**Содержание**

Введение 4

Глава 1. Общие положения о материальной ответственности по действующему трудовому законодательству 8

1.1. Условия наступления материальной ответственности по действующему трудовому законодательству. Понятие ущерба 8

1.2. Понятие и основания материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю 13

1.3. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника 25
Глава 2. Проблемные аспекты материальной ответственности работника: пределы и взыскание ущерба 30

2.1. Пределы материальной ответственности работника. Отказ работодателя от взыскания ущерба с работника 30

2.2. Полная материальная ответственность: случаи, договорные основы 35

2.3. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба 48

2.4. Порядок определения и взыскания ущерба 50

Заключение 59

Библиография 64

Приложения 70

# **Введение**

Основу любого общества составляет трудовая деятельность людей. Труд является независимым от любых общественных форм условием существования человека, и составляет его вечную естественную необходимость.

Общественная организация труда, объединяющая материальные (объективные) и волевые (субъективные) отношения, с одной стороны, испытывает на себе влияние технических средств труда, а с другой - находится под воздействием различных форм общественного сознания (политики, морали, права, эстетики и др.).

Согласно ст.37 Конституции Российской Федерации важнейшими правами и свободами человека и гражданина являются право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и на защиту от безработицы. К основам конституционного строя относятся также охрана труда и здоровья людей, признание и защита равным образом частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности.

Эти положения Конституции РФ соответствуют требованиям Всеобщей декларации прав человека, утверждённой и провозглашённой Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 10 декабря 1948г. и ряда других международно-правовых актов в сфере труда.

Применительно к субъектам трудовых правоотношений приведённые конституционные положения получают развитие в актах трудового законодательства. Так, согласно ТК РФ, если в результате ненадлежащего исполнения работником или работодателем своих обязанностей другой стороне трудового договора причинён материальный ущерб, то он подлежит возмещению.

Необходимость в правовом регулировании организации труда обусловлена потребностями общественного производства и всем ходом его исторического развития. Нормативное регулирование является наиболее эффективным и техничным способом организации многочисленных и разнообразных общественных связей, обеспечения их стабильности и исполнения, преодоления произвола в отношениях между людьми.

Назначение права также состоит в том, чтобы путем регламентации меры труда и меры вознаграждения за труд обеспечить справедливое распределение между членами общества, как самого труда, так и его результатов.

Динамичность трудового права определяется не только экономическими факторами, но и технологическими, организационными и социальными изменениями в сфере труда, имеющими в настоящее время глобальный характер. Эти изменения вызвали появление новых видов труда и новых форм его организации, новых видов занятости и социально-трудовых отношений. Все перечисленные обстоятельства обусловили необходимость нового этапа реформирования трудового права Российской Федерации.

Субъекты трудового правоотношения находятся в неравном положении по отношению друг к другу. Работник - экономически более слабая сторона трудового правоотношения. Он находится в более зависимом положении от работодателя, нежели работодатель от него. Работник обязан подчиняться хозяйской власти работодателя, выполнять его указания в процессе трудовой деятельности, стремиться к обеспечению сохранности имущества, вверенного в связи с исполнением своих трудовых обязанностей. В свою очередь работодатель обязан не только правильно организовать трудовой процесс, но и принимать меры по недопущению возникновения имущественного ущерба.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что неравенство субъектов трудового правоотношения обуславливает существенные различия в правовом регулировании материальной ответственности работника перед работодателем и работодателя перед работником, которые касаются определения размера возмещаемого ущерба, порядка и пределов возмещения, характера правовых норм, регламентирующих материальную ответственность.

Данная работа посвящена рассмотрению понятия, видов, условий, оснований и порядка привлечения к материальной ответственности работников, причинивших вред имуществу работодателя.

Цели данной работы - рассмотрение основных понятий, фундаментальных элементов, классификации и особенностей, а также проблем юридической теории материальной ответственности работников в современном трудовом законодательстве.

Задачи данной работы состоят в изучении проблемы в целом и выявлении и разрешении спорных вопросов, связанных с защитой прав работников и работодателей в сфере рассматриваемых трудовых правоотношений. Задачами данного исследования являются также определение концептуальных основ в области материальной ответственности работников, характера развития трудовых правоотношений в данной сфере, их возникновения и разрешения. Без этого невозможно дальнейшее более глубокое и всестороннее изучение данного института.

Объектом исследования в данной работе являются правоотношения в сфере труда, связанные с материальной ответственностью работника перед работодателем.

Предметом исследования в настоящей работе является правовое регулирование материальной ответственности работника, причинившего вред имуществу работодателя. При этом ввиду сложности и многоаспектности данных правоотношений в реальной жизни, недостаточности их правовой базы, различия в практике применения и судебных решениях, в работе рассматриваются лишь некоторые проблемы данных правоотношений.

К степени разработанности института материальной ответственности граждан Российской Федерации, осуществляющих трудовую деятельность, в современном трудовом законодательстве необходимо подойти комплексно, исследуя как теоретические, так и практические вопросы трудовых правоотношений, связанных с возмещением вреда. Немаловажное значение также следует уделить историческому аспекту этой проблемы, прибегнуть к анализу опыта зарубежных стран. Также следует отметить, что данная тема нашла свое отражение в докторских и кандидатских диссертациях, других работах Панкратовой И.Л., Куренного А.М., Гуева А.Н., Васецкого Н.А., Краснова Ю.К. и других авторов.

В целях получения достоверных данных применялись такие методы, как: исторический, сравнительно-правовой, логический, конкретно-примерный метод.

Правовую базу исследования составили Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 09.05.05)[[1]](#footnote-1), Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001г. №195-ФЗ[[2]](#footnote-2), Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30.11.1994 №51-ФЗ (ред. от 29.07.04)[[3]](#footnote-3), Федеральный закон от 15 июля 1995г. №103-ФЗ «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений»[[4]](#footnote-4) и др.; Постановления Правительства РФ, ведомственные нормативные акты, постановления Конституционного Суда и Высшего Арбитражного Суда. В работе также использованы труды отечественных и зарубежных авторов. Теоретическая значимость работы заключается в том, что в работе с учетом сложившихся реалий обобщены и проанализированы предпринимавшиеся ранее попытки регулирования трудовых правоотношений в сфере материальной ответственности работников, а также дана оценка перспективам развития данного института.

К сожалению, судебная практика в данном вопросе не всегда однородна. Подчас, суды различных регионов и уровней неодинаково разрешают трудовые споры, вытекающие из правоотношений в сфере материальной ответственности работников, причинивших вред имуществу работодателя.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка используемого материала (нормативные акты, книги, статьи). Первая глава посвящена основным понятиям о материальной ответственности по действующему трудовому законодательству. В ней раскрываются сущность материальной ответственности работника, система условий наступления материальной ответственности, обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Вторая глава включает в себя проблемные вопросы материальной ответственности работника: пределы, порядок определения и взыскания ущерба, также в ней анализируются виды материальной ответственности работника за причинение ущерба.

# **Глава 1. Общие положения о материальной ответственности по действующему трудовому законодательству**

## **1.1. Условия наступления материальной ответственности по действующему трудовому законодательству. Понятие ущерба**

Трудовые отношения возникают в результате заключения трудового договора. В соответствии со ст.56 Трудового кодекса РФ трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные вышеназванным Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Легальное определение трудового договора, а также последовательный анализ ст.ст.21 и 22 ТК РФ, позволяют сделать вывод о взаимных обязанностях работника и работодателя в части имущественных отношений. Наличие обязанностей предполагает ответственность и как следствие – санкции за их неисполнение.

Трудовой кодекс РФ закрепляет принцип трудовых правоотношений – это обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора (ст.232 ТК РФ). Последнее и представляет собой материальную ответственность стороны-нарушителя.

Материальная ответственность сторон трудового договора - один из способов защиты права собственности работодателя и работника. Это гарантия исполнения договора в рамках достигнутого соглашения и действующего трудового законодательства.

Институт материальной ответственности сторон призван обеспечить нормальные трудовые правоотношения, а именно обеспечить сохранность его имущества и предупредить факты бесхозяйственности, расточительства; способствовать укреплению трудовой отношений; обеспечить охрану заработной платы работников от чрезмерных и незаконных удержаний.

Итак, материальная ответственность сторон – является одним из базисов исполнения сторонами трудового договора. Что следует понимать под ответственностью?

Обратимся к определению ответственности, содержащемся в словаре русского языка: ответственность – обязанности нести ответ за свои действия (бездействия); нести повинность.[[5]](#footnote-5) Ответственность – обязанность, необходимость давать отчет в своих действиях, поступках и т.п. и отвечать за их возможные последствия, за результат чего-либо.[[6]](#footnote-6)

Как общее и частное соотносятся понятия «ответственность» и «юридическая ответственность», последнее является уже профильным определением, применимым в науке юриспруденции.

Юридическая ответственность – юридическая обязанность соблюдения и исполнения требований, предусмотренных нормой права, реализующаяся в правомерном поведении субъектов, одобряемом или поощряемом государством, а в случае ее нарушения – обязанность правонарушителя претерпеть осуждение, ограничение прав материального правового или личностного характера и их реализация.[[7]](#footnote-7)

Юридическая ответственность определяется, как обязанность правонарушителя претерпеть меры государственного принуждения, порицающие его виновно совершенное противоправное деяние и заключающиеся в лишениях личного или имущественного характера.

В юридической науке и практике материальная ответственность сторон трудового договора рассматривается как часть общего понятия - юридической ответственности.[[8]](#footnote-8)

При этом важно акцентировать внимание на том обстоятельстве, что материальная ответственность по российскому трудовому праву - это самостоятельный вид юридической ответственности. Она имеет ряд особенностей, которые и выделяют ее в самостоятельный вид юридической (правовой) ответственности.

В первую очередь одной из таких специфических черт является возместительный характер материальной ответственности. Будучи основной целью материальной ответственности, возмещение материального ущерба, с одной стороны, отграничивает ее от ответственности уголовной, административной и дисциплинарной, а с другой - сближает ее с гражданско-правовой ответственностью. Однако гражданско-правовая ответственность и материальная ответственность не тождественны. Так, гражданско-правовая имущественная ответственность возникает вследствие причинения имущественного ущерба гражданами друг другу, а также организациям при условии, что вред был нанесен не при исполнении и не в связи с исполнением служебных (трудовых) обязанностей. Материальная же ответственность сторон трудового договора наступает за имущественный вред, причиненный именно при исполнении обязанностей по трудовому договору (в рамках трудовых правоотношений).

Помимо этого, гражданско-правовая ответственность направлена на полное возмещение причиненного вреда. Предусмотренные здесь случаи отступления от этого правила не связаны с условиями причинения ущерба, со степенью вины в нанесении вреда имуществу. При этом в понятие полного возмещения вреда включается также упущенная выгода. Материальная ответственность предусматривает в случаях причинения вреда по неосторожности ограниченный размер такого возмещения. При полной материальной ответственности предусматривается возмещение только реального ущерба, упущенная выгода (неполученные доходы) при возмещении не учитываются.

Трудовое законодательство о материальной ответственности также предусматривает ее применение в служебном порядке, в то время как для ответственности гражданско-правовой предусмотрен только судебный порядок наступления.

Необходимо отметить, что уголовная, административная и дисциплинарная ответственность также предусматривают наказания имущественного характера (например, штраф, конфискация имущества и т.п.). Однако для определения размера таких наказаний размер причиненного ущерба учитывается далеко не всегда и данное обстоятельство не является первостепенным. Кроме того, привлечение к материальной ответственности не устраняет возможности привлечения виновного к другим видам юридической ответственности, если в его действиях, повлекших причинение материального ущерба, имеются признаки дисциплинарного, административного или уголовного правонарушения.

К материальной ответственности могут быть привлечены обе стороны трудового договора, как работодатель, так и работник. Трудовым договором или прилагаемыми к нему соглашениями материальная ответственность сторон может конкретизироваться. При этом договорная ответственность работодателя не может быть ниже, а работника - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет освобождения стороны от материальной ответственности.

Обратимся к понятию материальной ответственности сторон договора. Это основанная на нормах трудового права обязанность одной стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный другой стороне договора в пределах и в порядке, установленных действующим трудовым законодательством.

Отталкиваясь от общих представлений о категории юридической ответственности, можно говорить о материальной ответственности сторон договора в позитивном и негативном смысле.

Материальная ответственность в позитивном смысле – направлена на формирование у сторон трудового договора к уважению прав, бережливости имущества другой стороны.

Материальная ответственность в негативном смысле - определяется как мера государственного принуждения, заключающаяся в возложении одну сторону трудового договора обязанности возместить в установленных законом порядке и размерах ущерб, причиненный по ее вине другой стороне трудовых правоотношений.

Обратимся к законодательному определению дефиниции материальная ответственность сторон. Как закреплено в ст.233 ТК РФ материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Таким образом, материальная ответственность сторон договора (работника или работодателя) наступает лишь при наличии:

1) виновного противоправного ее поведения. Форма вины может быть: умышленной. В этом случае виновный осознает, что поступает противоправно, предвидит, что в результате, например, работодателю будет причинен ущерб, тем, что станок будет выведен из строя, измерительный прибор будет поврежден, материал будет испорчен и т.п. и желает наступления таких последствий (прямой умысел) или, хотя прямо этого не желает, но сознательно допускает такие последствия либо относится к ним безразлично (косвенный умысел), например, когда работник эксплуатирует станок с недопустимыми перегрузками (чтобы выявить его предельные возможности), хотя прямо поломки этого станка он не желает; Неосторожной. В этом случае виновный не осознает и не предвидит, что может причинить ущерб (например, работник по неосторожности использовал материал, который по своим характеристикам не годится для изготовления данного изделия) хотя мог и должен был это предвидеть;

Необходимо акцентировать внимание также на таком основании материальной ответственности как наличие причинной связи между противоправным и виновным поведением причинителя ущерба и ущербом, возникшим у другой стороны трудового договора.

