с обстоятельствами, исключающими материальную ответственность работника, Трудовой кодекс РФ закрепляет право работодателя с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника (ст. 240). Постановление Пленума Верховного Суда № 52 от 16.11.2006 года разъясняет данную статью, в частности, указывая, что такой отказ допустим независимо от того, несет ли работник ограниченную материальную ответственность либо материальную ответственность в полном размере, а также независимо от формы собственности организации. Суд принимает отказ работодателя от иска по правилам, предусмотренным статьей 39 Гражданского процессуального кодекса РФ[[51]](#footnote-51). В соответствии с п. 1 указанной статьи истец вправе изменить основание или предмет иска, увеличить или уменьшить размер исковых требований либо отказаться от иска, стороны могут окончить дело мировым соглашением. Причины отказа работодателя могут быть разнообразными: тяжелое имущественное положение работника, отсутствие умысла у работника на причинение ущерба, незначительный размер ущерба и т.д. Многие специалисты подчеркивают, что большое значение имеют обстоятельства, на основании которых работодатель принимает решение о частичном взыскании или об отказе от взыскания. Так, например, снижение размера ущерба, подлежащего возмещению не допускается, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью. Представляется, что даже подобные факторы не могут быть препятствием для принятия решения работодателем об освобождении работника от возмещения ущерба, т.к. частные взаимоотношения.

§ 2. Виды материальной ответственности работника

Трудовое законодательство предусматривает два основных вида материальной ответственности работника за причиненный ущерб работодателю: ограниченную (возмещаемую в определенных и заранее установленных пределах) и полную (когда ущерб возмещается без каких-либо ограничений).

В соответствии со ст. 241 ТК РФ за причиненный ущерб работник несет ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами, т.е. привлекается к ограниченной материальной ответственности. Статья 241 ТК не содержит перечня случаев причинения ущерба, за который предусмотрена ограниченная материальная ответственность. «Вместе с тем, как показывает практика, наиболее типичными случаями, при которых наступает такой вид ответственности, являются следующие: порча или уничтожение по небрежности имущества работодателя, материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), а также инструментов, измерительных приборов, спецодежды и других предметов, выданных в пользование работнику; недобор денежных сумм, утрата документов, полное или частичное обесценение документов, уплата штрафа по вине работника. К имуществу работодателя относятся, например, оборудование, автомашины, механизмы. Под недобором денежных средств понимается неполное получение работодателем причитающихся ему поступлений. Материальная ответственность за утрату документов возникает в том случае, если утраченный документ не может быть восстановлен в необходимый срок, а его отсутствие причиняет работодателю прямой действительный ущерб»[[52]](#footnote-52).

Средняя заработная плата исчисляется в соответствии со ст. 139 ТК РФ. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих дню причинения ущерба.

Пример исчисления размера ответственности: «Работник организации по небрежности, что установлено материалами служебного расследования, безвозвратно испортил производственное оборудование, стоимость которого составляет 7800 рублей. Если средняя заработная плата составляет менее 7800 руб., то решением работодателя он может быть привлечен к материальной ответственности только в размере своего среднемесячного заработка. Если же средняя заработная плата работника превышает 7800 руб. (например, составляет 12600 руб.), к ответственности он может быть привлечен в пределах прямого действительного ущерба, то есть в размере 7800 руб.»[[53]](#footnote-53).

Ограниченная материальная ответственность в пределах средней месячной заработной платы работника является основным видом материальной ответственности. В то же время ТК РФ в ст. 242 предусматривает ответственность в полном размере причиненного ущерба. Материальная ответственность называется полной потому, что работник возмещает причиненный работодателю ущерб в полном размере без ограничения размеров заработной платы. Основания возмещения ущерба в полном размере можно условно разделить на два вида. Первый – когда работник обязан возместить ущерб независимо от наличия договора, и происходит из императивных норм Трудового кодекса РФ или других федеральных законов, второй – когда обязанность работника возместить полностью причиненный ущерб закреплена в договоре о полной материальной ответственности.

Статьей 243 ТК РФ закреплены случаи полной материальной ответственности. Рассмотрим каждый из них.

1) Когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей. Например, работники предприятий связи отвечают перед учреждением, в котором они работают, за утрату, повреждение и задержку почтовых отправлений, произошедших по их вине, в полном размере той ответственности, которую несут учреждения связи перед клиентами[[54]](#footnote-54). Большое значение при применении данного основания для привлечения к полной материальной ответственности является доказывание выполнения работником трудовой функции, которая в соответствии с федеральным законом предполагает полную материальную ответственность.

2) Недостачи ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу. Причем, речь здесь идет не о договоре о полной материальной ответственности. Имущество может быть передано работнику на основании договора ответственного хранения, доверенности на получение ценностей. Такая ситуация может возникнуть, например, при получении для доставки на вверенном водителю автомобиле товаров, приобретенных для организации[[55]](#footnote-55). Особо следует отметить, что материальная ответственность распространяется лишь на случаи возникновения ущерба, вызванного фактом необеспечения сохранности ценностей, переданных работникам для осуществления своих трудовых обязанностей. В частности, работник не может быть привлечен к материальной ответственности, если полученные им по письменному договору или разовому документу материальные ценности похищены в результате совершенного на него разбойного нападения.

Необходимо отметить, что договор о полной материальной ответственности с работником может быть заключен, если должность или работа лица, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, предусмотрены в соответствующем перечне. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 ноября 2002 года № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» Минтруд России постановлением от 31 декабря 2002 года № 85 утвердил такие перечни.

3) Умышленное причинение вреда. Как уже отмечалось выше, понятие умысла раскрывается в УК РФ. Для привлечения к полной материальной ответственности работник должен совершить такие действия, которые сознательно направлены на причинение прямого действительного ущерба имуществу работодателя. В частности, прямой умысел имеется в случае умышленного поджога работником имущества работодателя.

4) Причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Нетрезвое состояние работника должно быть доказано работодателем. Оно может быть подтверждено медицинским заключением, свидетельским показаниям и др. Также в данном случае должна быть доказана причинная связь между нахождением работника в состоянии опьянения и причинением работодателю прямого действительного ущерба.

5) Причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленным приговором суда. Работник, признанный виновным, приговором суда в совершении преступления, должен возместить причиненный таким преступлением ущерб. Поэтому на работника не может быть возложена полная материальная ответственность, если уголовное преследование против него прекращено до вынесения судебного приговора. При этом прекращение уголовного дела в связи с применением акта об амнистии, вступившего до начала судебного разбирательства, также не освобождает лицо от обязанности возместить ущерб. Данное основание наступления полной материальной ответственности имеет в виду такие преступные действия работника, в результате которых предприятию причинен ущерб. Например, хищение имущества, мошенничество и т.п.

