Содержание

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В РОССИЙСКОМ ТРУДОВОМ ПРАВЕ 7

§ 1. Понятие и сущность материальной ответственности в трудовом праве 7

§ 2. Условия материальной ответственности работника 10

ГЛАВА 2. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА 17

§ 1. Понятие и пределы материальной ответственности работника. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника 17

§ 2. Определение размера ущерба, причиненного работником 30

§ 3. Порядок возмещения ущерба 34

§ 4. Возмещение затрат, связанных с обучением работника 40

ГЛАВА 3. ПОЛНАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ 46

§ 1. Понятие полной материальной ответственности работника, случаи привлечения к полной материальной ответственности 46

§ 2. Письменные договоры о полной материальной ответственности 65

§ 3. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба 72

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 82

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 87

# ВВЕДЕНИЕ

Нормы о материальной ответственности обеспечивают соблюдение дисциплины труда, профилактику неправомерного поведения. При возмещении ущерба устраняются последствия нарушения имущественных прав сторон, чем достигается и восстановительный эффект правового регулирования. Установление специальных процедур привлечения к ответственности работника и правил возмещения вреда работодателем создает гарантии сохранности имущества работодателя от порчи, уничтожения, утраты и т.д., а заработной платы – от незаконных удержаний.

Многоаспектность и значимость этого правового института подтверждаются в первую очередь структурой нового ТК РФ.[[1]](#footnote-1) В КЗоТ РСФСР нормы о материальной ответственности работника были помещены в разделе о гарантиях, а положения, касающиеся ответственности работодателя, разбросаны по разным статьям. Это вряд ли могло способствовать эффективному применению данных правовых норм.

ТК РФ объединил нормы о материальной ответственности в один раздел, выделив главу об общих положениях и посвятив отдельные главы особенностям ответственности каждой из сторон. В этой связи принципиальное значение имеет установление прямой связи между основными правами и обязанностями работника и работодателя при нарушении их имущественных интересов. Так, согласно ст. ст. 21 и 22 право работника на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами, гарантировано соответствующей обязанностью работодателя. В свою очередь, право работодателя привлекать к материальной ответственности работника основывается на конкретных обязанностях работника – бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, незамедлительно сообщать о возникновении ситуаций, представляющих угрозу сохранности этого имущества.

Таким образом, налицо актуальность сформулированной темы дипломной работы, которая позволяет не только определить новые подходы к исследованию категории материальной ответственности работника, но и систематизировать накопленные юридической наукой знания и правоприменительную практику.

Степень научной разработанности проблемы. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора широко используется в юридической науке и правоприменительной практике.

Отдельные стороны проблемы материальной ответственности сторон трудового договора, в частности работника, неоднократно рассматривались в правовой науке. Общетеоретические аспекты материальной ответственности работника разрабатывали такие ученые, как Курочкина В., Куренной А.М., Сосна Б.И., Цветков С.В., Нестерова Т. и др.

В дипломной работе используются работы ученых в сфере трудового и других отраслей права – Байгозина К.И., Веселовой А., Медведева М.Ф., Федоровой Т.И., Ситниковой Е.Г., Паршиной Т., и других авторов, комментарии трудового законодательства, учебники трудового права.

Цель и задачи исследования вытекают из актуальности и степени научной разработанности проблемы.

Целью представленной работы выступает комплексный теоретико-правовой анализ проблемы материальной ответственности работника, проведенный по следующим направления:

* всесторонний анализ правовых актов, действующих в Российской Федерации как источников правового регулирования материальной ответственности работника;
* рассмотрение проблем применения права в области материальной ответственности работника в Российской Федерации.

В рамках данных направлений предполагается решить следующие задачи:

* выявить тенденции развития норм о материальной ответственности работника;
* определить содержание и признаки материальной ответственности работника согласно действующему законодательству и правоприменительной практике;
* рассмотрение проблем реализации норм и принципов международного права в области материальной ответственности работника;
* определить роль судебных органов в решении вопросов, связанных с обозначенной темой.

Объект и предмет исследования определяются тематикой работы, ее целью и задачами.

Объектом научного анализа настоящей работы являются материальная ответственность работника как теоретическая категория и как правовое явление социальной действительности.

Предметная направленность определяется выделением и изучением, в рамках заявленной темы, нормативно-правовых источников как внутригосударственных, принятых как на федеральном уровне, так и на уровне международном, судебной практики.