2) норм права (изложенных в законе, иных правовых нормах). При отсутствии соответствующих правовых актов привлекать к материальной ответственности нельзя;

3) реального ущерба. То есть само по себе виновное противоправное поведение - не является достаточным основанием для привлечения к материальной ответственности. Необходимой предпосылкой для этого является также конкретный причиненный вред (например, разбитый прибор, испорченное сырье и т.п.). При этом важно подчеркнуть, что каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Действующее законодательство предусматривает два вида материальной ответственности: материальную ответственность работодателя перед работником и материальную ответственность работника перед работодателем. Последней форме ответственности и посвящено наше дальнейшее исследование.

**1.2. Понятие и основания материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю**

Обратимся к история развития правового регулирования института материальной ответственности работников. С точки зрения истории права его появление можно связать со становлением и реформированием трудового законодательства в Советской России. Безусловно, что материальная ответственность работников существовала и до революции, но регулировалась скорее внутренними правилами предприятий, и зачастую являлась произволом со стороны работодателя. Поэтому о правовом регулировании материальной ответственности работников можно говорить, опираясь на первые трудовые законы, принимаемые советской властью.

По поначалу данный институт был урегулирован крайне скупо. Кодекс Законов о Труде от 30 октября 1922 года содержал всего лишь одну статью, непосредственно посвященную материальной ответственности работника. Ст.83 гласила: Порча приспособлений, изделий и материалов, вследствие небрежности нанявшегося или вследствие невыполнения им правил внутреннего распорядка, может повлечь за собой по постановлению Расценочно-Конфликтной комиссии, единовременный вычет из его заработка в размере стоимости повреждений, но не свыше одной трети его тарифной ставки.

В дальнейшем материальная ответственность рабочих и служащих была предусмотрена – Постановлением ЦИК и СНК РСФСР 12 июня 1929 года[[9]](#footnote-9), ст.83-83.6 ТК РСФСР 1922г.; Постановление ЦИК и СНК СССР от 27 мая 1932 года[[10]](#footnote-10), издается на основе этого постановления Инструкция НКТ СССР 1 июня 1932 года.[[11]](#footnote-11) Материальная ответственность за убытки, причиненные членами кооперативной промысловой артели, регулируются Примерными правилами внутреннего трудового распорядка кооперативной промысловой артели, регулируется Уставом кооперативной промысловой артели (Примерный устав одобрен правлением Центрпромсовета 13 июля 1953 года).

В дальнейшем совершенствуются, принимаются нормы направленные на детальное регулирование материальной ответственности работников и ее виды. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 28 декабря 1977г. №447/24 утверждается перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности; перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

В то же время законодатель не выделяет отдельных глав (параграфов) в КЗОТе, по-прежнему группируя нормы о материальной ответственности работников в главе «Гарантии и компенсации». Такая группировка норм подчеркивала, что институт материальной ответственности работников – составляет систему гарантий по охране заработной платы и иного вознаграждения за труд от неправомерных удержаний. Кодекс законов о труде РСФСР, утвержденный Законом РСФСР от 9 декабря 1971 года «Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР»[[12]](#footnote-12) содержал нормы о материальной ответственности работников в Главе VIII Гарантии и компенсации.

Действующие нормы трудового законодательства о материальной ответственности сосредоточены главным образом в специальной главе Трудового кодекса РФ (глава 38), которая так и называется «Материальная ответственность работника». В главе 13 статей – впервые так подробно урегулирован институт материальной ответственности работника на уровне законодательного акта, и именно это обстоятельство позволило говорить о выделении материальной ответственности в качестве самостоятельного вида юридической ответственности.

Наряду ТК РФ условия материальной ответственности отдельных категорий работников конкретизируется в специальных законодательных актах. Так, например, можно выделить Федеральный закон от 7 июля 2003г. №126-ФЗ «О связи»[[13]](#footnote-13) (с изм. и доп. от 23 декабря 2003г., 22 августа 2004г.), в п.5 ст.68 которого указывается, что «работники операторов связи несут материальную ответственность перед своими работодателями за утрату или задержку доставки всех видов почтовых и телеграфных отправлений, повреждение вложений почтовых отправлений, происшедшие по их вине при исполнении ими должностных обязанностей, в размере ответственности, которую несет оператор связи перед пользователем услугами связи, если иная мера ответственности не предусмотрена соответствующими федеральными законами».

Также среди специальных законодательных актов можно выделить:

- Федеральный закон от 23 ноября 1995г. №174-ФЗ «Об экологической экспертизе» (с изм. и доп. от 15 апреля 1998г., 22 августа 2004г.)[[14]](#footnote-14) (Статья 33 материальная ответственность);

- Федеральный закон от 15 июля 1995г. №103-ФЗ «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений»[[15]](#footnote-15) (с изм. и доп. от 21 июля 1998г., 9 марта 2001г., 31 декабря 2002г., 30 июня, 8 декабря 2003г., 29 июня, 22 августа 2004г.) статья 41 материальная ответственность подозреваемых и обвиняемых закрепляет, что подозреваемые и обвиняемые несут материальную ответственность за причиненный государству во время содержания под стражей материальный ущерб, причиненный в ходе трудовой деятельности, - в размерах, предусмотренных законодательством о труде.

Несмотря на обновление трудового законодательства, продолжает действовать ряд подзаконных нормативных актов принятых еще в 70-80 гг., во исполнение положений КЗОТ РСФСР. Это может порождать проблему противоречий на практике. В этой связи необходимо подчеркнуть, что любые противоречия должны трактоваться в пользу нового законодательства и, прежде всего ТК РФ, а подзаконные акты, принятые в эпоху СССР, должны применяться с учетом изменений в гражданском процессуальном, трудовом, уголовном и гражданском законодательстве Российской Федерации.

Итак, со значительными ограничениями продолжают действовать:

- Указ Президиума ВС СССР от 13 июля 1976г. №4204-IX «Об утверждении Положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации»[[16]](#footnote-16);

- Приказ Минздрава СССР от 18 декабря 1981г. №1283 «Об утверждении перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, условий ее применения и типового договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности»[[17]](#footnote-17);

- Указания о порядке применения в государственной торговле законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации (утв. приказом Минторга СССР от 19 августа 1982г. №169)[[18]](#footnote-18);

- Постановление СМ СССР от 17 февраля 1954г. №290 «О материальной ответственности лиц, виновных в гибели или хищении скота, принадлежащего колхозам и совхозам» (с изменениями от 26 сентября 1990г.)[[19]](#footnote-19).

Действуют обзоры судебной практики по делам о материальной ответственности работников Верховного суда СССР (РФ):

- Постановление Пленума Верховного Суда СССР «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» от 23 сентября 1977г. №15 (с последующими изменениями)[[20]](#footnote-20);

- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 1 марта 1983г. №1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» (в ред. от 21 декабря 1993г.) (с изм. и доп. от 27 июля, 20 декабря 1983г., 16 декабря 1986г., 21 апреля 1987г., 25 октября 1996г.)[[21]](#footnote-21).

Трудовое законодательство о материальной ответственности работников продолжает обновляться. Не так давно были приняты:

- Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2002г. №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»[[22]](#footnote-22);

- Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002г. №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»[[23]](#footnote-23).

Представляется рациональным дальнейшее обновление трудовых норм и принятие актов отвечающих требованиям современного трудового, гражданского и процессуального законодательства.

Рассмотрим понятие материальной ответственности работника в его генезисе.

Систематический анализ первых трудовых законов позволял сформировать в науке следующее понятие: Материальная ответственность рабочих, служащих, членов кооперативных промысловых артелей – ответственность работников за имущественный ущерб, причиненный по их вине предприятию, учреждению или организации при выполнении ими трудовых обязательств.[[24]](#footnote-24)

В дальнейшем в учебной литературе материальная ответственность работника определялась, как его обязанность возмещать ущерб, причиненный работодателю.[[25]](#footnote-25) Приведенное определение слишком расплывчато и не содержит в себе всех обязательных признаков.

Современное определение материальной ответственности работника, учитывая приведенную нами ранее дефиницию материальной ответственности, можно сформулировать следующим образом - это юридическая обязанность работника возместить в установленном законом размере и порядке прямой действительный ущерб, причиненный работодателю его противоправными и виновными действиями (бездействием).

А.Н. Гуев выделяет следующие принципы привлечения к материальной ответственности:[[26]](#footnote-26)

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

- принцип ограниченного характера материальной ответственности;

- принцип учета лишь прямого действительного ущерба;

- принцип взаимной ответственности сторон;

- принцип привлечения к ответственности лишь при наличии вины работника.

Условия наступления материальной ответственности работника:

- наличие ущерба;

- противоправное поведение;

- наличие вины;

- причинная связь между противоправным поведением и наступившим ущербом.

Привлечение работника к материальной ответственности возможно лишь при наличии одновременно всех перечисленных четырех условий. Отсутствие хотя бы одного из них исключает наступление ответственности.

Базисной составляющей в дефиниции «материальная ответственность работника» является категория «прямой действительный ущерб». Обратимся к ее определению.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества (ст.238 ТК РФ).

В соответствии со ст.238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальную ответственность лишь за прямой действительный ущерб несут все работники, т.е. лица, состоящие в трудовых отношениях с работодателями, независимо от их организационно-правовой формы, а также от последующего увольнения за причиненный им ущерб.

Учитывая вышесказанное можно еще раз подчеркнуть различия гражданско-правовой и трудовой ответственности. Если этот гражданин работает по гражданско-правовому договору, то ущерб возмещается в соответствии со статьей 15 Гражданского кодекса РФ. Здесь говорится, что работник должен возместить как реальный ущерб, так и не полученные фирмой доходы (упущенную выгоду). Если же с работником заключен трудовой договор, он обязан компенсировать только действительный (реальный) ущерб, а упущенная выгода взысканию не подлежит.

Исключением из правила, ограничивающего материальную ответственность работника прямым действительным ущербом, является возможность возмещения убытков работодателем организации в случаях, предусмотренных федеральным законом. В таком случае расчет убытков производится по нормам гражданского законодательства (ст.277 ТК РФ) или же пределы такой ответственности оговариваются законодателем в специальном законе. В качестве примера можно привести положения Федерального закона от 8 января 1998г. №3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах»[[27]](#footnote-27) (с изменениями от 25 июля 2002г., 10 января, 30 июня 2003г.), в п.6 ст.59 которого закреплено, что «Материальная ответственность за ущерб, причиненный юридическому лицу, возлагается на работника указанного юридического лица, если неисполнение или ненадлежащее исполнение им трудовых обязанностей повлекло хищение либо недостачу наркотических средств или психотропных веществ. Указанный работник в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде несет материальную ответственность в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба, причиненного юридическому лицу в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ».

На практике может возникнуть вопрос: могут ли работодатель и работник предусмотреть в договоре, что работник вместе с действительным ущербом должен возместить и упущенную выгоду? Представляется, что данный вопрос решается следующим образом. Как показывает систематический анализ ст.238 ТК РФ, ее положения носят императивный характер, а значит, не могут быть изменены соглашением сторон.

Следует заметить, что на практике, зачастую работодатель идет на подмену трудовых договоров гражданско-правовыми. В этой связи необходимо учитывать, что фактически сфера применения гражданско-правовых договоров сильно ограничена - это непостоянные (можно сказать разовые и не свойственные для основной деятельности организации) работы, для выполнения которых в штате организации соответствующие должности (профессии) не предусмотрены или же являются временно вакантными. За нарушение положений трудового законодательства (отказ от заключения трудового договора и его фактическая подмена гражданско-правовым договором без дальнейшего предоставления трудовых гарантий и компенсаций вполне можно отнести к таким нарушениям) в соответствии со статьей 5.27 Кодекса об административных правонарушениях[[28]](#footnote-28) должностные лица организаций могут быть привлечены к уплате административного штрафа в размере от 5 до 50 минимальных размеров оплаты труда (в настоящее время исходя из расчетной величины в 100 руб., применяемой согласно статье 5 Федерального закона от 19 июня 2000 года №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», - от 500 до 5 000 руб.).[[29]](#footnote-29) Таким образом, в случае разбирательства, суд должен проанализировать сущность правоотношений (гражданских или трудовых) сложившихся между сторонами трудового договора, и отталкиваясь от такого анализа можно говорить о гражданско-правовой или трудовой материальной ответственности.

Как быть когда вред причинен работодателю совместными действиями нескольких лиц, одни из которых являются его работниками, а другие не состоят с ним в трудовых отношениях? Первые несут ответственность по нормам трудового законодательства, вторые – по нормам гражданского. Однако если последние лица причинили материальный ущерб данному работодателю при исполнении трудовых обязанностей перед другим работодателем, то вначале должен быть рассмотрен вопрос о распределении ответственности между этими работодателями по нормам гражданского законодательства (ст.402 ГК РФ). Затем каждый из этих работодателей вправе поставить вопрос об ответственности своих работников по нормам трудового законодательства. Одновременное привлечение к материальной ответственности по нормам трудового законодательства, как работников данного работодателя, так и работников другого работодателя законом не предусмотрено.[[30]](#footnote-30)

Как подчеркивается в ч.3 ст.238 ТК РФ работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Противоправное поведение – нарушение обязанностей вытекающих из трудового договора.