6) Причинение ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом. Постановления, вынесенные уполномоченными органами, являются основаниями для привлечения к материальной ответственности, если они не были обжалованы в установленном порядке. Это положение ТК РФ является новацией, ранее в подобных случаях наступала ограниченная ответственность. Наиболее ощутимо это положение может отразиться на водителях транспортных предприятий, поскольку нарушение правил дорожного движения является административным правонарушением, а, следовательно, ущерб, причиненный в результате такого правонарушения, будет возмещаться работником не в ограниченном, а в полном размере. Приведем пример из судебной практики:

Индивидуальный предприниматель А. обратился в суд с иском к Н. о взыскании 56966,78 рублей. В обосновании своего иска А. указал, что Н. работал у него водителем маршрутного такси. 14.08.2003 г. А., управляя автомобилем при исполнении трудовых обязанностей, совершил ДТП с автомашиной УАЗ, принадлежащей на праве собственности Ш., в результате чего автомобилю Ш. были причинены механические повреждения. Согласно материалов дела об административном правонарушении №ХХХ виновником ДТП признан Н. 20.08.2004 г. решением Засвияжского районного суда г. Ульяновска с А., как с индивидуального предпринимателя, взыскано в пользу Ш. 51 966,78 руб. Данную сумму, а также расходы на оплату услуг представителя и расходы по госпошлине А. просил взыскать с Н. Ответчик иск не признал. Решением Мирового судьи Ленинского района в соответствии со ст. ст. 233, 243 Трудового кодекса РФ иск А. удовлетворен в полном объеме[[56]](#footnote-56).

7) Разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами. Ответственность по данному основанию наступает при наличии следующих условий: работник должен быть допущен к тайне, обязанность хранить тайну определена в федеральном законе. По данному основанию привлечения к полной материальной ответственности существует несколько точек зрения. Так, проблемным считается вопрос о том, к какой ответственности привлекать бывшего работника, разгласившего коммерческую тайну: к материальной по нормам трудового права или гражданско-правовой? Разрешение данной проблемы имеет значение для определения размера материальной ответственности. На практике типичным является разглашение информации о предстоящих сделках. Но речь в данном случае идет об упущенной выгоде, которая по трудовому законодательству не возмещается. Научный сотрудник Института государства и права РАН, Дзарасов М.Э. в своей работе «Некоторые проблемы материальной ответственности» считает, что «...бывшего работника можно привлечь к материальной ответственности в том случае, если правонарушение совершено в период, когда он состоял в трудовом правоотношении. Если же сведения были разглашены после прекращения трудового договора, бывший работник привлекается к гражданско-правовой ответственности. Соответственно работодатель в первом случае вправе требовать возмещения только прямого действительного ущерба, а во втором убытков»[[57]](#footnote-57). Представляется, что по применению данного основания необходимы более детальные разъяснения, тем более что проблема разглашения коммерческой тайны становится все более актуальной.

8) Причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей. Примером данной ситуации может быть использование работником служебного автомобиля во внерабочее время и попадание в аварию. При этом не имеет значения, где был причинен ущерб: на территории организации или вне ее. Причем, ущерб может быть причинен и в рабочее время, если работник использовал имущество в личных целях.

Некоторые ученые выделяют еще один случай полной материальной ответственности - установлен ст. 249 ТК РФ. В полном объеме работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя. Данный случай вызывает немало споров среди специалистов. Например, законодателем не урегулирован вопрос о максимальном сроке отработки. Дзарасов М.Э. полагает, что если максимальный срок трудового договора – 5 лет, то и «... условие об обязанности отработать в этом случае не может превышать пяти лет»[[58]](#footnote-58). Дискуссионным, также является вопрос о причинах увольнения, исключающих материальную ответственность работника. Представляется необходимым внести в законодательство хотя бы примерный перечень уважительных причин, позволяющих избежать материальной ответственности перед работодателем. Это может быть тяжелая болезнь работника, нарушение работодателем трудового законодательства и другие.

Помимо перечисленных случаев привлечения к полной материальной ответственности, ТК РФ установлены особые условия привлечения к материальной ответственности руководителя организации (ст. 277), заместителя руководителя, главного бухгалтера (ст. 243). Основанием для возникновения обязанности по несению полной материальной ответственности главным бухгалтером и заместителями руководителя организации может быть трудовой договор, в котором указано условие о том, что они могут быть привлечены к материальной ответственности. Руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации, в отличие от рядового работника, чья ответственность, как правило, ограничена его средним месячным заработком[[59]](#footnote-59). Представляется такое положение объективно обоснованным, т.к. от действий первых лиц организации в любом случае зависит сохранность активов предприятия.

Договор о полной индивидуальной материальной ответственности может быть заключен с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. В соответствии с п. 2 ст. 243 Трудового кодекса РФ материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случае недостачи ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора.

Особо следует подчеркнуть, что на основании письменного договора о полной материальной ответственности работник не должен нести ответственность за недостачу, образовавшуюся до передачи ему ценностей под отчет[[60]](#footnote-60).

Как следует из статьи 244 ТК РФ, письменные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться в соответствии с Перечнем должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержденным Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 г. №85[[61]](#footnote-61). В данный перечень включены, в частности, следующие категории работников:

- кассиры, контролеры, другие работники, выполняющие обязанности кассиров;

- заведующие складами, камерами хранения и их заместители;

- заведующие предприятиями общественного питания и их заместители, заведующие производством;

-агенты по снабжению, экспедиторы по перевозке грузов, инкассаторы и др.

В перечне работ указаны виды работ по:

- приему от населения всех видов платежей и выплате денег через кассу;

- купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации);

- приему и обработке для сопровождения багажа, почтовых отправлений, их выдаче/сдаче и др.

Наименования должностей и видов работ, которые включены в указанный Перечень, не подлежат расширительному толкованию. Но зачастую работодатели стараются заключить договор о полной материальной ответственности с как можно большим числом работников. «Самым распространенным примером вышесказанному является заключение договоров о полной материальной ответственности с работниками офисов. С данными работниками заключаются договоры об ответственности за имущество, используемое ими в работе: за персональные компьютеры, факсы, ксероксы и другую офисную технику. При этом не учитывается, что в круг должностных обязанностей этих лиц не входит обслуживание материальных ценностей и, следовательно, с данными лицами указанные договор заключаться не могут»[[62]](#footnote-62). Если же указанному имуществу будет причинен вред, то возмещение вреда возможно только на основании норм ТК РФ, а не договора. Важно подчеркнуть, что названным Постановлением Минтруда РФ утверждена также форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности. Работодатель может использовать как типовую форму, так и самостоятельно составить договор. В каждом таком договоре должен содержаться ряд условий, характерных именно для той должности, которую собирается занять данный сотрудник. Если выполнение обязанностей по обслуживанию товарно-материальных ценностей составляет для работника его основную трудовую функцию, что согласовано при приме на работу, и в соответствии с законом с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, то отказ от заключения такого договора без уважительных причин следует расценивать как неисполнение трудовых обязанностей[[63]](#footnote-63). В случае отказа работника от заключения договора о полной материальной ответственности по уважительным причинам работодатель обязан предложить ему другую работу. При отсутствии такой работы или отказе работника от перевода на другую работу трудовой договор может быть расторгнут по п. 2 ст. 81 ТК РФ. Уважительными причинами могут быть признаны состояние здоровья работника, неисполнение работодателем своих обязанностей по созданию условий, обеспечивающих сохранность ценностей и др.