Методологической основой исследования является диалектический метод. В ходе исследования использовались обще– и частнонаучные, а также специальные методы познания.

Общими явились методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, наблюдения и сравнения. В качестве общенаучных методов, с помощью которых проводилось исследование, использовались метод структурного анализа, системный и исторический методы. В качестве частнонаучного метода выступил конкретно-социологический. К специальным методам, использовавшимся в работе, следует отнести формально-юридический метод, методы правового моделирования, различные способы толкования права.

Данные методы позволили наиболее последовательно и полно рассмотреть различные аспекты материальной ответственности работника в рамках цели и задач исследования.

Эмпирическая база исследования построена на нормативном материале и судебной практике.

Нормативную основу составили: Конституция РФ,[[2]](#footnote-2) федеральное законодательство, затрагивающее вопросы материальной ответственности работника, положения международных договоров. Судебная практика представлена решениями федеральных судов.

Научная новизна исследования заключается в том, что оно представляет собой одну из попыток комплексного теоретико-правового анализа материальной ответственности работника как института трудового права в свете последних изменений законодательства в данной области.

# ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В РОССИЙСКОМ ТРУДОВОМ ПРАВЕ

## § 1. Понятие и сущность материальной ответственности в трудовом праве

Ответственность играет важную роль в регулировании поведения участников общественных отношений. Она применяется в связи с нарушениями установленных правил поведения и заключается в наступлении для нарушителей этих правил неблагоприятных последствий, в претерпевании ими ограничений личного, морального или материального характера.[[3]](#footnote-3)

Юридическая ответственность – это установленная законом или договором обязанность правонарушителя претерпеть неблагоприятные последствия в виде ограничений личного или материального характера, которая возникает после совершения правонарушения и в связи с правонарушением. Данная обязанность – дополнительная, возникающая в результате правонарушения.

Ее следует отличать от мер защиты права, суть которых заключается в принудительном осуществлении субъективной обязанности, возникшей в результате правомерных действий. В трудовом праве к мерам защиты права, в частности, относится возвращение неотработанного аванса, выданного в счет заработной платы, возвращение сумм, излишне выплаченных вследствие счетной ошибки, и т.п. В подобных случаях работник не подвергается ограничениям материального характера, поскольку возвращает то, что ему не принадлежит.[[4]](#footnote-4) При привлечении же к материальной ответственности по нормам трудового права работник возмещает причиненный по его вине ущерб за счет собственной заработной платы (а не личного имущества, что характерно для гражданского права).

Итак, ответственность по трудовому праву – это установленная трудовым законодательством обязанность сторон трудового договора, нарушивших законодательство о труде, претерпеть неблагоприятные последствия, предусмотренные законом.

Стороны трудовых отношений в случае совершения ими правонарушений могут привлекаться практически ко всем существующим видам ответственности: уголовной, административной, материальной, дисциплинарной, гражданско-правовой (имущественной). Однако следует заметить, что к уголовной и административной ответственности их могут привлечь лишь органы государственной власти, не являющиеся участниками упомянутых отношений. Субъектами остальных трех видов ответственности являются именно стороны трудовых отношений.[[5]](#footnote-5)

Ответственность по трудовому праву имеет две основные особенности, отличающие ее от гражданско-правовой ответственности.

Так, последняя может быть предусмотрена не только законом, но и договором. Ответственность же по трудовому праву, как правило, устанавливается только законодательством. В ряде случаев, например, при заключении договора о полной материальной ответственности, такая ответственность может быть формально закреплена в договоре, однако его условия не могут выходить за рамки, предусмотренные законодательством.

Кроме того, обязательным условием применения ответственности, установленной трудовым законодательством, является вина. Гражданско-правовая же ответственность может применяться и при отсутствии вины причинителя вреда (так, владелец источника повышенной опасности отвечает не только за виновное, но и за случайное причинение вреда).

К сторонам трудового договора (работнику и работодателю) применяются, как правило, различные виды ответственности. При этом работник может быть привлечен к материальной и дисциплинарной, а работодатель – к гражданско-правовой (имущественной) ответственности. В ряде случаев к такой ответственности может быть привлечен и работник, однако это происходит лишь тогда, когда он на момент совершения правонарушения «выходит» из сферы действия трудового права (например, на машине, принадлежащей работодателю, совершает поездку по собственной инициативе или выполняет на оборудовании работодателя работу для себя или других лиц, но не по заданию работодателя и т.п.).