Обязательное условие применения материальной ответственности - причинная связь между противоправным поведением (действием или бездействием) работника и прямым действительным ущербом. Причинная связь будет иметь место, если прямой действительный ущерб возник именно вследствие противоправного поведения работника. Противоправное поведение должно предшествовать во времени прямому действительному ущербу и быть его причиной.

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)[[31]](#footnote-31).

Принцип привлечения к ответственности лишь при наличии вины работника.

Вина работника - обязательное условие применения материальной ответственности.

Вина - это психическое отношение работника к своему противоправному поведению, причинившему предприятию прямой действительный ущерб. Вина работника может быть умышленной или неосторожной. Для умышленной вины характерно, что работник сознательно совершает противоправное действие и желает причинить ущерб предприятию.

Неосторожная вина характеризуется тем, что работник не допускает или не предвидит возможности причинения своим поведением прямого действительного ущерба, но мог или должен был это предвидеть. При определении наличия или отсутствия неосторожной вины работника учитываются возраст, жизненный опыт, общеобразовательный, профессиональный уровень и т.п. Работник считается причинившим ущерб по неосторожности, если он не предпринял должных мер для предотвращения ущерба.

Приведем классический пример еще из судебной практики РСФСР.

«Прокурором Пермского района Пермской области в суд предъявлено заявление, в котором он просил взыскать с должностных лиц свиноводческого совхоза Пермского областного треста ресторанов и кафе - директоров совхоза Б. и К., заместителя директора М., главного зоотехника Ж., главного ветеринарного врача Г. в возмещение ущерба причиненного совхозу падежом 48 подсвинков общим весом 2185 кг. В качестве соответчиков привлечены дневные свинарки И., Ш. и ночная свинарка П.

Решением Пермского областного суда в пользу совхоза с ответчиков в счет полного возмещения ущерба взысканы разные суммы.

В кассационной жалобе главный зоотехник Ж. просила освободить ее от возмещения ущерба, считая, что ее вины в падеже свиней нет, администрация совхоза проявила нераспорядительность, не обеспечила уборку помещения фермы, о необходимости и срочности которой она неоднократно заявляла директору и другим должностным лицам совхоза, в частности заместителю и главному инженеру, но они на ее требования не реагировали.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РСФСР решение оставила без изменения по следующим основаниям.

При рассмотрении дела суд установил, что в результате ненадлежащего содержания на ферме в антисанитарных условиях произошел падеж 48 подсвинков.

С учетом обстоятельств падежа суд пришел к обоснованному выводу о вине ответчиков в причинении ущерба совхозу.

Е., ранее работавший директором совхоза, не принял мер к утеплению корпуса, не подготовил помещение к зиме. Б., сменивший его на должности директора совхоза, тоже не устранил имеющиеся недостатки и, будучи осведомленным о создавшемся положении не ферме, не организовал работы, которые бы обеспечили своевременную уборку помещения корпуса, заделывание проема в стене, щелей в дверях.

Не сделал этого и заместитель директора совхоза М.

Главный зоотехник Ж. и главный ветврач Г., хорошо зная о ненадлежащих условиях содержания подсвинков и предвидя в силу специальных познаний тяжелые последствия длительного антисанитарного состояния помещения, где находились животные, не приняли никаких реальных мер к устранению недостатков.

Довод кассационной жалобы Ж. об отсутствии ее вины в гибели подсвинков необоснован, не подтверждается материалами дела. В ее действиях и действиях главного ветеринарного врача Г., как видно из постановления заместителя прокурора района, установлены признаки преступления, предусмотренного ст.293 УК РФ.

Вину свинарок в гибели подсвинков суд счел незначительной с учетом того, что о ненадлежащих условиях содержания животных было известно должностным лицам совхоза, которые не принимали мер к исправлению создавшегося положения.

Исключительных обстоятельств для снижения размера ущерба суд не установил с учетом конкретных обстоятельств гибели животных и причинения ущерба.

В решении правильно указано, что все ответчики несут полную материальную ответственность в силу постановления Совета Министров СССР от 17 февраля 1954г. «О материальной ответственности лиц, виновных в гибели и хищении скота, принадлежащего совхозам и колхозам», а Б., М., Ж., Г., в чьих действиях установлены признаки уголовно наказуемых деяний, отвечают в полном размере ущерба еще и согласно КЗОТ (ТК РФ).

Выводы суда о возложении на всех ответчиков обязанности полностью возместить причиненный гибелью свиней ущерб правильны, суммы, подлежащие взысканию, обоснованно определены судом в зависимости от степени вины каждого из них»[[32]](#footnote-32).

Отсутствие виновного поведения работника исключает привлечение работника к материальной ответственности.

Обязанность доказать вину работника в причинении вреда несет работодатель, из этого устойчиво исходит судебная практика.[[33]](#footnote-33)

При рассмотрении вопроса вины работника в причинении материального ущерба необходимо учитывать обстоятельства, исключающие его материальную ответственность.

**1.3. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника**

Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника закреплены в ст.239 ТК РФ, где сказано, что материальная ответственность работника исключается в случаях:

- возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы;

- нормального хозяйственного риска;

- крайней необходимости или необходимой обороны;

- неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

ТК РФ не раскрывает понятий или содержания вышеуказанных обстоятельств. Таким образом законодатель отсылает правоприменителя к соответствующим нормам КоАП РФ, УК РФ, ГК РФ. Кроме того, следует подчеркнуть, что данный перечень обстоятельств не является исчерпывающим. Дополнить его помогут положения названных кодифицированных актов.

Подробнейше рассмотрим каждое из обстоятельств.

Возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы.

Непреодолимая сила - есть чрезвычайные и непредотвратимые при данных условиях обстоятельств (п.3 ст.401 ГК РФ). К таковым обстоятельствам относят, например, стихийные бедствия, наводнения, землетрясения.

На практике возникает вопрос: насколько даваемое ГК РФ понятие непреодолимой силы позволяет включать в него обстоятельства, выходящие за рамки стихийных бедствий, которые, как правило, не вызывают сомнения в отнесении их к обстоятельствам непреодолимой силы? В частности, в данной связи речь может идти о военных действиях, блокадах, эмбарго, актах государственных органов любого уровня и иных событиях общественной жизни. Как подчеркивают исследователи, в принципе, данные обстоятельства также могут относиться к обстоятельствам непреодолимой силы, но в каждом конкретном случае все будет зависеть от того, насколько то или иное событие отвечает установленным признакам. Так, если непредотвратимость таких событий практически во всех случаях очевидна, то их чрезвычайность, или, иными словами, непредвиденность их возникновения, может быть подвергнута сомнению.[[34]](#footnote-34)

Следует подчеркнуть, когда событие, квалифицируемое как непреодолимая сила, носит временный характер, освобождение от ответственности имеет силу лишь в период его действия.

Возникновения ущерба вследствие нормального хозяйственного риска.

Данное обстоятельство является наследием ст.19 КЗоТ, которая не допускала возложения на работника ответственности за ущерб, который мог быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственного риска. В отличие от КЗоТ ст.239 ТК РФ говорит не о производственно-хозяйственном, а о хозяйственном риске, так как он может возникнуть в сферах не только производства, но и обращения ценностей.

Между тем законодатель не дает легального определения нормального хозяйственного риска. В этой связи, судить о том относится ли ущерб к категории нормального производственно-хозяйственного риска, следует исходя из специфики работ, из конкретной ситуации, из характера ущерба, иных обстоятельств.

В практике хозяйственной деятельности риск признается оправданным при наличии следующих условий:

- поставленная цель не могла быть достигнута иначе;

- работник принял все необходимые меры для предотвращения ущерба;

- объектом риска выступали материальные ценности, но не жизнь и здоровье человека;

- действия работника соответствовали общепринятому уровню деловой компетенции.[[35]](#footnote-35)

При этом необходимо учитывать положения следующих правовых актов, в соответствии с которыми решается вопрос, есть ли в действиях работника «нормальный производственный риск» или он отсутствует:

а) ст.41 УК РФ о том, что риск признается обоснованным, если для достижения общественно полезной цели, которая не могла быть достигнута не связанными с риском действиями (бездействием) лицо, допустившее риск, предприняло достаточные меры для предотвращения вреда, и о том, что риск не признается обоснованным, если он заведомо был сопряжен с угрозой для жизни многих людей, с угрозой экологической катастрофы или общественного бедствия;

б) ст.42 УК РФ, о том, что не является преступлением причинение вреда охраняемым уголовным законом интереса лицом, действующим во исполнение обязательных для него приказа или распоряжения (например, исходящих от работодателя, от непосредственного руководителя работ и т.д.

По общему правилу риск случайной гибели или случайного повреждения имущества несет его собственник, если иное не предусмотрено законом или договоров (ст.211 ГК РФ). Следует подчеркнуть, что в трудовом соглашении работодатель не может возложить последствия ущерба в результате «нормального хозяйственного риска» на работника, но распределение ущерба может быть решено между хозяйствующими субъектами (например, собственником материалов и владельцем производства).

Возникновения ущерба вследствие крайней необходимости или необходимой обороны.

Приведем пример, обсуждавшейся в периодике: «корреспондент областной газеты, по дороге домой подверглась нападению хулигана. В результате обороны в полную негодность пришел служебный ноутбук, которым девушка пользовалась вне стен редакции с разрешения своего руководства. У руководителя возник закономерный вопрос: можно ли привлечь корреспондента к материальной ответственности за порчу имущества организации?

Обратившись к содержанию статьи 239 ТК РФ, мы найдем единственно правильный ответ – это обстоятельство исключающее ответственность работника (необходимая оборона). Безусловно, что окончательно установить, что имела место именно необходимая оборона, вправе только суд. И если даже руководство обратится в суд с требованием к сотруднице о возмещении материального вреда, вердикт суда будет однозначен корреспондент не должна нести ответственность за невольно причиненный ущерб.[[36]](#footnote-36)

Право на необходимую оборону имеют в равной мере все лица независимо от их профессиональной или иной специальной подготовки и служебного положения. Это право принадлежит лицу независимо от возможности избежать общественно опасного посягательства или обратиться за помощью к другим лицам или органам власти (п.3. ст.37 УК РФ).

Крайняя необходимость – 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 (п.1.ст.39 УК РФ).

Понятие крайней необходимости известно также гражданскому (ст.1067 ГК РФ) и административному (ст.24.5 КоАП) праву, которыми оно рассматривается в качестве обстоятельств, исключающих ответственность за причинение вреда (если при этом не были превышены разумные пределы).

Возникновения ущерба вследствие неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Если ущерб причинен по вине организации, не создавшей для работника надлежащих условий, а именно - исключающих причинение ущерба, то это обстоятельство должно быть учтено при решении вопроса о возмещении ущерба.

Так, например, у кладовщицы склада выявлена недостача материальных ценностей. В объяснительной записке она указала, что помещение склада не оборудовано должным образом, нет решеток на окнах, дверь не опечатывается. Последнее 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 действительно оставляли желать лучшего, то с сотрудника снимается ответственность за сохранность материальных ценностей.[[37]](#footnote-37)

ТК РФ не приводит всех обстоятельств, которые освобождают работника от материальной ответственности. Между тем, систематический анализ положений УК РФ позволяет выделить дополнительные обстоятельства, которые также полностью освобождают работника от материальной ответственности за причиненный вред. В юридической литературе за выделение данных обстоятельств стоят большинство исследователей.[[38]](#footnote-38)

Итак, необходимо выделить:

- статью 38 УК РФ «Причинение вреда при задержании лица, совершившего преступление»;

- статью 40 УК РФ «Физическое или психическое принуждение»;

- статью 42 УК РФ «Исполнение приказа или распоряжения».

Таким образом, подчеркнем, что при решении вопроса о привлечении работника к материальной ответственности необходимо проанализировать всю совокупность факторов причинения ущерба имуществу работодателя (или третьих лиц).

# **Глава 2. Проблемные аспекты материальной ответственности работника: пределы и взыскание ущерба**

## **2.1. Пределы материальной ответственности работника. Отказ работодателя от взыскания ущерба с работника**

В соответствии со ст.240 ТК РФ работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

Как верно подчеркивают эксперты, вышеназванное положение ставит точку в вопросе о законности существовавшего в российских организациях порядка, при котором работодатель проводил так называемую «амнистию», т.е. прощал работнику сумму нанесенного им ущерба, превышающую его средний заработок, а оставшуюся (уже в размере среднего месячного заработка) удерживал из заработной платы своим распоряжением. Такая практика нередко признавалась специалистами и судами незаконной. Представляется, что в настоящее время применение данного механизма вполне допустимо. Работодатель вправе «простить» работнику некую сумму причиненного ущерба, превышающую его средний заработок, при этом, освободив себя от необходимости обращаться в суд (с уплатой государственной пошлины и перспективой длительного рассмотрения проблемы)[[39]](#footnote-39).

Причины отказа работодателя от взыскания ущерба могут быть разнообразны: тяжелое имущественное положение работника, незначительный размер причиненного им ущерба и т.д. Решение оформляется приказом об освобождении от материальной ответственности.

В тоже время, как подчеркивают эксперты, важен учет факторов причинения ущерба. Так, например, нахождение в нетрезвом состоянии, является грубейшим нарушением его трудовых обязанностей, уменьшение размера возмещения за этот ущерб, как правило, не допускается. Снижение размера ущерба, подлежащего возмещению, не допускается, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.[[40]](#footnote-40) На наш взгляд, даже данные факторы не могут быть препятствием для принятия решения работодателем об освобождении работника от возмещения ущерба, т.к. речь идет о частных правоотношениях, соответственно нельзя обязать работодателя требовать возмещения ущерба.