Таким образом, трудовое законодательство выделяет два вида материальной ответственности работника: ограниченную и полную. Но существует мнение ряда специалистов - Куренной А.М., Дзарасов М.Э., что можно выделить еще один вид ответственности – повышенную[[64]](#footnote-64). В отдельных случаях материальный ущерб, причиненный работодателю, взыскивается в размере, превышающем прямой действительный ущерб. Так, например, в ст. 59 Федерального закона «О наркотических средствах и психотропных веществах» от 8 января 1998 г.[[65]](#footnote-65) предусмотрено, что если неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей повлекло хищение либо недостачу наркотических или психотропных веществ, работник несет материальную ответственность в 100-кратном размере прямого действительного ущерба, причиненного работодателю.

Кроме того, следует выделить и коллективную (бригадную) материальную ответственность работников (ст. 245 ТК РФ).

Часто особенности работы организаций в промышленности, на транспорте, в торговле свидетельствуют о том, что индивидуальная материальная ответственность работников не обеспечивает надлежащую сохранность материальных ценностей, так как сотрудники совместно выполняют работы, связанные с использованием материальных ценностей и невозможно разграничить ответственность каждого работника в случае причинения ущерба. В таких условиях одним из способов совершенствования работы по сохранности имущества работодателя является организация коллективной (бригадной) ответственности.

У коллективной ответственности есть свои преимущества. Во-первых, все члены бригады отвечают за имущество совместно, т.е. им вверены одни и те же ценности. Во-вторых, в случае причинения вреда, работнику и работодателю дано право путем переговоров установить степень вины каждого члена бригады. Стороны так же могут договориться, например, о распределении суммы ущерба между виновными.

Для установления коллективной ответственности необходимо оформить ее документально. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается работодателем и всеми членами бригады. Комплектование создаваемой бригады осуществляется на основе принципа добровольности. Для соблюдения этого принципа целесообразно направить потенциальным членам бригады письменные уведомления, на которых они распишутся о своем согласии (несогласии) вступить в материально ответственную бригаду. Также возможно проведение общего собрания по данному вопросу, результаты которого необходимо зафиксировать письменно. Для заключения договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности необходимо установить соблюдение следующих условий: 1) Бригадная ответственность может вводиться только при выполнении работ, предусмотренных специальным Перечнем, утвержденным Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002 г.;

2) Лица, которых предполагается включить в состав бригады должны выполнять работу совместно;

3) Должны быть созданы необходимые условия для совместной работы с ценностями;

4) Возраст работников, включаемых в бригаду должен быть не ниже 18 лет, а также все работники должны обладать необходимым опытом работы с материальным ресурсом.

«В состав бригады с коллективной материальной ответственностью не могут входить: а) практиканты учебных заведений; б) ученики, обучающиеся непосредственно на предприятии; в) выпускники вузов, средних специальных учебных заведений и ПТУ в течение первого года работы»[[66]](#footnote-66).

Условия применения коллективной (бригадной) материальной ответственности определяются действующим законодательством и письменным договором, заключенным между работодателем и всеми членами бригады. В основу может быть положен типовой договор, утвержденный Постановление Минтруда России от 31 декабря 2002 года № 85. Типовую форму можно дополнить недостающими положениями (например, перечнем ценностей, которые вверяются работникам). Договор составляется в двух, имеющих одинаковую силу экземплярах, один из которых находится у работодателя, а второй у руководителя бригады.

Руководство бригадой возлагается на бригадира. Оптимальный вариант назначить на это место авторитетного работника, «…который не только обладает способностью к руководству, но и пользуется доверием коллектива. Это может быть начальник структурного подразделения, а если коллектив состоит из равноправных членов – более опытный сотрудник»[[67]](#footnote-67). При смене руководителя или выбытии из бригады более 50% от первоначального состава договор о полной коллективной материальной ответственности должен быть перезаключен. Но если выбывают отдельные работники, договор не перезаключается. В таком случае против подписи члена бригады указывается дата выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор и ставит дату вступления в бригаду.

Согласно заключенному договору бригада принимает на себя ответственность за необеспечение сохранности вверенных ценностей, то есть за их недостачу или порчу. Привлечение коллектива к материальной ответственности производится работодателем после проведения тщательной проверки причин образования ущерба, с учетом письменных объяснений членов бригады. Недостача должна подтверждаться инвентаризационной ведомостью. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена бригады определяется по соглашению между всеми членами коллектива и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого определяется судом.

Доказывание вины работников бригады имеет свои особенности. Согласно ст. 245 ТК РФ для освобождения от материальной ответственности (в условиях коллективной (бригадной) ответственности) член коллектива должен сам доказывать отсутствие своей вины. Данное положение противоречит общим правилам, возлагающим обязанность доказывания на работодателя (ст. ст. 233, 238 ТК РФ). Представляется, что такое противоречие неизбежно, т.к. работодателю при большом количестве потенциальных причинителей вреда, сложно самостоятельно установить степень вины каждого. В условиях коллективной ответственности принцип «круговой поруки», в том числе и при доказывании степени вины каждого члена бригады, способен дать более объективный результат.

По поводу регулирования коллективной материальной ответственности Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении № 52 от 16.11.2006 года указал следующее: «Определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, суду необходимо учитывать степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба. Приведем пример расчета ущерба для каждого члена бригады.

В бригаде, состоящей из трех человек, была выявлена недостача на сумму 10000 рублей. В шести месячный инвентаризационный период при окладе первого работника 14500 рублей в месяц его зарплата составила 87000 руб. (отработал все шесть месяцев); зарплата второго при окладе 11000 рублей в месяц составила 66000 рублей (также отработал все шесть месяцев); для третьего работника при месячном окладе 10000, проработавшего пять месяцев, зарплата составила 50000 рублей. Расчет производится следующим образом.

Для первого члена бригады размер ущерба составил:

10000 руб. (размер недостачи) х 87000 (заработная плата сотрудника) / (87000+66000+50000) = 4285 руб. 71 коп.

Для второго члена бригады размер ущерба составил

10000 руб. х 66000 / (87000+66000+50000) = 3251 руб. 23 коп

Для третьего члена бригады размер ущерба составил

10000 руб. х 50000 / (87000+66000+50000) = 2463 руб. 06 коп.[[68]](#footnote-68)

Важно подчеркнуть, что при этом виде ответственности сохраняют свою силу положения об обстоятельствах, исключающих материальную ответственность, а также право работодателя на отказ от взыскания ущерба. Также Пленум ВС РФ указывает на то, что суды вправе с учетом конкретных обстоятельств дела, степени вины, а также материального положения работников снизить размер сумм, подлежащих взысканию. Такое снижение возможно также и при коллективной (бригадной) ответственности, но только после определения сумм, подлежащих взысканию с каждого члена коллектива (бригады), поскольку степень вины, конкретные обстоятельства для каждого из членов коллектива (бригады) могут быть неодинаковыми (например, активное или безразличное отношение работника к предотвращению ущерба либо уменьшению его размера).