Материальная ответственность сторон трудового договора – работодателя и работника – характеризуется следующими общими чертами: возникновение двусторонней материальной ответственности обусловливается существованием трудового договора; ее субъектами являются только стороны этого договора; ответственность возникает в результате нарушения обязанностей по трудовому договору; каждая сторона несет материальную ответственность только за виновные нарушения своих обязанностей, если это повлекло за собой ущерб у другой стороны; и одна, и другая стороны могут возместить причиненный ущерб добровольно.[[6]](#footnote-6)

Общие черты материальной ответственности работодателя и работника не исключают их дифференциации и относительной самостоятельности, которые связаны с тем, что одной стороной трудового договора является физическое лицо, работник, а другой – чаще всего юридическое лицо, работодатель; они не равны по своим экономическим и иным возможностям, работодатель обладает властно-организационными полномочиями в отношении работников. Эти факторы определяют различия материальной ответственности сторон трудового договора: а) если работники, по общему правилу, несут ограниченную материальную ответственность, то работодатели – полную; б) в отличие от материальной ответственности работодателя материальная ответственность работников глубоко дифференцирована; в) в отношении работников обычно действует презумпция их невиновности, в отношении работодателей – презумпция виновности. Виды ответственности работодателя предусмотрены в ст. ст. 234 – 237 ТК РФ, а работника – в ст. ст. 238 – 250 ТК РФ.

## § 2. Условия материальной ответственности работника

Материальная ответственность сторон трудового договора, как юридическая категория, заключается в возмещении имущественного ущерба, причиненного каждой из сторон другой стороне.[[7]](#footnote-7)

Для наступления материальной ответственности необходимо наличие одновременно нескольких условий:

– во-первых, ущерба, причиненного одной из сторон другой стороне трудового договора;

– во-вторых, противоправного поведения одной из сторон договора, причем это поведение может выражаться в форме как действия, так и бездействия. Противоправность поведения означает, что сторона трудового договора нарушила свои обязанности, которые определяются либо законами (в том числе Кодексом), либо иными нормативными правовыми актами, включая локальные (например, правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции), либо техническими нормами (правила эксплуатации машин и механизмов). Обязанности сторон трудового договора (в более широком смысле – сторон трудовых отношений) в самом общем виде определены Кодексом;

– в-третьих, противоправное поведение должно быть виновным (вина в праве, как правило, может проявляться в форме либо умысла, либо неосторожности). Форма вины имеет значение прежде всего для определения размера материальной ответственности. Так, работник, в зависимости от формы своей вины в причинении ущерба работодателю, может быть привлечен к ограниченной (в пределах своего среднего месячного заработка) или к полной ответственности;

– в-четвертых, наличие причинной связи между противоправным поведением и наступившим ущербом.[[8]](#footnote-8)

Прямой действительный ущерб – это ущерб в виде недостачи, утраты, порчи, повреждения имущества, излишних денежных выплат, которые предприятие произвело в результате противоправного поведения работника. Прямой действительный ущерб причиняется предприятию и при неполучении им денежных сумм, причитающихся за отгруженные товары, оказанные услуги, выполненные работы вследствие пропуска срока исковой давности и при невзыскании по этой же причине ущерба, причиненного предприятию другими предприятиями и гражданами.

Материальная ответственность не применяется, если по вине работника предприятие утратило возможность взыскать с других предприятий штрафы (пени, неустойки) в связи с пропуском срока исковой давности, т.к. здесь нет прямого действительного ущерба, а ущерб в виде неполученных предприятием доходов (штрафов, прибыли) в соответствии с ТК РФ взысканию не подлежит.

К излишним денежным выплатам относятся штрафы (пеня, неустойки), уплаченные предприятием за те или иные нарушения, средний заработок за период вынужденного прогула при незаконном увольнении и т.п.

Весьма интересным и показательным в связи с этим представляется один пример из судебной практики.

«ООО обратилось в суд с иском к Ф. о возмещении ущерба, причиненного работником при исполнении трудовых обязанностей. В обоснование иска указало, что ответчица, работая у них продавцом, допустила недостачу. Часть суммы ответчицей возмещена.

Истец просит взыскать с Ф. остаток суммы.

Ответчица иск не признала, указав, что ущерб ею полностью погашен.

Решением мирового судьи удовлетворен.