Наряду с правом работодателя отказать от возмещения ущерба, законодатель закрепляет пределы материальной ответственности работника. Последние закреплены в ст.241 ТК РФ. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Законодатель тем самым определяет так называемую ограниченную ответственность. При этом правила об ограниченной ответственности применяются во всех случаях, кроме прямо предусмотренных иными нормами ТК РФ или законодательными актами. Подзаконные и ведомственные нормативные акты (а также акты предприятий, организаций, учреждений) не могут делать изъятий из общего правила. Не может быть изменено данное правило и в трудовом договоре.

Базисной категорией в определении ограниченной ответственности является понятие среднего заработка. Порядок исчисления средней заработной платы установлен ст.139 ТК РФ. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации 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 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Дополнительно следует выделить Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 11 апреля 2003г. №213[[41]](#footnote-41). О порядке расчета среднего заработка при исчислении пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам действует Письмо Фонда социального страхования РФ от 18 марта 2002г. №02-18/05-1886[[42]](#footnote-42), а также другие акты.

К материальной ответственности в пределах среднего заработка работник привлекается в частности:

- в случае порчи или уничтожения по их небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий, сырья, в том числе и при изготовлении;

- за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды, других предметов, выданных работнику для работы;

- при излишних денежных выплатах не по вине работника;

- в случае причинения ущерба работодателю, вызванного неправильной постановкой учета и хранения имущества предприятия;

- при непринятии мер руководителями цехов, участков, отделов, отделений, филиалов, других подразделений организации, а также иными работниками для предотвращения простоя, выпуска некачественной продукции, хищения имущества предприятия и т.п.

Как мы уже подчеркивали к более высокой материальной ответственности работник может быть привлечен в случаях, прямо перечисленных в ТК РФ или же в случаях, предусмотренных иными федеральными законами. В качестве примера можно выделить:

- Федеральный закон от 12 июля 1999 года «О материальной ответственности военнослужащих» (п.4 ст.4) устанавливающий, что командиры (начальники) воинских частей, виновные в незаконном увольнении военнослужащего (лица гражданского персонала) с военной службы (работы), незаконном переводе лица гражданского персонала на другую работу, незаконном назначении военнослужащего (лица гражданского персонала) на должность, не предусмотренную штатом (штатным расписанием) воинской части, либо на должность, оплачиваемую выше фактически занимаемой должности, несут материальную ответственность за ущерб, причиненный излишними денежными выплатами, произведенными в результате незаконного увольнения военнослужащего (лица гражданского персонала), незаконного перевода лица гражданского персонала на другую работу, незаконного назначения военнослужащего (лица гражданского персонала) на должность, в размере причиненного ущерба, но не более трех окладов месячного денежного содержания и трех месячных надбавок за выслугу лет;

- Федеральный закон от 8 января 1998г. №3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах», в п.6 ст.59 которого закреплено, что «Материальная ответственность за ущерб, причиненный юридическому лицу, возлагается на работника указанного юридического лица, если неисполнение или ненадлежащее исполнение им трудовых обязанностей повлекло хищение либо недостачу наркотических средств или психотропных веществ. Указанный работник в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде несет материальную ответственность в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба, причиненного юридическому лицу в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ».

Как влияет на пределы материальной ответственности факт причинения ущерба нескольким объектам имущества? Рассмотрим ситуацию, когда работником было единовременно причинен ущерб не одной единице имущества, а группе объектов. Приведем пример из практики:

«ООО обратилось в суд с иском к Г. о взыскании 23036 рублей. В обоснование иска указано, что Г. состоящий в трудовых отношениях с ООО, управляя автомашиной ПАЗ принадлежащей ООО, совершил столкновение с автомашиной принадлежащей Ш., в результате чего а/м Ш. были причинены механические повреждения. Виновным в ДТП был признан Г.

Решением районного суда с ООО в пользу Ш. в возмещение ущерба причиненного ДТП взыскано 22259 руб. и возврат госпошлины. Данную сумму ООО просило взыскать с ответчика. Ответчик иск не признал.

Решением мирового судьи в иске отказано.

Апелляционным решением районного суда решение мирового судьи отменено и вынесено новое решение, по которому с Г. взыскано в пользу ООО 6452 рубля и возврат госпошлины. В остальной части иска отказано.

Президиум Верховного Суда РТ апелляционное решение районного суда отменил. Решение мирового судьи оставил без изменения, а апелляционную жалобу ООО - без удовлетворения.

В соответствии с ч.2 ст.118 КЗоТ РФ действующего на тот момент, материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей возлагается на работника при условии, если ущерб причинен по его вине. Эта ответственность, как правило, ограничивается определенной частью заработка работника и не должна превышать полного размера причиненного ущерба, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

В соответствии со ст.119 КЗоТ РФ, действующего на момент вынесения решения, за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, работники, по вине которых причинен ущерб, несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка.

Как видно из дела, в результате ДТП по вине водителя ООО - Г. были причинены механические повреждения четырем автомобилям.

После выплат ООО в возмещении ущерба двум владельцам а/м. оно дважды обращалось с регрессными исками к Г. и решениями районного суда с Г. были взысканы 5688 и 6225 рублей.

Данному обстоятельству суд в апелляционном решении какой-либо оценки не дал. Отменяя решение мирового судьи, суд допустил неправильное применение и толкование норм материального права, расценив каждый факт выплаты возмещения истцом, как самостоятельные случаи причинения работником ущерба предприятию, тем самым нарушив принцип ограниченной материальной ответственности работника, за ущерб причиненный предприятию.

Мировой судья, отказывая в иске, расценил обстоятельства причинения ущерба Г. как один самостоятельный случай причинения ущерба, т.к. повреждения автомашин четырех владельцев произошли в одной время, в одном месте, в результате одного совершения ДТП и в результате одних действий ответчика.

С данным выводом следует согласиться, поскольку взыскание с работника среднемесячного заработка в неоднократном размере за одно причинение ущерба предприятию, не может быть признано правильным.

Суд апелляционной инстанции, удовлетворяя иск и взыскивая с Г. 6452 рубля в возмещение ущерба, не принял во внимание, что с него ранее уже были взысканы суммы, связанные с данным ДТП»[[43]](#footnote-43).

Как видно из примера, суд апелляционной инстанции нарушил принцип ограниченной материальной ответственности работника за ущерб, причиненный предприятию.

Таким образом, по общему правилу работник привлекается к ограниченной материальной ответственности. Данный вид ответственности является основным.

## **2.2. Полная материальная ответственность: случаи, договорные основы**

Полная материальная ответственность является исключением из общей нормы ст.241 ТК РФ о пределах материальной ответственности работника и потому может иметь место лишь в рамках и случаях предусмотренных действующим законодательством.

Как следует из ст.242 ТК РФ полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере, т.е. без ограничений пределами его заработка.

Основания возмещения ущерба в полном объеме можно условно разделить на два вида. Первый - когда обязанность сотрудника возместить полностью ущерб, причиненный им при исполнении трудовых обязанностей, закреплена в договоре о полной материальной ответственности. И второй - работник обязан возместить ущерб, причиненный своими виновными действиями, независимо от наличия договора (случаи полной материальной ответственности).

Случаи полные материальной ответственности закреплены законодателем. Обязанность возмещать причиненный ущерб в полном размере возникает:

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;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Это не исчерпывающий перечень случаев, когда работник может быть привлечен к полной материальной ответственности, последние могут содержаться как в самом ТК РФ, так и иных федеральных законодательных актах.

Рассмотрим подробно каждый из перечисленных случаев.

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.

В качестве примера можно выделить положения ст.34 Закона «О связи» устанавливающего полную материальную ответственность работников почты для операторов.

Полная материальная ответственность установлена и для кассиров (п.33 Порядка ведения кассовых операций в Российской Федерации (утвержденный решением Совета Директоров ЦБР 22 сентября 1993г. №40)[[44]](#footnote-44): кассир в соответствии с действующим законодательством о материальной ответственности рабочих и служащих несет полную материальную ответственность за сохранность всех принятых им ценностей и за ущерб, причиненный предприятию, как в результате умышленных действий, так и в результате небрежного или недобросовестного отношения к своим обязанностям.

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу.

Следует акцентировать внимание на формулировке данного случая, а именно, определяющем слове – «недостачи» ценностей. Ранее (по нормам Кзот РФ) судебная практика исходила из того, что работник должен нести такую ответственность не только за недостачу, но и за порчу этих ценностей. Трудовой кодекс установил полную материальную ответственность работника лишь за недостачу вверенных ему ценностей.

Имущество может быть передано работнику на основании договора ответственного хранения или доверенности на ценности (например, при перевозке); акт о выдаче командировочных денежных средств.

Следует подчеркнуть, что законодатель говорит о «специальном письменном договоре», то есть речь идет не о договоре, о полной материальной ответственности», а о соглашении, опосредующем передачу каких-либо ценностей. Например, когда работник привлекается для срочного получения, доставки, передачи имущественных ценностей, необходимых или направляемых работодателю, если отсутствует возможность поручить эту функцию тем, кто занят этим постоянно, в чьи трудовые обязанности это входит.

Важно подчеркнуть, что выдача разовой доверенности на получение ценностей работником, в трудовые обязанности которого не входит выполнение такого рода поручений, может иметь место только с согласия работника. Выдача разовой доверенности означает разовую операцию и не должна превращаться в систему.[[45]](#footnote-45)

3) умышленного причинения ущерба.

Такие ключевые понятия как «непреодолимая сила», «крайняя необходимость» и «умысел» ТК РФ не определяет. Для раскрытия понятия умысла необходимо обратиться к КоАП РФ и УК РФ.

В соответствии с п.1 ст.2.2 КоАП РФ, правонарушение признается совершенным умышленно, если лицо, его совершившее, сознавало противоправный характер своего действия (бездействия), предвидело его вредные последствия и желало наступления таких последствий или сознательно допускало либо относилось к ним безразлично.

УК РФ подразделяет умысел на прямой и косвенный. Прямой умысел имеет место, если лицо осознавало общественную опасность своих действий (бездействия), предвидело возможность и неизбежность наступления общественно опасных последствий и желало их наступления (ст.25).

Косвенный умысел имеет место, если лицо осознавало общественную опасность своих действий (бездействия), предвидело возможность наступления общественно опасных последствий, не желало, но сознательно допускало эти последствия либо относилось к ним безразлично.

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Факт состояния работника в алкогольном, наркотическом или токсическом опьянении должен быть подтверждено документально - справками медицинских учреждений.

Опьянение может быть подтверждено и свидетельскими показаниями, но представляется, что в последующем (в течение разумного срока) должна быть проведена соответствующая экспертиза. В тоже время не проведение экспертизы не может быть препятствием.

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда.

Работник, признанный виновным приговором суда в совершении преступления, должен возместить причиненный таким преступлением предприятию ущерб. При этом не имеет значения вид преступления.

Представляется, что освобождение лица от уголовной ответственности по амнистии (ст.84 УК РФ) не может служить основанием для его освобождения от материальной ответственности. При этом прекращение уголовного дела в связи с применением акта об амнистии, вступившего в силу до начала судебного разбирательства, также не освобождает лицо от обязанности возместить ущерб.[[46]](#footnote-46) Единственное исключение – прямое указание на освобождение от материальной ответственности в акте об освобождении (помиловании).

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом.

Как верно замечают специалисты, в ст.242 ТК РФ допущена ошибка: не учтены нормы ст.2.1 КоАП РФ, в которых речь идет не об «административном проступке», а об «административном правонарушении»[[47]](#footnote-47).

Согласно п.1 ст.2.1 административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое настоящим Кодексом или законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответственность.

Как следует из п.2 ст.29.10 КоАП РФ, если при решении вопроса о назначении судьей административного наказания за административное правонарушение одновременно решается вопрос о возмещении имущественного ущерба, то в постановлении по делу об административном правонарушении указываются размер ущерба, подлежащего возмещению, сроки и порядок его возмещения.

Постановления, вынесенные иными органами и должностными лицами, которым Кодекс предоставляет право применять административные наказания, являются лишь основанием для полной материальной ответственности работника (п.6 ст.243 ТК РФ), если таковые не были обжалованы заинтересованным лицом в порядке, установленном этим Кодексом. В последнем случае применяется порядок взыскания ущерба, предусмотренный ст.248 ТК РФ.

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами.

В соответствии с п.1 ст.139 ГК РФ информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, когда информация имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности. Сведения, которые не могут составлять служебную или коммерческую тайну, определяются законом и иными правовыми актами.

Для привлечения работников к материальной ответственности за разглашение названных коммерческой и иной тайны (охраняемой законом) необходимо соблюдение следующих условий: во-первых, наличия обязанности работника сохранять соответствующую тайну, включенной в его трудовой договор; во-вторых, наличие федерального закона, предусматривающего материальную ответственность в таком случае.

В настоящее время действует Федеральный закон от 29 июля 2004г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»[[48]](#footnote-48). Как закреплено в п.6 ст.12 Закона «О коммерческой тайне», сторона, не обеспечившая в соответствии с условиями договора охраны конфиденциальности информации, переданной по договору, обязана возместить другой стороне убытки, если иное не предусмотрено договором.

Согласно ГК РФ работники, разгласившие служебную или коммерческую тайну вопреки трудовому договору, обязаны возместить причиненные убытки.

Таким образом, гражданское законодательство говорит о возмещении убытков, которые подразумевают и возмещение упущенной выгоды.

Несмотря на простоту формулировок ТК РФ и ГК РФ, привлечение к полной материальной ответственности работника, разгласившего служебную (и иную охраняемую законом) тайну представляется затруднительным. На практике типичным является разглашение информации о предстоящих готовящихся сделках, аукционах, которые еще не заключены, но готовится проведение. В большинстве случаев речь может идти только об упущенной выгоде.