При этом необходимо учитывать, что уменьшение размера взыскания с одного или нескольких членов коллектива (бригады) не может служить основанием для соответствующего увеличения размера взыскания с других членов коллектива (бригады)[[69]](#footnote-69).

По мнению некоторых специалистов, уменьшение размера возмещения это индивидуальная мера, которая дана суду с целью максимального соблюдения социальной справедливости. Представляется, что применяться она должна только в исключительных случаях. Работодатель в данном случае лишается возможности получить возмещение понесенного им ущерба, что может рассматриваться как нарушение его прав и экономических интересов[[70]](#footnote-70).

§3. Определение размера материального ущерба, причиненного работодателю, и порядок его возмещения

Привлечение к материальной ответственности и возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности. Действующим законодательством обязанность установления размера причиненного ущерба и причину его возникновения возложена на работодателя (ст. 247 ТК РФ). Размер ущерба определяется по фактическим потерям, исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже балансовой стоимости имущества с учетом степени износа. В качестве исключения законодатель устанавливает, что федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества, а так же в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер (ст. 246 ТК РФ).

Размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом вины, вида и предела материальной ответственности[[71]](#footnote-71).

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан выполнить следующие действия:

- провести проверку для установления размера причиненного ущерба, причин его возникновения;

- истребовать от работника письменные объяснения для установления причины возникновения ущерба, так как именно этот документ поможет правильно квалифицировать действия работника. Если же работник откажется от дачи объяснений, то этот факт необходимо зафиксировать письменно в виде акта;

- ознакомить работника с материалами проверки. Работник имеет право знакомиться с материалами проверки, обжаловать их (ст. 247 ТК РФ). Правда, законодательно, порядок обжалования не установлен. Представляется, что это возможно путем обращения к работодателю или в суд.

Установленный порядок привлечения работника к материальной ответственности должен быть в обязательном порядке соблюден работодателем, в противном случае приказ о привлечении к материальной ответственности может быть отменен.

Так, например, прокурор Данковского района опротестовал приказ председателя СПК «Огаревский» об удержании из заработной платы Журавлева 50 литров бензина в полуторном размере его стоимости, так как не были соблюдены требования ст. 246 и 247 ТК РФ по выяснению причин возникновения ущерба, получению письменных объяснений работника, установлению подлежащего возмещению размера причиненного ущерба[[72]](#footnote-72).

Порядок взыскания суммы ущерба предусмотрен ст. 248 Трудового кодекса РФ и предусматривает три варианта: добровольный, по распоряжению работодателя, судебный.

Добровольный. Работник вправе возместить причиненный ущерб добровольно независимо от размера ущерба и других обстоятельств. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник предоставляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В том случае, когда работник решил увольняться, но не возместил ущерб, работодатель не может ему препятствовать в увольнении, но вправе обратиться в суд с целью взыскания ущерба (ч. 4 ст. 248 ТК РФ). Стороны могут так же договориться, работник может передать работодателю для возмещения ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество. Представляется, что по соглашению сторон могут быть использованы и другие способы компенсации работодателю ущерба, например, выполнение работником определенной работы.

По распоряжению работодателя. Такой порядок возможен только при соблюдении ряда условий: размер подлежащего возмещению ущерба не превышает среднего месячного заработка работника; не прошел месячный срок со дня окончательного установления размера причиненного ущерба[[73]](#footnote-73). Издание распоряжения в этом случае не будет в данном случае зависеть от согласия работника. При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суде. Для подачи такой жалобы законодателем установлен сокращенный трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своих прав. Пропущенный по уважительным причинам срок в этом случае может быть восстановлен судом.

Судебный. Данный порядок применяется, если месячный срок для принятия решения работодателем истек, а работник отказывается от добровольного возмещения ущерба, а также, если сумма, подлежащая взысканию, превышает средний месячный заработок работника. С иском о возмещении ущерба работодатель должен обратиться в суд в течение одного года со дня обнаружения ущерба. Пропуск указанного срока может быть признан судом уважительным, если это вызвано уважительными причинами. Как уже отмечалось, привлечение работника к какой-либо еще ответственности (дисциплинарной, административной) не освобождает его от материальной ответственности.

Статьей 250 ТК РФ предусмотрено снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника. Итак, орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника. Однако снижение размера ущерба не производится, если ущерб работником причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

На основании изложенного необходимо констатировать, что законом установлены предельные размеры материальной ответственности работников. Однако он не учитывает и не может учитывать индивидуальные особенности каждого требования о возмещении ущерба. Поэтому размеры взыскания, установленные законом, признаются предельными, а в отдельных случаях – с учетом индивидуальных особенностей каждого дела – допустимо снижать возмещение ущерба, подлежащего взысканию с работника. Такое снижение может осуществлять не только работодатель, но и орган по рассмотрению трудовых споров, прежде всего суд, в котором рассматривается большинство дел о возмещении ущерба, причиненного работниками.

Размер возмещения ущерба может быть уменьшен, если он причинен случайно. Размер возмещения, как правило, не уменьшается при умышленном причинении ущерба, причинении его в нетрезвом состоянии. Если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью, уменьшать размер возмещения вообще не допускается[[74]](#footnote-74).

Принимаются во внимание обстоятельства, при которых был причинен ущерб, в частности, были ли созданы работнику нормальные условия труда, как было организовано хранение имущества, принимал ли работник зависящие от него меры, чтобы предотвратить ущерб.

Учитывается также материальное положение работника, то есть размер его заработка, семейное положение, наличие нетрудоспособных иждивенцев и т.п.

Возможность уменьшения размера возмещаемого ущерба относится к случаям как полной, так и ограниченной материальной ответственности. Такое уменьшение допустимо и при коллективной (бригадной) ответственности, но только после распределения ущерба, подлежащего возмещению бригадой, между ее членами, поскольку степень вины, материальное положение и конкретные обстоятельства для каждого из членов бригады могут быть неодинаковыми. Однако уменьшение размера взыскания с одного из членов бригады не увеличивает взыскание с других ее членов.

## Заключение

С момента принятия Трудового кодекса Российской Федерации прошло более семи лет, и сегодня со всей ответственностью можно утверждать, что ТК РФ стал не просто основой всей системы трудового права России, но и реально действующим нормативным правовым актом, регулирующим трудовые отношения. Новый ТК РФ более четко определяет характер правоотношений и в сфере взаимной материальной ответственности работодателей и работников.

Поскольку ТК РФ является результатом компромисса между различными, по сути, интересами работников и работодателей, он заведомо не может быть идеальным документом, устраивающим всех.

Но в целом в нем соблюден тот баланс между экономической рациональностью и социальной ответственностью, та мера учета интересов, которая нацеливает стороны трудовых отношений не на конфронтацию, а на партнерство. Так, определяя общие условия материальной ответственности, одним из принципов законодатель закрепил принцип взаимной ответственности сторон за причиненный ущерб.