Президиум Верховного Суда РТ решение мирового судьи отменил и направил дело на новое рассмотрение.

Удовлетворяя иск, суд исходил из того, что Ф. допустила недостачу товаров, которая была установлена актами проверки ценностей.

Согласно договору о полной материальной ответственности, заключенным с Ф., она имела право участвовать в инвентаризации вверенных ей материальных ценностей. Между тем, как следует из актов проверки ценностей, она к участию в этих проверках допущена не была, ее подписи под актами отсутствуют.

Суд не проверил эти доводы ответчика, ограничившись указанием на то, что сумма иска подтверждена заключением бухгалтера.

Однако, заключение не могло заменить инвентаризацию, поскольку Ф. могла принять в ней участие, однако такого права была лишена».[[9]](#footnote-9)

Из данного решения суда можно сделать вывод о том, что в случае когда работодателю необходимо установить размер ущерба, подлежащего взысканию с материально ответственного лица, ему надлежит привлекать работников к проверке ценностей.

Противоправное поведение работника, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение им своих трудовых обязанностей, может выражаться в форме действия или бездействия. Например, работник самовольно использует в личных целях оборудование предприятия или похищает имущество предприятия, т.е. совершает запрещенное законом действие (противоправное действие). Противоправность может выражаться и в форме бездействия, если работник не выполняет предписанного законом действия. Например, инспектор по кадрам не выдал работнику его трудовую книжку в день увольнения, за что с предприятия был взыскан средний заработок в пользу уволенного работника за задержку выдачи трудовой книжки.

Противоправное бездействие будет иметь место и в случае, когда продавец оставил на работе невыключенную электроплиту, что привело к пожару, уничтожившему материальные ценности.

Третье 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, водитель забыл слить воду из радиатора, оставив машину на улице в зимнее время. Вода замерзла, повредив радиатор. В данном случае прямой действительный ущерб причинен противоправным поведением водителя. Если причинная связь между противоправным поведением работника и прямым действительным ущербом отсутствует, работник не подлежит привлечению к материальной ответственности.[[10]](#footnote-10) Например, токарь на 30 минут самовольно покинул свое рабочее место, оставив токарный станок включенным. Произошла поломка станка, но токарь не был привлечен к материальной ответственности т.к. поломка станка произошла вследствие заводского дефекта, т.е. дефекта, допущенного заводом-изготовителем.

Вина работника – четвертое 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. Например, кассир похитил деньги из кассы, кладовщик присвоил часть полученных им в подотчет ценностей.

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.[[11]](#footnote-11)

Отсутствие вины работника означает и отсутствие основания для привлечения его к материальной ответственности.

Так, при рассмотрении одного из дел суд указал, что отсутствие вины работника влечет его освобождение от материальной ответственности. «Несколько лет Сабидулла Джуманьязов работал старшим чабаном в колхозе «Родина» Наримановского района по договору, в соответствии с которым взял на себя материальную ответственность за сохранность поголовья овец и коней.

В конце 90-х годов из-за резкого ухудшения погоды и отсутствия медикаментов случился большой падеж скота. Сабидулла сваливал погибших животных в кучу, чтобы потом отчитаться перед колхозом. Кстати, администрация «Родины» знала о падеже, но составляла официальные акты пересчета поголовья, указывая в них наличие всех овец. Заведующий фермой пообещал старшему чабану постепенно списать падеж скота, потому что такая практика была, о чем знали и учетчики племенного скота.

Весной, когда трупы животных стали разлагаться, Сабидулла был вынужден их сжечь, чтобы предотвратить распространение инфекции. А в августе решил уволиться.

Администрация колхоза сразу подала в Наримановский районный суд иск о взыскании с С. Джуманьязова 13,4 тыс. руб. за случившийся падеж скота, как с материально ответственного лица, сославшись на п. 3 ст. 121 КЗоТ РФ, где предусмотрено, что работник несет материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по его вине.

Суд уточнил, что по смыслу этой статьи нужно доказать вину работника. В соответствии с договором администрация колхоза должна была принимать меры к созданию нормальных условий труда старшего чабана, обеспечивающего сохранение поголовья скота, однако свои обязательства колхоз не выполнял: не обеспечил чабанскую точку кормами, соляркой для подвоза воды, не выделял лекарственные препараты. По этой причине, а также в связи с неблагоприятными погодными условиями и начался тогда падеж скота. Свою принципиальную позицию колхоз занял лишь тогда, когда С. Джуманьязов объявил о своем намерении уволиться.