Следует согласиться с экспертами, отмечающими, что «непонятно, как она будет рассчитываться. Ведь разглашение коммерческой тайны влечет только упущенную выгоду, а по Трудовому кодексу размер ущерба определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба»[[49]](#footnote-49).

Представляется, что данный пункт должен либо исключен из ТК РФ, либо даны соответствующие разъяснения по его правоприменению.

Еще один вариант разрешения сложившихся противоречий – урегулирование ответственности за разглашение коммерческой (служебной и иной) тайны гражданско-правовыми нормами, влекущими гражданско-правовую ответственность, вплоть до взыскания упущенной выгоды. Впрочем, необходимо детальное урегулирование данного вопроса, дабы не было повального заключения аналогичных договоров на практике.

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Ущерб должен быть причинен работников в момент, когда работник не исполнял трудовые обязанности (время отдыха). Типичный пример: использование автотранспортного средства во внерабочее время, попадание в аварию.

При этом не имеет значения, где был причинен ущерб: на территории организации (предприятия) или вне ее территории.

Как подчеркивают эксперты[[50]](#footnote-50), ущерб может быть причинен даже в рабочее время: например, когда работник в личных целях использовал имущество работодателя и повредил его. Однако в любом случае организация должна доказать, что ущерб был причинен работником не при исполнении им трудовых обязанностей.

Перечисленный перечень случаев привлечения к полной материальной ответственности не является закрытым, но в тоже время не может быть дополнен неполномочными субъектами, например, органами местного самоуправления, работодателем и т.д.

Особые правила действуют в отношении работников в возрасте до восемнадцати лет. Они несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Перейдем к рассмотрению договоров о полной материальной ответственности.

Прежде всего, подчеркнем, что материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером.

Заметим, что, так как полная материальная ответственность руководителя организации уже установлена ТК РФ (ч.1 ст.277) указание на полную материальную ответственность в договоре не обязательно, в виду того, что это не исключает такую ответственность в силу закона. Таким образом, руководитель организации несет полную материальную ответственность независимо от того, есть ли указание на его ответственность в тексте соглашения.

Обратимся к содержанию ст.242 ТК РФ письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Постановлением Правительства РФ от 14 ноября 2002г. №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»[[51]](#footnote-51) разработка перечней было поручено Минтруда РФ и в конце 2002 года такие перечни были утверждены Постановлением Минтруда РФ от 31 декабря 2002г. №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»[[52]](#footnote-52).

Обратимся к перечню.

В «Перечень должностей» включены следующие категории работников (приведем лишь некоторые виды):

- Кассиры, контролеры, кассиры-контролеры (в том числе старшие), а также другие работники, выполняющие обязанности кассиров (контролеров).

- Руководители, их заместители, специалисты и иные работники, осуществляющие: депозитарную деятельность; экспертизу, проверку подлинности и иную проверку, а также уничтожение в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, а также иные работники, выполняющие аналогичные функции;

- Директора, заведующие, администраторы (в том числе старшие, главные), другие руководители организаций и подразделений (в том числе секций, приемных, пунктов, отделов, залов) торговли, общественного питания, бытового обслуживания; начальники (руководители) строительных и монтажных цехов, участков и иных строительно-монтажных подразделений, производители работ и мастера (в том числе старшие, главные) строительных и монтажных работ.

- Заведующие, другие руководители складов, кладовых (пунктов, отделений), ломбардов, камер хранения, других организаций и подразделений по заготовке, транспортировке и др.;

- Заведующие и иные руководители аптечных и иных фармацевтических организаций, отделов, пунктов и иных подразделений, их заместители, провизоры, технологи, фармацевты;

- Лаборанты, методисты кафедр, деканатов, заведующие секторами библиотек.

В «Перечень работ» включены следующие виды работ (приведем лишь некоторые виды):

- по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг (в том числе не через кассу, через кассу, без кассы через продавца, через официанта или иного лица, ответственного за осуществление расчетов); по обслуживанию торговых и денежных автоматов и т.п.

- связанные с осуществлением: депозитарной деятельности; экспертизы, проверки подлинности и иной проверки, а также уничтожения в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг и т.п.;

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

- по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей;

- по приему от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей;

- по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза;

- по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке, хранению, обработке и применению в процессе производства драгоценных и полудрагоценных металлов, камней;

- по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных;

- по изготовлению, переработке, транспортировке, хранению, учету и контролю, реализации (покупке, продаже, поставке) ядерных материалов, радиоактивных веществ и т.п.

Таким образом, только с работниками из названных перечней, возможно заключение договора о полной материальной ответственности. Дополнение или изменение возможно только полномочным органом (Минтруда РФ) или на уровне ТК РФ или ФЗ РФ. В качестве исключения можно привести положение ст.346 ТК РФ, устанавливающее, что договор о полной материальной ответственности может быть заключен и с работником религиозной организации в соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации.

Важно подчеркнуть, что названным Постановлением Минтруда РФ утверждены также типовые формы договоров о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Рассмотрим порядок заключения такого договора.

Договор заключается в письменной форме. Работодатель может использовать как типовую форму, так и самостоятельно составить договор. При этом в случае возникновения противоречий с нормами трудового законодательства, договор, в части противоречий, не применяется.

В соответствии с типовой формой договора о полной индивидуальной ответственности работник принимает на себя полную материальную ответственность за недостачу вверенного ему работодателем имущества, а также за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, и в связи с изложенным обязуется:

а) бережно относиться к переданному ему для осуществления возложенных на него функций (обязанностей) имуществу работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба;

б) своевременно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему имущества;

в) вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенного ему имущества;

г) участвовать в проведении инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности и состояния вверенного ему имущества.

Договор вступает в силу с момента его подписания (если не оговорено иное). Действие договора распространяется на все время работы с вверенным работнику имуществом Работодателя.

Как быть на практике, если работник отказывается от подписания договора о полной материальной ответственности?

Ответ на поставленный вопрос можно найти в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»[[53]](#footnote-53) (п.36): «при разрешении споров, возникающих в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества (статья 244 ТК РФ), в случае, когда он не был одновременно заключен с трудовым договором, необходимо исходить из следующего.

Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель в силу ч.3 ст.73 ТК РФ обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора)».

В заключение данного параграфа остановимся на некоторых особенностях статуса работников являющихся субъектами полной материальной ответственности.

Наличие факта полной материальной ответственности работника за вверенные ему материальные и денежные средства, никак не может послужить основанием для затягивания его увольнения, в том числе и при наличии фактов значительной недостачи, растраты и прочего отсутствия имущества (денежных средств).

Если же за увольняемым работником числятся суммы недостач, то работодателю необходимо вовремя оформить недостачу и исполнительные документы в установленном порядке.

Прежде всего, одновременно с принятием решением об увольнении материально ответственного лица, администрация обязана в соответствии со статьей 12 Закона о бухгалтерском учете[[54]](#footnote-54) назначить проведение обязательной инвентаризации имущества на подведомственных увольняемому работнику объектах.

Порядок проведения такой инвентаризации регулируется положениями «Методических рекомендаций по инвентаризации имущества и финансовых обязательств», утвержденных приказом Минфина РФ от 13 июня 1995 года №49[[55]](#footnote-55). Документально результаты инвентаризации оформляются первичными учетными документами, формы которых утверждены постановлением Госкомстата РФ от 18 августа 1998 года №88 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету кассовых операций, по учету результатов инвентаризации»[[56]](#footnote-56).

Во всех случаях материалы инвентаризации должны быть оформлены до увольнения работника с работы, чтобы получить от него подписи на оформленных инвентаризационных описях, подтверждающие правильность проведения инвентаризации, подсчета остатков и определения суммы недостачи. Если работник отказывается от подписания описей, необходимо оформить акт, подтверждающий тот факт, что работнику предлагалось подписать описи и объяснить несогласие с их подписанием, однако он от подписи отказался. Такой акт рекомендуется подписать не только членами инвентаризационной комиссии, но и другими работниками, явившихся свидетелями отказа работника от подписания описей. Оформленный акт следует предложить подписать увольняемому работнику. Если он от подписи акта отказывается, следует еще раз на данном акте оформить свидетельские подписи того, что работник отказался от подписания акта.

По итогам проведения инвентаризации и выявления недостач, организации следует оформить судебный иск с требованием возместить сумму недостачи, с направлением его для реализации по месту проживания или работы уволенного работника (в том числе через судебных исполнителей). Порядок оформления и реализации исполнительных документов регулируется положениями Федерального закона от 21 июля 1997 года №119-ФЗ «Об исполнительном производстве»[[57]](#footnote-57) (с изм. от 22 августа 2004 года).

## **2.3. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба**

В соответствии со ст.245 ТК РФ при совместном выполнении рабочими и служащими отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества, утверждены постановлением Минтруда РФ от 31 декабря 2002г. №85.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

Рассмотрим порядок заключения такого договора, используя типовую форму, утвержденную Минтруда РФ.

По такому договору, который оформляется в письменной форме, коллектив (бригада) принимает на себя коллективную (бригадную) материальную ответственность за необеспечение сохранности имущества, вверенного ему для определенных работ, а также за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, а работодатель обязуется создать коллективу (бригаде) условия, необходимые для надлежащего исполнения принятых обязательств по договору.

Решение работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением) Работодателя и объявляется коллективу (бригаде). Приказ (распоряжение) работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности прилагается к настоящему Договору.

Комплектование вновь создаваемого коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. При включении в состав коллектива (бригады) новых работников принимается во внимание мнение коллектива (бригады).

Руководство коллективом (бригадой) возлагается на руководителя Коллектива (бригадира), который назначается приказом работодателя.

При временном отсутствии руководителя коллектива (бригадира) его обязанности возлагаются работодателем на одного из членов коллектива (бригады).

При смене руководителя коллектива (бригадира) или при выбытии из Коллектива (бригады) более 50 процентов от его первоначального состава договор должен быть перезаключен. Договор не перезаключается при выбытии из состава коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в коллектив (бригаду) новых работников. В этих случаях против подписи выбывшего члена Коллектива (бригады) указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает Договор и указывает дату вступления в Коллектив (бригаду).

Прием имущества, ведение учета и представление отчетности о движении имущества осуществляется в установленном порядке руководителем коллектива (бригадиром).

Основанием для привлечения членов коллектива (бригады) к материальной ответственности является прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный Коллективом (бригадой) Работодателю, а также и ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Договор составляется в двух имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах, один из которых находится у работодателя, а второй - у руководителя коллектива (бригадира). Изменение условий договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон.

Обратим внимание на особенности доказывания вины работников бригады.

Для освобождения от материальной ответственности (в условиях коллективной (бригадной) ответственности) член коллектива (бригады) сам должен доказывать отсутствие своей вины, то есть налицо изъятие из общих правил ст.233, 238 ТК РФ, возлагающих обязанность доказывания степени вины работника на работодателя.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем.

При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Важно подчеркнуть, что при данном виде материальной ответственности сохраняют свою силу положения об обстоятельствах, исключающих материальную ответственность, а также право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника.

**2.4. Порядок определения и взыскания ущерба**

Привлечение к материальной ответственности и возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб предприятию, учреждению.

Действующим законодательством обязанность установления размера причиненного ущерба и причину его возникновения возложена на работодателя (ст.247 ТК РФ).

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

- провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения (административное расследование): устанавливается, действительно ли имело место причинение работником материального ущерба, время, место, обстоятельства, при которых был причинен ущерб; выясняются цели и мотивы причинения материального ущерба; устанавливается наличие вины в действиях либо бездействии конкретных работников и степень вины каждого в случае причинения материального ущерба несколькими работниками; выясняются обстоятельства, влияющие на степень и характер ответственности виновного работника; выясняются личные и деловые качества работника, его предшествующее поведение; выясняются причины и условия, которые способствовали причинению материального ущерба; определяется размер ущерба, причиненного работником и др. вопросы;

- истребовать от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба;

- ознакомить работника с материалами проверки.

В целях проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Размер ущерба определяется в законодательно установленном порядке (с учетом положений Закона «О бухгалтерском учете») по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

В качестве исключения законодатель устанавливает, что федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер (ст.246 ТК РФ).

В настоящее время еще не принят не один подобный законодательный акт, между тем продолжают действовать ряд актов принятых еще в Советской России. Так, например, можно выделить Постановление СМ СССР от 17 февраля 1954г. №290 «О материальной ответственности лиц, виновных в гибели или хищении скота, принадлежащего колхозам и совхозам» (с изменениями от 26 сентября 1990г.) в п.1 которого установлено: установить, что при предъявлении иска к лицам, виновным в гибели крупного рогатого скота, свиней, овец и коз, принадлежащих колхозам и совхозам, сумма убытков должна определяться в размере однократной стоимости скота по закупочным ценам, а при гибели племенного и местного улучшенного скота - по ценам на племенной и местный улучшенный скот.

По результатам установления размера ущерба работнику представляется акт о расследовании обстоятельств причинения ущерба.

Акт должен содержать следующие реквизиты:

- дата составления;

- сведения о должностных лицах, обнаруживших ущерб и составивших акт;

- описание характера ущерба и обстоятельства причинения ущерба;

- оценка характера вины работника.[[58]](#footnote-58)

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их (ч.3 ст.247 ТК РФ). Трудовой кодекс не устанавливает порядок обжалования материалов проверки. Представляется, что данный вопрос решается или путем обращения к администрации организации (или комиссии по расследованию), или же в судебном порядке.

Порядок взыскания суммы ущерба урегулирован ст.248 ТК РФ.