Материальная ответственность по нормам трудового права является самостоятельным видом юридической ответственности, имеющим специфические особенности, отличающие ее от гражданско-правовой ответственности. Выделение данного вида ответственности обусловлено специфичностью субъектов трудовых отношений, длящимся характером трудовых отношений. В процессе трудовой деятельности возможно возникновение различных ситуаций, которые не целесообразно решать при помощи норм только гражданского права.

Устанавливая основания, пределы материальной ответственности, обстоятельства, исключающие материальную ответственность, порядок привлечения к материальной ответственности, законодатель способствует достижению компромисса между работником и работодателем. В тоже время, учитывая зависимое положение работника от работодателя, законодатель предусмотрел более жесткие условия ответственности работодателя. Это отражается и в положениях о том, что работодатель несет перед работником полную материальную ответственность, а работник перед работодателем, как правило, ограниченную, в том, что договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем выше, чем это предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами.

Таким образом, для наступления материальной ответственности необходимо одновременное выполнение четырех условий: наличие ущерба, причиненного одной из сторон трудового договора, другой стороне; противоправное поведение одной из сторон трудового договора, причем это поведение может иметь форму как действия, так и бездействия; виновность противоправного поведения; установление причинной связи между противоправным поведением и наступившим ущербом.

Несмотря на имущественную направленность материальной и гражданско-правовой ответственности, выделенные в данном исследовании отличия не позволяют отождествлять их. Только в одном случае выявлено сходство между ними – в случае установления ответственности руководителя. Особенности, отличающие материальную ответственность по трудовому праву от имущественной ответственности в гражданском праве, позволяют считать, что материальная ответственность обеспечивает более широкие гарантии обеспечения прав работников, чем имущественная ответственность.

Трудовой кодекс РФ выделяет два вида материальной ответственности в зависимости от субъекта: материальная ответственность работодателя и материальная ответственность работника. Работодатель несет ответственность в следующих случаях: за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ТК РФ предусмотрены четыре варианта такого лишения); за ущерб причиненный имуществу работника; за задержку выплаты заработной платы; за причинение морального вреда работнику. Работодатель несет материальную ответственность в полном размере.

В отношении работника трудовое законодательство Российской Федерации выделяет два вида материальной ответственности: ограниченную (в пределах среднего месячного заработка) и полную (в размере прямого действительного ущерба). ТК РФ не содержит перечня случаев причинения ущерба, за который предусмотрена ограниченная материальная ответственность, как правило, это ответственность за порчу или уничтожение по небрежности имущества работодателя, утрата документов, уплата штрафа работодателем по вине работника и др. Полная материальная ответственность может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. Так, полная материальная ответственность в соответствии со ст. 243 ТК РФ возлагается на работника в следующих случаях: недостачи ценностей, вверенных работнику по разовому документу; умышленного причинения ущерба; причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда; причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом; разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну, в случаях, предусмотренных федеральными законами; причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей. Полная материальная ответственность может возлагаться на работника так же в случае заключения специального письменного договора. Договор о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности может заключаться только в соответствии с Перечнем должностей и работ, замещаемых работниками, утвержденным Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 г. № 85. Привлечение к материальной ответственности и возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к другим видам ответственности. Причем обязанность установления размера причиненного ущерба и причину его возникновения возложена на работодателя. Возмещение ущерба работником возможно в добровольном порядке, по распоряжению работодателя (если размер ущерба не превышает средний месячный заработок работника), в судебном порядке.

В ходе проведения анализа норм о материальной ответственности, выявлен ряд вопросов, не урегулированных законодателем. Это касается особенностей доказывания вины работодателя, срока который работник должен отработать у работодателя, если он обучался за его счет, перечня обстоятельств, которые могут быть признаны уважительными и служить основаниями для освобождения от материальной ответственности, если работник не отработал согласованный сторонами срок после обучения и др. Представляется, что данные пробелы должны быть устранены путем разъяснения отдельных положений ТК РФ и иных нормативных правовых актов, предусматривающих ответственность за нарушение трудового законодательства. Своевременные разъяснения специалистов, анализ практики применения нормативных правовых актов, ответы на многочисленные вопросы – вот те средства, которые помогут грамотно применять закон, а, следовательно, будут способствовать уменьшению числа правонарушений в сфере труда. Также нельзя не отметить необходимость повышения как общей правовой культуры населения в целом, так и правовых знаний в области трудовых отношений, что будет способствовать предупреждению конфликтов в этой сфере.

Список использованных источников

Нормативно-правовые акты

Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.// Российская газета. – 1993. – 25 декабря.

# 2. Гражданский кодекс Российской Федерации часть первая от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (с изменениями от 26.01.1996 № 14-ФЗ, 20.02.1996 № 18-ФЗ, 12.08.1996 № 110-ФЗ, 12.08.1996 № 111-ФЗ, 24.10.1997 № 133-ФЗ, 8.07.1999 № 138-ФЗ, 17.12.1999 № 213-ФЗ, 16.04.2001 № 45-ФЗ, 15.05.2001 № 54-ФЗ, 21.03.2002 № 31-ФЗ, 26.11.2001 № 146-ФЗ., 14.11.2002 № 161-ФЗ, 26.11.2002 № 152-ФЗ, 10.01.2003 № 8-ФЗ, 10.01.2003 № 15-ФЗ, 26.03.2003 № 37-ФЗ, 11.11.2003 № 138-ФЗ, 23.12.2003 № 182-ФЗ, 29.06.2004 № 58-ФЗ, 29.07.2004 № 97-ФЗ, 2.12.2004 № 156-ФЗ, 29.12.2004 № 189-ФЗ, 29.12.2004 № 192-ФЗ, 30.12.2004 № 213-ФЗ, 30.12.2004 № 217-ФЗ, 30.12.2004 № 219-ФЗ, 21.03.2005 № 22-ФЗ 9.05.2005 № 45-ФЗ, 2.07.2005 № 83-ФЗ, 18.07.2005 № 89-ФЗ, 21.07.2005 № 109-ФЗ, 03.01.2006 № 6-ФЗ, 10.01.06 № 18-ФЗ, 2.02.2006 № 19-ФЗ, 3.06.2006 № 73-ФЗ, 30.06.2006 № 93-ФЗ, 27.07.2006 № 138-ФЗ, 3.11.2006 № 175-ФЗ, 4.12.2006 № 201-ФЗ, 18.12.2006 № 231-ФЗ, 18.12.2006 № 232-ФЗ, 29.12.2006 № 258-ФЗ, 30.12.2006 № 276-ФЗ, 26.01.2007 № 5-ФЗ, 5.02.2007 № 13-ФЗ) // Российская газета. – 1994. – 5 декабря.

Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ (с изменениями от 30.06.2003 № 86-ФЗ, 07.06.2004 № 46-ФЗ, 28.07.2004 № 94-ФЗ, 02.11.2004 № 127-ФЗ, 29.12.2004 № 194-ФЗ, 21.07.2005 № 93-ФЗ, 27.12.2005 № 197-ФЗ, 05.12.2006 № 225-ФЗ) // Российская газета. - 2002. – 20 ноября.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями от 24.07.2002 № 97-ФЗ, 25.07.2002 № 116-ФЗ, 30.06.2003 № 86-ФЗ, 27.04.2004 № 32-ФЗ, 22.08.2004 № 122-ФЗ, 29.12.2004 № 201-ФЗ, 9.05.2005 № 45-ФЗ, 30.06.2006 № 90-ФЗ, 18.12.2006 № 232-ФЗ, 30.12.2006 № 271-ФЗ) // Российская газета. – 2001. - 31 декабря.

Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (с изменениями от 9.04.2007 № 46-ФЗ) // Российская газета. – 1996. – 18,19,20,25 июня.

Закон Российской Федерации от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (с изменениями от 13.06.1996 № 65-ФЗ, 24.05.1999 № 101-ФЗ, 07.08.2001 № 120-ФЗ, 21.03.2002 № 31-ФЗ, 31.10.2002 № 134-ФЗ, 27.02.2003 № 29-ФЗ, 24.02.2004 № 5-ФЗ, 06.04.2004 № 17-ФЗ, 02.12.2004 № 153-ФЗ, 29.12.2004 № 192-ФЗ, 27.12.2005 № 194-ФЗ, 31.12.2005 № 208-ФЗ, 05.01.2006 № 7-ФЗ, 27.07.2006 № 138-ФЗ, 27.07.2006 № 146-ФЗ, 27.07.2006 № 155-ФЗ, 18.12.2006 № 231-ФЗ, 05.02.2007 № 13-ФЗ,) // Российская газета. – 1995. – 29 декабря.

Закон Российской Федерации от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изменениями от 17.07.1999 № 181-ФЗ, 02.01.2000 № 10-ФЗ, 25.10.2001 № 141-ФЗ, 30.12.2001 № 197-ФЗ, 30.12.2001 № 196-ФЗ, 11.02.2002 № 17-ФЗ, 26.11.2002 № 152-ФЗ, 08.02.2003 № 25-ФЗ, 22.04.2003 № 47-ФЗ, 07.07.2003 № 118-ФЗ, 23.10.2003 № 132-ФЗ, 08.12.2003 № 166-ФЗ, 23.12.2003 № 185-ФЗ, 22.08.2004 № 122-ФЗ, 01.12.2004 № 152-ФЗ, 29.12.2004 № 202-ФЗ, 22.12.2005 № 180-ФЗ, 29.12.2006 № 259-ФЗ) // Российская газета. - 1998. - 12 августа.

Закон Российской Федерации от 8 января 1998. № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» (с изменениями от 25.07.2002 № 116-ФЗ, 10.01.2003 № 15-ФЗ, 30.06.2003 № 86-ФЗ, 01.12.2004 № 146-ФЗ, 09.05.2005 № 45-ФЗ, 16.10.2006 № 160-ФЗ, 25.10.2006 № 170-ФЗ) Российская газета. - 1998. - 15 января.

Закон Российской Федерации от 7 июля 2003 г. № 126-ФЗ «О связи» (с изменениями от 23.12.2003 № 186-ФЗ, 22.08.2004 № 122-ФЗ, 02.11.2004 № 127-ФЗ, 09.05.2005 № 45-ФЗ, 02.02.2006 № 19-ФЗ, 03.03.2006 № 32-ФЗ, 26.07.2006 № 132-ФЗ, 27.07.2006 № 153-ФЗ, 29.12.2006 № 245-ФЗ) // Российская газета. – 2003. – 10 июля.

Постановление Минтруда России от 31 декабря 2002 г. №85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Российская газета. - 2003. – 8 февраля.

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 19 октября 2006 г. № 1746-6-1 // Учет. Налоги. Право. - 2006. – 31 октября.

Книги

Ананьева К.Я. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / К.Я.Ананьева – «Омега-Л». – 2007 – 426 с.

Ванюхин В.Н. Актуальные вопросы современного трудового права / В.Н. Ванюхин. - Издательский дом «Экономическая газета». - 2005. –128 с.

Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /А.Н. Гуев. - М.: Дело, 2003. – 380 с.

Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М.: 2005. – 452 с.

Колобова С.В. Учебное пособие для вузов / С.В. Колобова. – Юстицинформ, 2005. - 346 с.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – 3-е изд., перераб. и доп. / В.В. Глазырин, В.В. Надвикова, М.В. Сытинская, В.И. Шкатулла. – М.: Издательство «Экзамен», 2008. – 958 с.

Маврин С.П. Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2002. – 560 с.

Микушина М.Н. Трудовой договор / М.Н. Микушина. - Новосибирск: Издательский центр «Мысль», 2006. – 178 с.

Пиляева В.В. Комментарий к Гражданскому процессуальному кодексу Российской Федерации. М., 2003. – С. 46-47.

Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций / В.Н. Толкунова. – М.: ООО «ТК Велби», 2002. – 247 с.

Большой энциклопедический словарь. - М.: Большая Российская энциклопедия, 1998. – 1600 с.

Статьи

Анисимов Л.Н. Основания материальной ответственности сторон трудового договора // Трудовое право. – 2008. - № 5. – С. 6-12.

Анисимов Л.Н. Трудовой договор, трудовые отношения // Трудовое право. – 2008. -№ 4. – С. 67-78.

Гейц И.В. Материальная ответственность работников // Консультант бухгалтера. - 2005. - № 11. - С. 30-36.

Горячев А.С. Материальная ответственность руководителя // Право и экономика. – 2005. - № 5. – С. 13-16.

Гущина И.Э. Недостача, порча, брак: возмещение материального ущерба // Новое в бухгалтерском учете и отчетности. - 2007. - № 5. - С. 24-27.

Дворецкий В.Р. Полная материальная ответственность работника // Трудовые споры. - 2006. - № 3 .- С. 11-16.

Дедюева М.В. Трудовое право: способы защиты и подсудность споров Трудовое право. - 2006. - № 6. - С. 48-51.

Дзарасов М.Э. Некоторые проблемы материальной ответственности // Государство и право. - 2006. - № 9. - С. 31-38.

Ильичев И.Е. Материальная ответственность работодателя перед работником: анализ судебной практики // Право и образование. – 2004. - № 3. С. 164-171.

Козлова Т.А. Материальная ответственность работника // Трудовое право .- 2003. - № 7. - С. 57-61.

Козлова Т.А. Материальная ответственность работодателя // Трудовое право. – 2003. - № 7. – С.62-69.

Колеватова В.С. Ответственность работодателя за незаконный отказ в приеме на работу // Трудовое право. – 2007. - № 3.

Куренной А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. - 2003. - № 5. - С. 53-60.

Куренной А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. - 2003. - № 6. - С. 46-52.

Куренной А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. - 2003. - № 7. - С. 38-42.

Надев Р. Новое законодательство о труде // Право и экономика. – 2006. № 10. - С. 12-16.

Петров А.Я. Защита и обеспечение прав работодателей в сфере экономической деятельности: аспекты трудового права // Законодательство и экономика. - 2006. - № 11. - С. 16-20.