Суд пришел к выводу, что вины чабана в падеже овец и коней нет. Выяснился еще один факт: договор он заключал не с самим колхозом, а с арендным коллективом «Тулута». Согласно ст. 121 КЗоТ письменный договор о полной материальной ответственности предприятия, организации и учреждения могут заключать с теми работниками, которые занимают должности или выполняют работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, перевозкой или производством. Между тем из договора, который заключал С. Джуманьязов с арендным коллективом «Тулута» следует, что индивидуальный договор заключался не с самим работодателем – колхозом, а с его подразделением, поэтому материальную ответственность перед колхозом старший чабан не нес.

В суде также было установлено, что колхоз пропустил срок подачи иска, тогда как ст. 211 КЗоТ РФ предусматривает обращение в суд по поводу взыскания материального ущерба в течение одного года. В постановлении №o. 16 Пленума Верховного Суда от 22 декабря 1992 г. говорится, что если суд, всесторонне исследуя материалы дела, установит, что исковой срок пропущен по неуважительной причине, он отказывает в иске. Представитель колхоза «Родина» в суде объяснил, что иск был подан не вовремя только потому, что Джуманьязов обещал добровольно выплатить ущерб, однако суд эту причину не посчитал уважительной.

Из-за отсутствия вины ответчика и пропуска сроков исковой давности по неуважительной причине суд отказал колхозу «Родина» в удовлетворении иска».[[12]](#footnote-12)

Таким образом, подводя итог первой главе, хотелось бы отметить следующее. Институт дисциплинарной ответственности уже не играет той роли, которая ранее позволяла ему быть эффективным инструментом управления в трудовых отношениях. Вошедшие в жизнь рыночные отношения диктуют свои правила. Объявлением строгого выговора сегодня можно напугать государственного служащего, иными словами – бюджетника. Учитывая то, что в негосударственном секторе работает основная масса трудоспособного населения, особое значение приобретают нормы трудового права о материальной ответственности сторон трудового договора.

Слабой стороной является работник, поэтому государство обязано в первую очередь на законодательном уровне защищать его интересы.

Во второй главе работы и будут рассмотрены нормы трудового законодательства, посвященные материальной ответственности работника.

# ГЛАВА 2. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА

## § 1. Понятие и пределы материальной ответственности работника. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

Право собственности в РФ признается и охраняется государством. Соответственно признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности (ст. 8 Конституции РФ). Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю при исполнении трудовых обязанностей, является одним из средств защиты права собственности.

Материальная ответственность за ущерб, причиненный работодателю при исполнении трудовых обязанностей, возлагается на работника при условии причинения ущерба по его вине. Эта ответственность, как правило, ограничивается определенной частью заработка работника и не должна превышать полного размера ущерба, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Статья 238 ТК РФ содержит общие положения о материальной ответственности работника перед работодателем. Юридической базой для регулирования материальной ответственности работников является Конституция РФ (ст. 8), а также ТК РФ (ст. 21, закрепляющая обязанность работника бережно относиться к имуществу работодателя).

При этом не имеют значения организационно-правовая форма осуществления деятельности работодателем или тот факт, что он является физическим лицом.[[13]](#footnote-13)

Если ущерб причинен во время существования трудовых отношений, то ответственность наступает и после их прекращения.

Успешное функционирование любой организации во многом зависит от работы ее коллектива. В связи с этим большое значение приобретает знание норм трудового законодательства и механизма реализации их на практике. Одним из главных вопросов применения трудового законодательства в торговле является организация материальной ответственности работников.

Материальная ответственность – это основанная на нормах трудового права обязанность работника возместить ущерб, причиненный организации в пределах и в порядке, установленных законодательством. Материальная ответственность является самостоятельным видом ответственности, которая наступает независимо от привлечения работника за причиненный им ущерб к какому-либо иному виду ответственности. За одно и то же нарушение на работника одновременно с материальной может быть возложена дисциплинарная, административная или уголовная ответственность (ст. 248 ТК РФ).