В бесспорном порядке - по распоряжению работодателя (административное взыскание), взыскивается с виновного работника сумма причиненного ущерба, не превышающая среднего месячного заработка. При этом такое распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

В судебном порядке взыскивается ущерб в том случае, когда:

1) месячный срок истек;

2) работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок.

В целях гарантии защиты прав работника, законодатель предусмотрел, что при несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Следует подчеркнуть, что в настоящее время действуют нормативные акты, согласно которым, сумма ущерба с отдельных категорий работников (должностных лиц) взыскивается в бесспорном порядке.

Постановление СМ РСФСР от 11 марта 1976г. №171[[59]](#footnote-59) утвержден перечень документов, по которым взыскание задолженности производится в бесспорном порядке на основании исполнительных надписей органов, совершающих нотариальные действия (с изменениями от 30 декабря 2000г.). К таким документам отнесены: документы, устанавливающие задолженность по мелким недостачам, оставшуюся за материально ответственными работниками объединений, государственных, кооперативных и общественных организаций, предприятий и учреждений в случае увольнений этих работников и выдачи ими обязательств о погашении указанной задолженности.

Для получения исполнительной надписи представляются:

а) письменное обязательство материально ответственного работника о погашении им задолженности по мелкой недостаче;

б) справка администрации объединения, учреждения, предприятия, организации за подписью руководителя и главного (старшего) бухгалтера о том, какая сумма задолженности по мелкой недостаче осталась непогашенной при увольнении работника;

в) справка об увольнении работника.

Приказ ГТК РФ от 28 февраля 1995г. №132 «Об утверждении Положения о порядке возмещения ущерба от хищений, недостач и порчи материальных ценностей» (с изменениями от 16 июля 2002г.)[[60]](#footnote-60) п.3.3 закрепляет, что взыскание с материально ответственных лиц таможенных органов задолженности по мелким хищениям, недостачам в случае увольнения этих работников и выдачи ими обязательств о погашении производится в бесспорном порядке на основании исполнительной надписи нотариальных органов.

Если должник не согласен с исполнительной надписью нотариального органа, он может в соответствии с действующим законодательством оспорить ее в судебном порядке.

Гражданский иск о возмещении ущерба предъявляется в народный суд лишь в случаях, когда:

- взыскивается ущерб, причиненный мелкими хищениями, недостачами, порчей материальных ценностей при отсутствии признаков уголовного преступления;

- следственными органами отказано в возбуждении уголовного дела за отсутствием в деянии состава преступления или по другим основаниям;

- гражданский иск, заявленный в уголовном деле, был оставлен судом без рассмотрения, в связи с оправданием подсудимого за отсутствием состава преступления;

- суд при рассмотрении уголовного дела признал за истцами право на удовлетворение иска, но не принял решение за невозможность произвести подробный расчет по иску без отложения разбирательства дела.

Названные акты применяются в части не противоречащей трудовому законодательству.

Вернемся к порядку взыскания ущерба по ТК РФ.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет 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, но вправе обратиться в суд (ч.4 ст.248 ТК РФ).

Стороны трудового договора могут договориться, и работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или же исправить поврежденное имущество. На практике, это может быть и другое решение, например, выполнение определенной дополнительной работы.

Рассмотрим, ситуации, когда работодатель возмещает ущерб, причиненный работником третей организации.

Работодатель, возместивший вред, причиненный работником при исполнении им служебных, должностных или иных трудовых обязанностей, имеет право обратного требования (регресса) к этому лицу в размере выплаченного возмещения, если иной размер не установлен законом. Приведем пример из практики:

«По решению суда предприятие возместило вред, причиненный работником при исполнении им своих трудовых обязанностей, и обратилось в суд с иском к работнику о возмещении ущерба в порядке регресса.

Судом постановлено решение о взыскании суммы ущерба в полном размере.

Удовлетворяя требование предприятия, суд руководствовался ст.1081 ГК РФ, в соответствии с которой лицо, возместившее вред, причиненный другим лицом (работником при исполнении им служебных обязанностей, должностных или иных трудовых обязанностей), имеет право обратного требования (регресса) к этому лицу в размере выплаченного возмещения, если иной размер не установлен законом.

Однако с таким выводом согласиться нельзя.

Как следует из содержания ст.241 ТК РФ, за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка; материальная ответственность свыше среднего месячного заработка допускается в случаях, указанных в законодательстве.

Судом установлено, что ущерб причинен работником при исполнении им своих служебных обязанностей, с ним не заключался договор о полной материальной ответственности, в его действиях отсутствует состав преступления. Поэтому на данные правоотношения должны распространяться требования ст.119 КЗоТ РФ (ст.241 ТК РФ), а не нормы гражданского законодательства»[[61]](#footnote-61).

Рассмотрим еще один пример, когда материальный вред причинен работником третьей организации:

«Фирма «К...» предъявила иск предприятию «Б...» о возмещении ущерба. Суть дела была такова. Водитель предприятия «Б...» на служебной машине по своей вине совершил наезд на автомобиль фирмы «К...», в результате чего машины фирмы «К...» и предприятия «Б...» были практически полностью повреждены.

Суд отказал в иске фирме «К...» и предложил организации обратиться в другой суд, по месту жительства водителя предприятия «Б...» Петра М., чтобы взыскать причиненный ущерб лично с него. Также суд обратил внимание фирмы «К...» на недавно вынесенное судебное решение по иску предприятия «Б...» к своему сотруднику о возмещении материального ущерба в связи с повреждением автомобиля. Этим решением устанавливалось, что в происшествии виновен сам работник - водитель Петр М.

Подавая иск, представитель фирмы «К...» исходил из следующих фактов. Собственником автомобиля, на котором был совершен наезд, является предприятие «Б...». Транспортное средство - это источник повышенной опасности. А владелец (в данном случае собственник) источника повышенной опасности должен возместить вред, причиненный этим источником. Поэтому предприятие и должно нести ответственность за ущерб.

Предприятие «Б...» в свою очередь возразило на иск таким образом. Водитель Петр М. завладел служебным автомобилем самовольно, в нерабочее время - авария произошла в субботу в 22.00. Накануне происшествия Петр закончил свой рабочий день и должен был поставить автомобиль в гараж, а ключи сдать заместителю директора, чего он не сделал. И это притом, что в организации действует приказ руководителя, устанавливающий, что после 19.00 все автомобили предприятия должны находиться в гараже. Кроме того, Петр сел за руль в нетрезвом виде, что подтверждается медицинской справкой. Таким образом, источник повышенной опасности вышел из обладания предприятия «Б...» в результате противоправных действий водителя, а значит, за ущерб должен отвечать он»[[62]](#footnote-62).

Таким образом, в аналогичных ситуациях работник несет ответственность, как перед работодателем, так и перед третьей организацией.

Вернемся к рассмотрению порядка возмещения ущерба.

Как подчеркивается в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 1 марта 1983г. №1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» (с изм. и доп. от 25 октября 1996г.) в процессе подготовки дела о материальной ответственности работников к судебному разбирательству надлежит предложить истцам и другим лицам, участвующим в деле, представить доказательства, подтверждающие вину работника, наличие прямого действительного ущерба, противоправности действия (бездействия) работника, причинной связи между его действием (бездействием) и ущербом с тем, чтобы с учетом этих данных, а также обстоятельств, от которых зависит правильное определение вида и пределов материальной ответственности, разрешить возникший спор по существу.

Как мы уже подчеркивали, по общему правилу, доказывание вины работника лежит на работодателе. Единственное исключение - в условиях коллективной (бригадной) ответственности) член коллектива (бригады) сам должен доказывать отсутствие своей вины, степень же вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом (ч.4 ст.245 ТК РФ).

Трудовое законодательство предусматривает, что орган по рассмотрению трудовых споров (комиссия по трудовым спорам, суд, мировой судья) может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника (ч.1 ст.250 ТК РФ).

Как следует из процитированной статьи, суд должен учитывать:

- степень и форму вины;

- материальное положение;

- другие обстоятельства, то есть данный перечень не является исчерпывающим.

На практике, к данным обстоятельствам относят: конкретную обстановку при которой причинен ущерб; условия.

Единственное законодательное ограничение - как установлено в ч.2 ст.250 ТК РФ, снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

На практике, иногда без достаточных оснований суды уменьшают размер ущерба, подлежащего возмещению. При рассмотрении дел суды не всегда обращают внимание на пропуск срока для предъявления исков, а при наличии к тому основания не обсуждают вопрос о восстановлении этого срока.

Необходимо учитывать не только основания для снижения размеров ущерба, но основания увеличения ущерба до «полного». В соответствии с п.6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 1 марта 1983г. №1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» (в редакции от 21 декабря 1993г.) (с изменениями от 27 июля, 20 декабря 1983г., 16 декабря 1986г., 21 апреля 1987г., 25 октября 1996г.) если при рассмотрении иска, заявленного по основаниям, предусмотренным КЗОТ (ТК РФ), будут установлены обстоятельства, с которыми закон связывает наступление полной материальной ответственности работника, суд может обязать ответчика возместить ущерб в полном объеме, поскольку в соответствии ГПК суду предоставлено право выйти за пределы заявленных истцом требований. Однако, применяя данное правило, необходимо учитывать о праве работодателя полностью или частично отказаться от взыскания ущерба с работника.

# **Заключение**

Подводя итог данной работе, подчеркну основные изложенные положения.

Материальная ответственность работника - один из способов защиты права собственности работодателя.

Отношения материальной ответственности работников в сфере труда включаются в отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями, а потому регулируются трудовым законодательством. ТК РФ предусматривает взаимные обязанности работника и работодателя в части имущественных отношений.

Сторона трудового договора (работодатель и работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Конкретизация материальной ответственности сторон может быть произведена в трудовом договоре либо в специальном письменном соглашении, прилагаемом к трудовому договору.

Специальной гарантией при материальной ответственности служит запрет в договорном порядке повышать размер ответственности работника перед работодателем по сравнению с ТК или иными федеральными законами.

Гарантией реального возмещения ущерба, причиненного одной стороной трудового договора другой его стороне, служит положение о том, что расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение стороны этого договора от материальной ответственности.

Ущерб, причиненный одной стороной трудового договора другой стороне, может быть возмещен добровольно. Между сторонами может быть заключено соглашение о размере, порядке и сроках возмещения.

Споры о возмещении ущерба стороной трудового договора другой его стороне рассматриваются судом.

Материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать ущерб, причиненный работодателю. Законодательство, устанавливая обязанность работника возмещать ущерб, причиненный работодателю, предусматривает и гарантии сохранения заработной платы работника. Одновременно оно обязывает работодателя создавать работнику условия, необходимые для обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества и регулирует некоторые организационные отношения. Работник возмещает ущерб в зависимости от того, какой договор был заключен при приеме сотрудника на работу (трудовой или гражданско-правовой).

В главе 39 ТК РФ закреплены нормы материальной ответственности работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя: устанавливается обязанность работника возместить причиненный работодателю ущерб; формулируется понятие действительного ущерба; указывается на обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника; устанавливаются пределы материальной ответственности работника; содержится перечень случаев полной материальной ответственности работника; устанавливаются правила заключения письменного договора о полной материальной ответственности; устанавливаются порядок утверждения перечней работ и категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, и форм этих договоров; определяются условия введения коллективной (бригадной) материальной ответственности; определяется порядок заключения письменного договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности; устанавливается порядок определения степени вины каждого члена коллектива (бригады) в причиненном работодателю ущербе; устанавливаются правила определения размера причиненного ущерба; возлагается на работодателя обязанность устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения; устанавливается порядок взыскания ущерба; возлагается на работника обязанность возместить затраты, понесенные работодателем в связи с обучением работника; определяет порядок снижения размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что институт материальной ответственности работников в сфере трудовых правоотношений играет решающую роль в становлении правового государства.

Трудовой кодекс в отличие от ранее действующего КЗоТа РСФСР более полно, с учетом вновь возникших объективных экономических реалий регулирует правоотношения работника и работодателя в сфере материальной ответственности. Четкое регулирование этой сферы трудовых правоотношений должно уменьшить социальную напряженность в обществе и ликвидировать одну из причин возникновения трудовых конфликтов.

В то же время четкое разграничение материальной ответственности в сфере трудовых правоотношений от гражданско-правовой ответственности позволяет более полно защищать права и охраняемые законом интересы как работника, так и работодателя.

Интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии существования трудовых отношений. Это, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов. В настоящее время в сфере трудовых отношений появились две негативные тенденции: рост нарушений трудовых прав работников (незаконные увольнения, невыплата заработной платы и т.д.) и ослабление их судебной защиты. Значительно возросло количество трудовых дел в судах. Появились новые очень сложные дела: о взыскании морального вреда, причиненного работнику незаконным увольнением, переводом на другую работу, невыплатой гарантированных законодательством выплат и льгот, отказом от заключения трудового договора и другие.

Сегодня российское общество постепенно приходит к пониманию права как средства достижения согласия и компромисса. Мы становимся свидетелями того, что участники трудовых отношений начинают постепенно поворачиваться в сторону переговорного процесса. Государство с помощью права создает механизм, нацеленный на взаимный учет интересов сторон-участников трудовых отношений. Тем не менее, нельзя переоценивать роль права, которое само по себе не в состоянии решить политические и экономические проблемы. Поэтому крайне важно наличие в правовой системе норм, гарантирующих механизм рассмотрения конфликтов, их справедливого разрешения и реализации вынесенных решений.

В настоящее время мы столкнулись с несколькими принципиальными разночтениями и противоречиями в законодательстве РФ. Данные противоречия вызваны крайней запутанностью в Законах РФ, поскольку принимаемый закон часто вступает в противоречие с предыдущим. Но по общим правилам, хотя и действуют нормы более позднего закона, суд не всегда выносит решение в соответствии с данным правилом.