Петров А.Я. Трудовой договор – институт современного российского трудового права и его совершенствование // Трудовое право. – 2008. - № 1. – С. 53-59.

Пешкова О.А. Материальная ответственность в порядке регресса // Трудовые споры. – 2006. - № 12. – С. 30- 32.

Полетаев Ю.Н. Трудовой договор с материально ответственными лицами и договор о полной материальной ответственности // Трудовое право. 2003. - № 6. – С. 18-23.

Романова Ю.Э. Материальная ответственность работника // Трудовые споры. - 2006. - № 9. - С. 60-67.

Романова Ю.Э. Периодичность выплат заработной платы // Трудовые споры. – 2006. - № 12. – С. 33-35.

Россол С.В. Материальная ответственность работника. Комментарий Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 года № 52 // Трудовые споры. - 2007. - № 1. - С. 3-9.

Скачкова Г.С. Новое в трудовом законодательства // Российская юстиция. - 2006. - № 7. - С. 32-37.

Скачкова Г.С. Об административной ответственности за правонарушения в сфере труда // Трудовое право. – 2007. - № 1.

Ульянов П. О пользе коллективной ответственности // Кадровое дело. - 2007. - № 2. - С. 79-82.

Устинова С.А. Проблемы применения оснований увольнения работника как меры дисциплинарной ответственности на современном этапе развития трудового законодательства // Трудовое право. – 2008. - № 2. – С. 45-51.

Федорова Т. Без вины виноватые // Кадровое дело.- 2004. - № 4. – С. 22

Феофилактов А.С. Материальная ответственность работодателя перед работником // Трудовые споры. - 2006. - № 2. - С. 46-51.

Шалыгин Б.И. Гражданско-правовая и материальная ответственность за нарушение законодательства о трудовых правах граждан // Трудовое право. – 2004. - № 7. – С. 62-71.

Материалы судебной практики

Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 года № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Российская газета. - 2006. - 29 ноября.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года (в ред. от 28.12.2006 г.) № 2 «О применении судами Российской Федерации трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2004. – 8 апреля; 2006. – 31 декабря.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 года № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» // Библиотечка Российской газеты. - 1998. - № 12.