Материальную ответственность за ущерб, причиненный организации, несут все ее работники, т.е. все лица, состоящие с этой организацией в трудовых отношениях, в том числе внештатные, временные, сезонные и др. Это означает, что материальную ответственность перед организацией могут нести исключительно работники организации, так как материальная ответственность является специфической мерой, которая установлена только трудовым законодательством. Если же ущерб причинен организации лицом, не состоящим с нею в трудовых отношениях, то возмещение производится в порядке, установленном гражданским законодательством.

Основным нормативным документом, регулирующим вопросы, связанные с материальной ответственностью, является Трудовой кодекс РФ. Статья 241 ТК РФ устанавливает, что за ущерб, причиненный 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. Материальная ответственность свыше среднего месячного заработка допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве. При этом при определении размера ущерба учитывается только прямой действительный ущерб, неполученные доходы не учитываются (ст.238 ТК РФ).

Материальная ответственность за ущерб, причиненный организации при исполнении трудовых обязанностей, возлагается на рабочего или служащего, если ущерб причинен по их вине (ст.238 ТК РФ). Наступление материальной ответственности работников законодательство связывает с выполнением администрацией организации обязанности по созданию рабочим и служащим условий, необходимых для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества. Если для работы с товарно-материальными ценностями в организации не созданы соответствующие условия, то ответственность несет организация.[[14]](#footnote-14)

На работника организации материальная ответственность может быть возложена при следующих условиях:

- прямой действительный ущерб, причиненный организации, под которым следует понимать реальное уменьшение или ухудшение наличного имущества работодателя, а также необходимость произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества в случае, если ущерб возник в результате противоправного поведения работника. Здесь имеется в виду нарушение работником трудового законодательства (ст.21 ТК РФ, включающая обязанность работника бережно относиться к имуществу работодателя);

- прямая причинная связь между действиями или бездействием работника и ущербом, нанесенным организации. Так, например, работник не может нести ответственность за поломку инструмента, если установлено, что он сломался вследствие допущенного изготовителем брака;

- вина работника, которая может заключаться в причинении ущерба действиями или бездействием. Второе имеет место, если, например, он, будучи в состоянии предотвратить ущерб, не сделал этого.

Установление степени и формы вины работника имеет значение при определении вида материальной ответственности и конкретных обстоятельств. Так, ст. 250 ТК РФ устанавливает, что органы по рассмотрению трудовых споров могут с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер ущерба, подлежащего возмещению. Снижение размера ущерба, подлежащего возмещению, недопустимо, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

Статья 239 называет пять вариантов обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника. Эти правовые категории широко используются в других отраслях права и в силу их общепринятого понимания могут применяться при рассмотрении споров о материальной ответственности работника в трудовом праве.

К ним относятся:

– непреодолимая сила;

– нормальный хозяйственный риск;

– крайняя необходимость;

– необходимая оборона;

– неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Понятие «непреодолимая сила» дается в ст. 401 ГК РФ,[[15]](#footnote-15) которая понимает под ней чрезвычайные и непредотвратимые при данных условиях обстоятельства. К ним могут относиться стихийные бедствия (наводнение, землетрясение и т.п.), а также, например, военные действия.

В соответствии со ст. 239 ТК РФ наличие непреодолимой силы исключает материальную ответственность работника.

Легального определения нормального хозяйственного риска не существует. В юридической литературе и на практике к такого рода риску относят: 1) действия, соответствующие современным знаниям и опыту; 2) ситуации, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе; 3) ситуации, когда приняты меры для предотвращения ущерба; 4) действия, когда объектом риска выступают материальные ценности, но не жизнь и здоровье человека.[[16]](#footnote-16)

В уголовном праве под крайней необходимостью понимаются действия, которые хотя и причинили вред охраняемым законом интересам, но были совершены для 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 (ст. 39 УК РФ[[17]](#footnote-17)).

Понятие «крайняя необходимость» употребляется в административном праве (ст. 24.5 КоАП РФ[[18]](#footnote-18)), где оно также рассматривается в качестве обстоятельства, исключающего ответственность.

По гражданскому законодательству (ст. 1067 ГК РФ[[19]](#footnote-19)) вред, причиненный в состоянии крайней необходимости, подлежит возмещению лицом, его причинившим. Вместе с тем, учитывая обстоятельства, при которых был причинен такой вред, суд может возложить обязанность его возмещения на третье лицо, в интересах которого действовал причинивший вред, либо освободить от возмещения вреда полностью или частично как это третье лицо, так и причинившего вред (ч. 2 ст. 1067 ГК РФ).