Таким образом, я считаю, что государственную политику по охране труда работников предприятий всех форм собственности стоит развивать далее, определив конкретные механизмы (гарантии) реализации трудовых прав работников, а также назрела необходимость систематизировать нормы, регулирующие особенности труда отдельных категорий работников, нуждающихся в особых условиях труда.

Вступление в действие Трудового кодекса РФ явилось новым этапом совершенствования всей правовой базы трудовых отношений в условиях становления рыночной экономии в нашей стране, важным фактором законодательного закрепления прав и обязанностей как работников, так и работодателей. Глубокие изменения в формах собственности и организационно-правовых формах деятельности организаций, развития коллективно-договорных отношений, другие крупные преобразования вызвали необходимость привести действующее законодательство в соответствие с требованиями жизни. Пожалуй, ни один из принятых за последние годы кодексов не вызывал таких острых дискуссий, ожесточенных споров и бурных дебатов, различных оценок его сторонников и противников, как проект Трудового кодекса РФ. Трудовой кодекс РФ, являясь результатом компромисса между интересами работников и работодателей, направлен на достижение между ними социального партнерства, обеспечение условий для высокопроизводительного, эффективного, творческого труда всех участников трудового процесса.

Для того чтобы нормы Трудового кодекса РФ получили полное применение, предстоит еще очень многое сделать, в том числе разработать и принять целый ряд федеральных законов и других коллективных правовых актов, на которые в Кодексе содержатся отсылки. В связи с эти Правительство РФ распоряжением от 17 апреля 2002 года №516-Р утвердило план подготовки проектов нормативных правовых актов Правительства РФ, в который включено 49 актов, необходимых для реализации Трудового кодекса РФ.[[63]](#footnote-63) Этим распоряжением поручено федеральным органом исполнительной власти представить в трёхмесячный срок предложения по приведению нормативных правовых актов Президента РФ и Правительства РФ в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Хорошо известно, что мало провозгласить какие-либо права, главное – претворять их в жизнь. Не секрет, что Россия в настоящее время находится далеко не на первом месте по уровню жизни, и ряд социально-экономических прав человека государство практически не может обеспечить. На взгляд С. Колобовой[[64]](#footnote-64), главное в проблеме прав человека сегодня – не теоретическая разработка и дать не их законодательное закрепление, а создание необходимых условий, гарантий, предпосылок, механизмов реализации прав человека, прежде всего, социально-экономических. Важно устранить прямые нарушения прав, причины, их порождающие, поставить заслоны на пути злоупотреблений и произвола в отношении прав граждан, упрочить их охрану и защиту со стороны власти.

Сказанное в первую очередь относится к рассматриваемым правоотношениям в сфере материальной ответственности работника, причинившего врем имуществу работодателя. Причин нарушений прав в данной сфере немало. Одна из них – отсутствие строгой системы процедур и механизмов защиты.

# **Библиография**

**Нормативные акты**

1. Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993г. (с изм. от 14.10.05) // Российская газета. №237. 25.12.1993.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 09.05.05) // Российская газета. 31.12.2001. №256.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 №51-ФЗ (ред. от 29.07.04) // СЗ РФ. 1994. №32. ст.3301.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 №14-ФЗ (ред. от 23.12.03) // СЗ РФ. 1996. №5. ст.410.
5. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.96 №63-ФЗ (ред. от 21.07.2005) // СЗ РФ. 17.06.96. №25. ст.2954.
6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001г. №195-ФЗ // СЗ РФ. 7 января 2002г. №1. ст.1
7. Федеральный закон от 15 июля 1995г. №103-ФЗ «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений» // СЗ РФ. 17 июля 1995г. №29. Ст.2759.
8. Федеральный закон от 21 июля 1997г. №119-ФЗ «Об исполнительном производстве» // СЗ РФ. 28 июля 1997г. №30. Ст.3591.
9. Федеральный закон от 21 ноября 1996г. №129-ФЗ «О бухгалтерском учете» // Российская газета. 28 ноября 1996г.
10. Федеральный закон от 23 ноября 1995г. №174-ФЗ «Об экологической экспертизе» // СЗ РФ. 27 ноября 1995г. №48. Ст.4556.
11. Федеральный закон от 29 июля 2004г. №98-ФЗ «О коммерческой тайне» // СЗ РФ. 9 августа 2004г. №32. Ст.3283.
12. Федеральный закон от 7 июля 2003г. №126-ФЗ «О связи» // СЗ РФ. 14 июля 2003г. №28. Ст.2895.
13. Федеральный закон от 8 января 1998г. №3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» // СЗ РФ. 12 января 1998г. №2. Ст.219.
14. Постановление Правительства РФ от 11 апреля 2003г. №213 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // СЗ РФ. 21 апреля 2003г. №16. Ст.1529.
15. Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2002г. №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» // СЗ РФ. 25 ноября 2002г. №47. Ст.4678.
16. Постановление СМ РФ от 11 марта 1976г. №171 «Об утверждении перечня документов, по которым взыскание задолженности производится в бесспорном порядке на основании исполнительных надписей органов, совершающих нотариальные действия» // СП РСФСР. 1976. №7. Ст.56. 1981. №5. Ст.22.
17. Постановление СМ СССР от 17 февраля 1954г. №290 «О материальной ответственности лиц, виновных в гибели или хищении скота, принадлежащего колхозам и совхозам».
18. Постановление Госкомстата РФ от 18 августа 1998г. №88 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету кассовых операций, по учету результатов инвентаризации» // Российский налоговый курьер. 2000. №11.
19. Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002г. №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» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 24 марта 2003г. №12.
20. Приказ ГТК РФ от 28 февраля 1995г. №132 «Об утверждении Положения о порядке возмещения ущерба от хищений, недостач и порчи материальных ценностей»
21. Приказ Минздрава СССР от 18 декабря 1981г. №1283 «Об утверждении перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, условий ее применения и типового договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности»
22. Приказ Минфина РФ от 13 июня 1995г. №49 «Об утверждении методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств» // Документы по налогообложению. 2000. №11.
23. Указ Президиума ВС СССР от 13 июля 1976г. №4204-IX «Об утверждении Положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» // ВВС СССР 1976. №29. Ст.427.
24. Указания о порядке применения в государственной торговле законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации (утв. приказом Минторга СССР от 19 августа 1982г. №169) // Экономика и жизнь. 1998. №5.
25. Письмо Фонда социального страхования РФ от 5 мая 2003г. №02-18/05-2788 «О Положении об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // Новые законы и нормативные акты. 2003. №39.
26. Порядок ведения кассовых операций в Российской Федерации (утв. решением Совета директоров ЦБР 22 сентября 1993г. №40) // Экономика и жизнь. 1993. №42-43.
27. Определение СК Верховного Суда РСФСР «Решение суда о возложении на работников совхоза обязанности по возмещению в полном размере ущерба, причиненного гибелью скота, признано правильным» (извлечение) // БВС РСФСР. 1985. №7.
28. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 1 марта 1983г. №1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» // БВС РСФСР. 1983. №6.
29. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // БВС РФ. 2004. №6.
30. Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1977г. №15 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» (с изм. и доп. от 17 марта 1983г., 1 декабря 1983г., 23 сентября 1987г. и 29 марта 1991г.)
31. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ «Некоторые вопросы судебной практики Верховного Суда РФ по гражданским делам» // БВС РФ. 2003г. №6.
32. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за четвертый квартал 2001г. (по гражданским делам) // БВС РФ. 2002. №1.

**Использованная литература**

1. Белинский Е.С. Материальная ответственность рабочих и служащих. – М.: Юр. лит, 1977.
2. Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В. Трудовое право: Учебное пособие. — Ростов н/Д: Феникс, 2002.
3. Большой словарь русского языка. Т.II. – М.: Русский язык, 1986.
4. Васецкий Н.А., Краснов Ю.К. Российское законодательство на современном этапе. Государственная Дума в формировании правового пространства России (1994-2003) – М.: Издание Государственной Думы РФ, 2003.
5. Гакало Н.М. Некоторые проблемы и особенности правового регулирования материальной ответственности гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации // Российский военно-правовой сборник. 2004. №1.
6. Гейц И.В. Чем грозит для работодателя подмена трудовых отношений договором гражданско-правового характера // Консультант бухгалтера. 2003. №7-8.
7. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - М.: Дело, 2003.
8. Даль В.И. Толковый словарь. – М., 1991.
9. Ковалев В.И. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации о материальной ответственности работников. - М.: За право военнослужащих, 2003.
10. Козлова Е. Когда работник виновен в ДТП // Кадровое дело. 2003. №9.
11. Колобова С. Как защитить трудовые права? // Российская юстиция. 2000. №10.
12. Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации, части первой / Под ред. Т.Е. Абовой и А.Ю. Кабалкина. - М.: Юрайт-Издат, 2004.
13. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: ИНФРА-М, 2002.
14. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова - М.: Проспект, 2003.
15. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. С.А. Панина – М.: МЦФЭР, 2002.
16. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. К.Н. Гусова. – М.: ТК Велби, 2002.
17. Королькова Т.А. Материальная ответственность сторон трудового договора // Бух. учет. 2002. №21.
18. Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ. – М.: Спарк, 2002.
19. Куренной А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. 2002. №6.
20. Липинский Д.А. Проблемы юридической ответственности / Под ред. Р.Л. Хачаурова. – СПб.: Пресс, 2003.
21. Миронов В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса Российской Федерации. – М., 2002.
22. Панкратова И.Л. Материальная ответственность рабочих и служащих // Юридический консультант. 2001. №7.
23. Полетаев Ю.Н. Некоторые правовые проблемы ответственности в трудовом праве // Трудовое право. 2001. №1.
24. Российское трудовое право: Учебник для вузов / Отв. ред. А.Д. Зайкин. – М.: Инфра-М, 1998.
25. Синицын С. О материальной ответственности за ущерб, причиненный организации: Комментарии и консультации // Приложение к журналу «Бух.учет». 2002. №21.
26. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. - М., 1999.
27. Трудовое право России. Учебник / Под ред. А.С. Пашкова. – СПб., 1999.
28. Трудовое право России: Учебник для вузов / Под ред. М.В. Молодцова. – М.: Норма, 2003.
29. Трудовое право. Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2004.
30. Федорова Т. Без вины виноватые // Кадровое дело. 2004. №4.
31. Черкутский Г.У., Парягина О.А. Правовые проблемы социальной политики. - Иркутск, 2005.
32. Шеломов Б. Договор о полной индивидуальной материальной ответственности работника // Справочник кадровика. 2000. №3.
33. Юридический словарь. Том 2. – М.: Государственное издательство юридической литературы, 1956.

**Приложение 1**

ДОГОВОР

О ПОЛНОЙ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(наименование организации)

далее именуемый "Работодатель", в лице руководителя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ или его заместителя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

имя, отчество) (фамилия, имя, отчество)

действующего на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

 (устава, положения, доверенности)

с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование должности)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящий Договор о нижеследующем.

1. Работник принимает на себя полную материальную ответственность за недостачу вверенного ему Работодателем имущества, а также за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, и в связи с изложенным обязуется:

а) бережно относиться к переданному ему для осуществления возложенных на него функций (обязанностей) имуществу Работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба;

б) своевременно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему имущества;

в) вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенного ему имущества;

г) участвовать в проведении инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности и состояния вверенного ему имущества.

2. Работодатель обязуется:

а) создавать Работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества;

б) знакомить Работника с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также иными нормативными правовыми актами (в т.ч. локальными) о порядке хранения, приема, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;

в) проводить в установленном порядке инвентаризацию, ревизии и другие проверки сохранности и состояния имущества.

3. Определение размера ущерба, причиненного Работником Работодателю, а также ущерба, возникшего у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, и порядок их возмещения производятся в соответствии с действующим законодательством.

4. Работник не несет материальной ответственности, если ущерб причинен не по его вине.

5. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания. Действие настоящего Договора распространяется на все время работы с вверенным Работнику имуществом Работодателя.

6. Настоящий Договор составлен в двух имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах, из которых один находится у Работодателя, а второй - у Работника.

7. Изменение условий настоящего Договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Договора.

Адреса сторон Договора: Подписи сторон Договора:

Работодатель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата заключения Договора Место

печати

**Приложение 2**

**ДОГОВОР**

**о коллективной материальной ответственности**

г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

В целях обеспечения сохранности материальных ценностей

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в лице

 (наименование предприятия, организации)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуем\_\_ в дальнейшем

 (должность, фамилия, имя, отчество)

"Предприятие", с одной стороны, и члены коллектива \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

отдела, участка, секции, склада и т.п.)

именуемые в дальнейшем "Коллектив", в лице руководителя коллектива

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество, занимаемая должность)

заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллектив принимает на себя коллективную материальную ответственность за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(наименование вида работ)

а руководство предприятия обязуется создать коллективу условия, необходимые для надлежащего исполнения принятых обязательств по договору.

1.2. При смене руководителя коллектива или при выбытии из коллектива более 50 процентов от его первоначального состава договор должен быть переоформлен.

1.3. Договор не переоформляется при выбытии из состава коллектива отдельных работников или приеме в коллектив новых работников. В этих случаях против подписи выбывшего члена коллектива указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор и указывает дату вступления в коллектив.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ЧЛЕНОВ КОЛЛЕКТИВА И РУКОВОДСТВА ПРЕДПРИЯТИЯ

2.1. Члены коллектива имеют право:

а) участвовать в приемке ценностей и осуществлять взаимный контроль за работой по хранению, обработке, продаже (отпуску), перевозке или применению в процессе производства ценностей;

б) принимать участие в инвентаризации ценностей, переданных коллективу;

в) знакомиться с отчетами о движении и остатках переданных коллективу ценностей;

г) в необходимых случаях требовать от руководства предприятия проведения инвентаризации переданных коллективу ценностей;

д) заявлять руководству предприятия об отводе членов коллектива, в том числе руководителя коллектива, которые, по их мнению, не могут обеспечить сохранность ценностей.