Архив Мирового суда Ленинского района за 2004 г., дело № 2-760/04

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года // Российская газета. – 1993. – 25 декабря. [↑](#footnote-ref-1)
2. Ильичев И.Е. Материальная ответственность работодателя перед работником: анализ судебной практики / И.Е. Ильичев, Д.Н. Доронина, М.В. Овсянников // Право и образование. – 2004. - № 3. – С. 164. [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета, 2001, 31 декабря. [↑](#footnote-ref-3)
4. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ // Российская газета. – 1994. – 5 декабря. [↑](#footnote-ref-4)
5. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 64-ФЗ // Российская газета. – 1996. – 18-20, 25 июня. [↑](#footnote-ref-5)
6. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 16 ноября 2006 года № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Российская газета. - 2006. - 29 ноября. [↑](#footnote-ref-6)
7. Большой энциклопедический словарь. - М.: Большая Российская энциклопедия, 1998. - С. 859. [↑](#footnote-ref-7)
8. Маврин С.П. Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2002. – С. 447. [↑](#footnote-ref-8)
9. Анисимов Л.Н. Трудовой договор, трудовые отношения // Трудовое право. – 2008. - № 4. – С. 68. [↑](#footnote-ref-9)
10. Устинова С.А. Проблемы применения оснований увольнения работника как меры дисциплинарной ответственности на современном этапе развития трудового законодательства // Трудовое право. – 2008. - № 2. – С. 46. [↑](#footnote-ref-10)
11. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /А.Н. Гуев. - М.: Дело, 2003. – С. 258. [↑](#footnote-ref-11)
12. Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М.: 2005 . – С. 343. [↑](#footnote-ref-12)
13. Анисимов Л.Н. Основания материальной ответственности сторон трудового договора // Трудовое право. – 2008. - № 5. – С. 9-10. [↑](#footnote-ref-13)
14. См.: Пиляева В.В. Комментарий к Гражданскому процессуальному кодексу Российской Федерации. М., 2003. С. 46-47. [↑](#footnote-ref-14)
15. Ванюхин В.Н. Актуальные вопросы современного трудового права / В.Н. Ванюхин. - Издательский дом «Экономическая газета». - 2005. – С. 7. [↑](#footnote-ref-15)
16. Колобова С.В. Учебное пособие для вузов / С.В. Колобова. – Юстицинформ, 2005. - С. 197. [↑](#footnote-ref-16)
17. Закон Российской Федерации от 26 декабря 1995 года № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» // Российская газета. – 1995. – 29 декабря. [↑](#footnote-ref-17)
18. Петров А.Я. Трудовой договор – институт современного российского трудового права и его совершенствование // Трудовое право. – 2008. - № 1. – С. 56. [↑](#footnote-ref-18)
19. Феофилактов А.С. Материальная ответственность работодателя перед работником // Трудовые споры. - 2006. - № 2. - С. 46. [↑](#footnote-ref-19)
20. Козлова Т.А. Материальная ответственность работодателя // Трудовое право. – 2003. - № 7. -С. 62. [↑](#footnote-ref-20)
21. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. (с изменениями от 28.12.2006 г. № 63) № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2004. – 8 апреля. [↑](#footnote-ref-21)
22. Дедюева М.В. Трудовое право: способы защиты и подсудности споров // Трудовое право. - 2006. - № 6. - С. 48. [↑](#footnote-ref-22)
23. Феофилактов А.С. Материальная ответственность работодателя перед работником // Трудовые споры. - 2006. - № 2. - С. 49. [↑](#footnote-ref-23)
24. Феофилактов А.С. Материальная ответственность работодателя перед работником // Трудовые споры. - 2006. - № 2. - С.49. [↑](#footnote-ref-24)
25. Анисимов Л.Н. Основания материальной ответственности сторон трудового договора // Трудовое право. – 2008. - № 5. – С. 8. [↑](#footnote-ref-25)
26. Колеватова В.С. Ответственность работодателя за незаконный отказ в приеме на работу // Трудовое право. – 2007. - № 3. – С. 29. [↑](#footnote-ref-26)
27. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций / В.Н. Толкунова. – М.: ООО «ТК Велби», 2002. - С. 247. [↑](#footnote-ref-27)
28. Ананьева К.Я. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Ананьева К.Я. – «Омега-Л», 2007. – С. 232. [↑](#footnote-ref-28)
29. Феофилактов А.С. Материальная ответственность работодателя перед работником // Трудовые споры. - 2006. - № 2. - С. 49. [↑](#footnote-ref-29)
30. Трудовые споры. Из судебной практики // Справочник кадровика. – 2007. - № 10. – С. 33. [↑](#footnote-ref-30)
31. Микушина М.Н. Трудовой договор / М.Н. Микушина. - Новосибирск: Издательский центр «Мысль», 2006. – С. 99. [↑](#footnote-ref-31)
32. Скачкова Г.С. Об административной ответственности за правонарушения в сфере труда // Трудовое право. – 2007. - № 1. – 64. [↑](#footnote-ref-32)
33. Романова Ю.Э. Периодичность выплат заработной платы // Трудовые споры. – 2006. - № 12. – С. 33. [↑](#footnote-ref-33)
34. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 года № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» // Библиотечка Российской газеты. - 1998. - № 12. [↑](#footnote-ref-34)
35. Дзарасов М.Э. Некоторые проблемы материальной ответственности // Государство и право. - 2006. - № 9. - С. 37. [↑](#footnote-ref-35)
36. Надев Р. Новое законодательство о труде // Право и экономика. – 2006. - № 10. - С. 12. [↑](#footnote-ref-36)
37. Куренной АМ. Материальная ответственность сторон трудового договора. // Законодательство. - 2003. - № 5. - С. 59. [↑](#footnote-ref-37)
38. Федеральный закон от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Российская газета, 1998, 12 августа. [↑](#footnote-ref-38)
39. Пешкова О.А. Материальная ответственность работника в порядке регресса // Трудовые споры. – 2006. - № 12. – С. 30. [↑](#footnote-ref-39)
40. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – 3-е изд., перераб. и доп. / В.В. Глазырин, В.В. Надвикова, М.В. Сытинская, В.И. Шкатулла. – М.: Издательство «Экзамен», 2008. – С. 662. [↑](#footnote-ref-40)
41. Петров А.Я. Защита и обеспечение прав работодателей в сфере экономической деятельности: аспекты трудового права // Законодательство и экономика. - 2006. - № 11. - С. 20. [↑](#footnote-ref-41)
42. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 19 октября 2006 г. №1746-6-1 // Учет. Налоги. Право. - 2006. – 31 октября. [↑](#footnote-ref-42)
43. Ванюхин В.Н. Актуальные вопросы современного трудового права / В.Н. Ванюхин. - Издательский дом «Экономическая газета». - 2005. – С. 9. [↑](#footnote-ref-43)
44. Куренной А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. - 2003. - № 6. - С. 46. [↑](#footnote-ref-44)
45. Анисимов Л.Н. Основания материальной ответственности сторон трудового договора // Трудовое право. – 2008. - № 5. – С. 12. [↑](#footnote-ref-45)
46. Козлова Т.А. Материальная ответственность работника // Трудовое право - 2003. - № 7. - С. 57. [↑](#footnote-ref-46)
47. Ванюхин В.Н. Актуальные вопросы современного трудового права / В.Н. Ванюхин. - Издательский дом «Экономическая газета». - 2005. – С. 15. [↑](#footnote-ref-47)
48. Россол С.В. Материальная ответственность работника. Комментарий Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 года № 52 // Трудовые споры. - 2007. - № 1. - С. 7. [↑](#footnote-ref-48)
49. Гущина И.Э. Недостача, порча, брак: возмещение материального ущерба // Новое в бухгалтерском учете и отчетности. - 2007. - № 5. - С. 15. [↑](#footnote-ref-49)
50. Федорова Т. Без вины виноватые // Кадровое дело. - 2004. - № 4. – С. 22. [↑](#footnote-ref-50)
51. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 № 138-ФЗ // Российская газета. – 2002. – 20 ноября. [↑](#footnote-ref-51)
52. Куренной А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. - 2003. -№ 6. - С. 49. [↑](#footnote-ref-52)
53. Гейц И.В. Материальная ответственность работников // Консультант бухгалтера. - 2005. - № 11. - С. 31. [↑](#footnote-ref-53)
54. Закон Российской Федерации от 7 июля 2003 г. № 126-ФЗ «О связи» // Российская газета. – 2003. – 10 июля. [↑](#footnote-ref-54)
55. Романова Ю.Э. Материальная ответственность работника // Трудовые споры. - 2006. - № 9. - С. 62. [↑](#footnote-ref-55)
56. Архив Мирового суда Ленинского района за 2004 г., дело № 2-760/04. [↑](#footnote-ref-56)
57. Дзарасов М.Э. Некоторые проблемы материальной ответственности // Государство и право - 2006. - № 9. - С. 33. [↑](#footnote-ref-57)
58. Дзарасов М.Э. Некоторые проблемы материальной ответственности // Государство и право. - 2006. - № 9. - С. 33. [↑](#footnote-ref-58)
59. Горячев А.С. Материальная ответственность руководителя // Право и экономика. – 2005. - № 5. – С. 14. [↑](#footnote-ref-59)
60. Полетаев Ю.Н. Трудовой договор с материально ответственными лицами и договор о полной материальной ответственности // Трудовое право. – 2003. - № 6. – С. 19. [↑](#footnote-ref-60)
61. Постановление Минтруда России от 31 декабря 2002 г. №85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Российская газета. - 2003. – 8 февраля. [↑](#footnote-ref-61)
62. Дворецкий В.Р. Полная материальная ответственность работника // Трудовые споры. - 2006. - № 3 .- С. 12. [↑](#footnote-ref-62)
63. Ванюхин В.Н. Актуальные вопросы современного трудового права / В.Н. Ванюхин. - Издательский дом «Экономическая газета». - 2005. – С. 24. [↑](#footnote-ref-63)
64. Дзарасов М.Э. Некоторые проблемы материальной ответственности // Государство и право. - 2006. - № 9. - С. 34. [↑](#footnote-ref-64)
65. Закон Российской Федерации от 8 января 1998 года № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» // Российская газета, 1998, 15 января. [↑](#footnote-ref-65)
66. Ванюхин В.Н. Актуальные вопросы современного трудового права / В.Н. Ванюхин. - Издательский дом «Экономическая газета». - 2005. – С. 39. [↑](#footnote-ref-66)
67. Ульянов П. О пользе коллективной ответственности // Кадровое дело. - 2007. - № 2. - С. 82. [↑](#footnote-ref-67)
68. Россол С.В. Материальная ответственность работника. Комментарий Постановления Пленума Верховного суда РФ от 16.11.2006 года № 52 // Трудовые споры. - 2007. - № 1. – С. 8. [↑](#footnote-ref-68)
69. Скачкова Г.С. Новое в трудовом законодательстве // Российская юстиция. - 2006. - № 7. - С. 32. [↑](#footnote-ref-69)
70. Россол С.В. Материальная ответственность работника. Комментарий Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 года № 52 // Трудовые споры. - 2007. - № 1. – С. 9. [↑](#footnote-ref-70)
71. Козлова Т.А. Материальная ответственность работника // Трудовое право. - 2003. - № 7. – С. 60. [↑](#footnote-ref-71)
72. Шалыгин Б.И. Гражданско-правовая и материальная ответственность за нарушение законодательства о трудовых правах граждан // Трудовое право. – 2004. - № 7. – С. 64. [↑](#footnote-ref-72)
73. Козлова Т.А. Материальная ответственность работника // Трудовое право. – 2003. - № 7. – С. 61. [↑](#footnote-ref-73)
74. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – 3-е изд., перераб. и доп. / В.В. Глазырин, В.В. Надвикова, М.В. Сытинская, В.И Шкатулла. – М.: Издательство «Экзамен», 2008. – С. 685. [↑](#footnote-ref-74)