В соответствии со ст. 239 ТК РФ состояние крайней необходимости, в котором находился работник на момент причинения ущерба, исключает его материальную ответственность.

Таким образом, если работник, действуя в состоянии крайней необходимости, причиняет имущественный вред своему работодателю, он, безусловно, освобождается как от уголовной, административной, имущественной (по нормам гражданского права), так и материальной ответственности.[[20]](#footnote-20) В том случае, если работник, действуя в интересе работодателя, будучи в состоянии крайней необходимости, причиняет вред третьему лицу, он также освобождается от ответственности, притом что работодатель несет ответственность перед этим третьим лицом в силу положений ст. 1067 ГК РФ.

Необходимая оборона – институт, характерный в первую очередь для уголовного права. УК РФ закрепляет положение о том, что не является преступлением причинение вреда посягающему лицу в состоянии необходимой обороны, т.е. при защите личности и прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законом интересов общества или государства от общественно опасного посягательства, если это посягательство было сопряжено с насилием, опасным для жизни обороняющегося или другого лица, либо с непосредственной угрозой применения такого насилия.

Защита от посягательства, не сопряженного с насилием, опасным для жизни обороняющегося или другого лица, либо с непосредственной угрозой применения такого насилия, является правомерной, если при этом не было допущено превышения пределов необходимой обороны, т.е. умышленных действий, явно не соответствующих характеру и опасности посягательства.

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 (ст. 37 УК РФ).

Понятие «необходимая оборона» используется также в гражданском праве (ст. 1066 ГК РФ), где оно рассматривается в качестве обстоятельства, исключающего ответственность за причинение вреда (если при этом не были превышены ее пределы).

В соответствии со ст. 239 ТК РФ состояние необходимой обороны, в котором находился работник на момент причинения ущерба, исключает его материальную ответственность.[[21]](#footnote-21)

Исключается материальная ответственность работника также в случае невыполнения работодателем своей обязанности обеспечить надлежащие условия для хранения имущества, вверенного работнику.

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

Это положение соответствует нормам МОТ. Так, Рекомендация МОТ «Об охране заработной платы»[[22]](#footnote-22) гласит: «Удержания из заработной платы в порядке возмещения потерь или ущерба, нанесенного принадлежащим предпринимателю продуктам, товарам или оборудованию, должны разрешаться только в тех случаях, когда может быть ясно доказано, что за вызванные потери или причиненный ущерб несет ответственность соответствующий трудящийся. Сумма таких удержаний должна быть умеренной и не должна превышать действительной стоимости потерь или ущерба» (ст. 1).

Как правило, за ущерб, причиненный работодателю при исполнении трудовых обязанностей, работник, по вине которого это произошло, несет ограниченную материальную ответственность – в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка.

Показателен в этом отношении пример из практики. «Лицо, возместившее вред, причиненный другим лицом (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.

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. 119 КЗоТ РФ (в настоящее время – 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, а не нормы гражданского законодательства».[[23]](#footnote-23)

Вообще, существует проблема: к каким спорам (возникающим из гражданско-правовых или трудовых отношений) относятся дела по искам работодателей к работникам о возмещении ущерба в порядке регресса, причиненного третьим лицам работниками при исполнении своих служебных обязанностей в результате дорожно-транспортного происшествия, и какова подсудность указанной категории дел?

Верховный Суд РФ указал, что в соответствии со ст. 238 Трудового кодекса Российской Федерации работник несет материальную ответственность за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им (работодателем) ущерба иным лицам.

При этом за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Кодексом или иным федеральным законом (ст. 241 ТК РФ).

В том случае, если ущерб причинен третьим лицам работником, который в момент совершения дорожно-транспортного происшествия находился при исполнении им своих служебных обязанностей, на данные правоотношения должны распространяться требования ст.ст. 238, 241 ТК РФ, поскольку указанный спор возникает из трудовых отношений.