2.2. Члены коллектива обязаны:

а) бережно относиться к ценностям и принимать меры к предотвращению ущерба;

б) в установленном порядке вести учет, составлять и своевременно представлять отчеты о движении и остатках ценностей;

в) своевременно ставить в известность руководство предприятия о всех обстоятельствах, угрожающих сохранности ценностей.

2.3. Руководство предприятия обязано:

а) создавать коллективу условия, необходимые для обеспечения полной сохранности ценностей;

б) своевременно принимать меры к выявлению и устранению причин, препятствующих обеспечению коллективом сохранности ценностей, выявлять конкретных лиц, виновных в причинении ущерба, и привлекать их к установленной законодательством ответственности;

в) знакомить коллектив с действующим законодательством о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, а также с действующими инструкциями и правилами приемки, хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства ценностей и их учета;

г) обеспечивать коллективу условия, необходимые для своевременного учета и отчетности о движении и остатках переданных ему ценностей;

д) рассматривать вопросы об обоснованности требования членов коллектива о проведении инвентаризации ценностей;

е) рассматривать сообщения членов коллектива об обстоятельствах, угрожающих сохранности ценностей, и принимать меры к устранению этих обстоятельств.

3. ПОРЯДОК ВЕДЕНИЯ УЧЕТА И ОТЧЕТНОСТИ

3.1. Приемка ценностей, ведение учета и представление отчетности о движении ценностей осуществляются в установленном порядке руководителем коллектива.

3.2. Плановые инвентаризации ценностей, переданных коллективу, проводятся в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка.

Внеплановые инвентаризации проводятся при смене руководителя коллектива, при выбытии из коллектива более 50 процентов его членов, а также по требованию одного или нескольких членов коллектива.

3.3. Отчеты о движении и остатках ценностей подписываются руководителем коллектива и в порядке очередности одним из членов коллектива.

Содержание отчета объявляется всем членам коллектива.

4. ВОЗМЕЩЕНИЕ УЩЕРБА

4.1. Основанием для привлечения членов коллектива к материальной ответственности является материальный ущерб, причиненный недостачей, подтвержденной инвентаризационной ведомостью.

4.2. Привлечение коллектива к материальной ответственности производится руководством предприятия после проведения проверки причин образования ущерба с учетом письменных объяснений, представленных членами коллектива, а в необходимых случаях также заключений независимых экспертов.

4.3. Члены коллектива освобождаются от возмещения ущерба:

а) если будет установлено, что ущерб причинен не по их вине;

б) если будут установлены конкретные виновники причиненного ущерба из числа членов данного коллектива.

4.4. Определение размера ущерба, причиненного коллективом предприятию, а также порядок его возмещения регулируется действующим законодательством.

4.5. Подлежащий возмещению ущерб, причиненный коллективом предприятию, распределяется между членами данного коллектива пропорционально месячному должностному окладу и фактически проработанному времени за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Договор вступает в силу с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и действует на весь период работы коллектива с переданными ему ценностями на данном предприятии.

5.2. Договор составлен в двух экземплярах, первый хранится у руководства предприятия, второй - у руководителя коллектива.

ПОДПИСИ СТОРОН:

От имени Предприятия:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (должность, ф.и.о.) (подпись)

Руководитель коллектива:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (должность, ф.и.о.) (подпись)

М.П.

Члены коллектива: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Российская газета. 31.12.2001. №256 [↑](#footnote-ref-1)
2. СЗ РФ. 7 января 2002г. №1. ст.1 [↑](#footnote-ref-2)
3. СЗ РФ. 1994. №32. ст.3301. [↑](#footnote-ref-3)
4. СЗ РФ. 17 июля 1995г. №29. Ст.2759. [↑](#footnote-ref-4)
5. См.: Даль В.И. Толковый словарь. – М., 1991. С.319 [↑](#footnote-ref-5)
6. См.: Большой словарь русского языка. Т.II. – М.: Русский язык, 1986. С.449 [↑](#footnote-ref-6)
7. См.: Липинский Д.А. Проблемы юридической ответственности / Под ред. Р.Л. Хачаурова. – СПб.: Пресс, 2003. С.15. [↑](#footnote-ref-7)
8. См.: Ковалев В.И. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации о материальной ответственности работников. - М., 2003. С.127 [↑](#footnote-ref-8)
9. СЗ. 1929. №42. ст.367. [↑](#footnote-ref-9)
10. СЗ, 1932. №40. ст.242. [↑](#footnote-ref-10)
11. Известия НКТ. 1932. №17-18. [↑](#footnote-ref-11)
12. Ведомости ВС РСФСР, 1971, N50, ст.1007; 1973, N39, ст.825; 1974, N30, ст.806; 177, N1, ст.1; 1980, №34, ст.1063; 1982, N47, ст.1725; 1983, N51, ст.1782; 1985, N4, ст.117; 1986, N23, ст.636; 1987, N29, ст.1060; 1988, N6, ст.168, N14, 395; Ведомости СНД РФ и ВС РФ. 2 апреля 1992г., N14, ст.712. [↑](#footnote-ref-12)
13. Федеральный закон от 7 июля 2003г. №126-ФЗ "О связи" // СЗ РФ. 14 июля 2003г. №28. Ст.2895. [↑](#footnote-ref-13)
14. Федеральный закон от 23 ноября 1995г. №174-ФЗ "Об экологической экспертизе" // СЗ РФ. 27 ноября 1995г. №48. Ст.4556. [↑](#footnote-ref-14)
15. Федеральный закон от 15 июля 1995г. №103-ФЗ "О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений" // СЗ РФ. 17 июля 1995г. №29. Ст.2759. [↑](#footnote-ref-15)
16. Указ Президиума ВС СССР от 13 июля 1976г. №4204-IX "Об утверждении Положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации" // Ведомости ВС СССР 1976. №29. Ст.427. [↑](#footnote-ref-16)
17. Приказ Минздрава СССР от 18 декабря 1981г. №1283 "Об утверждении перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, условий ее применения и типового договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности" [↑](#footnote-ref-17)
18. Указания о порядке применения в государственной торговле законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации (утв. приказом Минторга СССР от 19 августа 1982г. №169) // Экономика и жизнь. 1998. №5. [↑](#footnote-ref-18)
19. Постановление СМ СССР от 17 февраля 1954г. №290 "О материальной ответственности лиц, виновных в гибели или хищении скота, принадлежащего колхозам и совхозам" [↑](#footnote-ref-19)
20. Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1977г. №15 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации" (с изм. и доп. от 17 марта 1983г., 1 декабря 1983г., 23 сентября 1987г. и 29 марта 1991г.) [↑](#footnote-ref-20)
21. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 1 марта 1983г. №1 "О некоторых вопросах применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации" // БВС РСФСР. 1983. №6. [↑](#footnote-ref-21)
22. Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2002г. №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" // СЗ РФ. 25 ноября 2002г. №47. Ст.4678. [↑](#footnote-ref-22)
23. Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002г. №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" // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 24 марта 2003г. №12. [↑](#footnote-ref-23)
24. См.: Юридический словарь. Том 2. – М.: Государственое издательство юридической литературы, 1956. С.74. [↑](#footnote-ref-24)
25. См.: Трудовое право. Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 1997. С.330. [↑](#footnote-ref-25)
26. См.: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - М.: Дело, 2003. С.279 [↑](#footnote-ref-26)
27. Федеральный закон от 8 января 1998г. №3-ФЗ "О наркотических средствах и психотропных веществах" // СЗ РФ. 12 января 1998г. №2. Ст.219. [↑](#footnote-ref-27)
28. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001г. №195-ФЗ // СЗ РФ. 7 января 2002г. №1. ст.1 [↑](#footnote-ref-28)
29. См.: Гейц И.В. Чем грозит для работодателя подмена трудовых отношений договором гражданско-правового характера // Консультант бухгалтера. 2003. №7-8. С.55 [↑](#footnote-ref-29)
30. См.: Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломова Б.А. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. – М.: Спарк, 2002. С.216 [↑](#footnote-ref-30)
31. См.: Куренной А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. 2002. №6. С.19. [↑](#footnote-ref-31)
32. Определение СК Верховного Суда РСФСР "Решение суда о возложении на работников совхоза обязанности по возмещению в полном размере ущерба, причиненного гибелью скота, признано правильным" (извлечение) // БВС РСФСР. 1985г. №7. с.10. [↑](#footnote-ref-32)
33. Бюллетень Верховного суда РФ. 1988. №4. [↑](#footnote-ref-33)
34. См.: Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации, части первой / Под ред. Т.Е. Абовой и А.Ю. Кабалкина. - М.: Юрайт-Издат, 2004. С.251 [↑](#footnote-ref-34)
35. См.: Куренной А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. 2002. №6. С.19. [↑](#footnote-ref-35)
36. См.: Федорова Т. Без вины виноватые // Кадровое дело. 2004. №4. С.37 [↑](#footnote-ref-36)
37. См.: Федорова Т. Без вины виноватые // Кадровое дело. 2004. №4. С.37 [↑](#footnote-ref-37)
38. См. например: Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. – М.: Спарк, 2002; Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2003. [↑](#footnote-ref-38)
39. См.: Куренной А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. 2002. №6. С.21. [↑](#footnote-ref-39)
40. См.: Ковалев В.И. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации о материальной ответственности работников. - М., 2003. С.218 [↑](#footnote-ref-40)
41. Постановление Правительства РФ от 11 апреля 2003г. №213 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" // СЗ РФ. 21 апреля 2003г. №16. Ст.1529. [↑](#footnote-ref-41)
42. Письмо Фонда социального страхования РФ от 5 мая 2003г. №02-18/05-2788 "О Положении об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" // Новые законы и нормативные акты. 2003. №39. [↑](#footnote-ref-42)
43. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за четвертый квартал 2001г. (по гражданским делам) // БВС РФ. 2002. №1. [↑](#footnote-ref-43)
44. Порядок ведения кассовых операций в Российской Федерации (утв. решением Совета директоров ЦБР 22 сентября 1993г. №40) // Экономика и жизнь. 1993. №42-43. [↑](#footnote-ref-44)
45. Бюллетень Верховного Суда СССР. 1980. №2. С.36. [↑](#footnote-ref-45)
46. См.: Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломова Б.А. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ. – М.: Спарк, 2002. С.239 [↑](#footnote-ref-46)
47. См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. - М.: Проспект, 2003. С.225 [↑](#footnote-ref-47)
48. Федеральный закон от 29 июля 2004г. №98-ФЗ "О коммерческой тайне" // СЗ РФ. 9 августа 2004г. №32. Ст.3283. [↑](#footnote-ref-48)
49. Васецкий Н.А., Краснов Ю.К. Российское законодательство на современном этапе. Государственная Дума в формировании правового пространства России (1994-2003). – М.: Издание Государственной Думы РФ, 2003. С.117 [↑](#footnote-ref-49)
50. См.: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - М.: Дело, 2003. С.229 [↑](#footnote-ref-50)
51. Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2002г. №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" // СЗ РФ. 25 ноября 2002г. №47. Ст.4678. [↑](#footnote-ref-51)
52. Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002г. №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" // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти от 24 марта 2003г. №12. [↑](#footnote-ref-52)
53. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. №2 "О применении судами РФ Трудового кодекса РФ" // БВС РФ. 2004. №6. [↑](#footnote-ref-53)
54. Федеральный закон от 21 ноября 1996г. №129-ФЗ "О бухгалтерском учете" // Российская газета. 28 ноября 1996г. [↑](#footnote-ref-54)
55. Приказ Минфина РФ от 13 июня 1995г. №49 "Об утверждении методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств" // Документы по налогообложению. №11. 2000г. [↑](#footnote-ref-55)
56. Постановление Госкомстата РФ от 18 августа 1998г. №88 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету кассовых операций, по учету результатов инвентаризации" // Российский налоговый курьер. 2000. №11. [↑](#footnote-ref-56)
57. Федеральный закон от 21 июля 1997г. №119-ФЗ "Об исполнительном производстве" // СЗ РФ. 28 июля 1997г. №30. Ст.3591. [↑](#footnote-ref-57)
58. См.: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу РФ. - М.: Дело, 2003. С.236 [↑](#footnote-ref-58)
59. Постановление СМ РФ от 11 марта 1976г. №171 "Об утверждении перечня документов, по которым взыскание задолженности производится в бесспорном порядке на основании исполнительных надписей органов, совершающих нотариальные действия" // СП РСФСР. 1976. №7. Ст.56. 1981. №5. Ст.22. [↑](#footnote-ref-59)
60. Приказ ГТК РФ от 28 февраля 1995г. №132 "Об утверждении Положения о порядке возмещения ущерба от хищений, недостач и порчи материальных ценностей" [↑](#footnote-ref-60)
61. Обзор судебной практики ВС РФ "Некоторые вопросы судебной практики Верховного Суда РФ по гражданским делам" // БВС РФ. 2003. №6. [↑](#footnote-ref-61)
62. Козлова Е. Когда работник виновен в ДТП // Кадровое дело. 2003. №9. С.42 [↑](#footnote-ref-62)
63. Собрание законодательства РФ. 2002. №16. [↑](#footnote-ref-63)
64. См.: Колобова С. Как защитить трудовые права? // Российская юстиция. 2000. №10. С.21 [↑](#footnote-ref-64)