Соответственно если работодатель предъявляет к работнику в порядке регресса иск о возмещении ущерба, причиненного работником третьим лицам, то указанная категория дел в соответствии с п. 6 ч. 1 ст. 23 ГПК РФ подлежит рассмотрению мировым судьей, как дела, возникающие из трудовых отношений».[[24]](#footnote-24)

Для расчета среднего заработка, согласно Постановлению Правительства,[[25]](#footnote-25) учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат, к которым относятся:

а) заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время;

б) заработная плата, начисленная работникам за выполненную работу по сдельным расценкам;

в) заработная плата, начисленная работникам за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение;

г) заработная плата, выданная в неденежной форме;

д) денежное вознаграждение, начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности;

е) начисленные в редакциях средств массовой информации и организациях искусства гонорар работников, состоящих в списочном составе этих редакций и организаций, и (или) оплата их труда, осуществляемая по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения;

ж) заработная плата, начисленная преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования за часы преподавательской работы сверх уменьшенной годовой учебной нагрузки (учитывается в размере одной десятой за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления);

з) разница в должностных окладах работников, перешедших на нижеоплачиваемую работу (должность) с сохранением размера должностного оклада по предыдущему месту работы (должности);

и) заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении календарного года, обусловленная системой оплаты труда (учитывается в размере одной двенадцатой за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления);

к) надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг), выслугу лет (стаж работы), особые условия государственной службы, ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, руководство бригадой;

л) выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

м) премии и вознаграждения, включая вознаграждение по итогам работы за год и единовременное вознаграждение за выслугу лет;

н) другие предусмотренные системой оплаты труда виды выплат.

Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.[[26]](#footnote-26)

Средний заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 3 календарных месяца (с 1-го до 1-го числа).

При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации;

б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации;

ж) работнику предоставлялись дни отдыха (отгулов) в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ и в других случаях в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае если работник за расчетный период и до расчетного периода не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка.

В случае если работник за расчетной период, до расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней в организации, средний заработок определяется исходя из тарифной ставки установленного ему разряда, должностного оклада, денежного вознаграждения.

Во всех случаях, кроме применения суммированного учета рабочего времени, для определения среднего заработка используется средний дневной заработок.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (рабочих, календарных) в периоде, подлежащем оплате.

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на количество фактически отработанных в этот период дней.

При установлении работнику неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 5-дневной (6-дневной) рабочей недели, приходящихся на время, отработанное в расчетный период.[[27]](#footnote-27)

Ст. 241 ТК РФ не содержит перечня случаев причинения ущерба, за который предусмотрена материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка работника. Вместе с тем, как показывает практика, наиболее типичными случаями, при которых наступает такой вид ответственности, являются следующие: порча или уничтожение по небрежности имущества работодателя, материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), а также инструментов, измерительных приборов, спецодежды и других предметов, выданных в пользование работнику; недобор денежных сумм, утрата документов, полное или частичное обесценение документов, уплата штрафа по вине работника.[[28]](#footnote-28)

Уточним сказанное. К имуществу работодателя относятся, например, оборудование (станки, механизмы и т.д.), а также автомашины, мотоциклы и другие средства транспорта. Под «недобором» денежных сумм следует понимать неполное получение работодателем причитающихся ему (в связи с осуществлением хозяйственной деятельности) поступлений из-за небрежного отношения работника к своим обязанностям. Материальная ответственность за утрату документов наступает только при условии, что сам утраченный документ не может быть восстановлен в необходимый срок, а его отсутствие наносит предприятию прямой действительный ущерб. Действительный ущерб в связи с «обесценением документов» возникает, например, в результате пропуска срока исковой давности и невозможности для работодателя в связи с этим взыскания по документам, подтверждающим наличие задолженности, денежных сумм с организации-должника. «Обесцененным документом» следует считать и ненадлежаще составленный акт на приемку продукции, из-за дефектности которого работодателю, например, отказано во взыскании с поставщика суммы выявленной недостачи.[[29]](#footnote-29)

## § 2. Определение размера ущерба, причиненного работником

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется 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.

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).

Особый порядок определения ущерба, в том числе в кратном исчислении (с применением коэффициентов), применяется в случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер.

Так, в соответствии с п.6 ст.59 Федерального закона «О наркотических средствах и психотропных веществах» от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ[[30]](#footnote-30) материальная ответственность за ущерб, причиненный юридическому лицу, возлагается на работника этого 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 несет материальную ответственность в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба, причиненного юридическому лицу в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ.

По нарушениям в области лесного законодательства Правительством Российской Федерации постановлением от 21 мая 2001 г. № 388[[31]](#footnote-31) утверждены таксы в кратном размере для исчисления размера взысканий за ущерб, причиненный лесному фонду и не входящим в лесной фонд лесам нарушением лесного законодательства Российской Федерации.

Особый порядок исчисления размера ущерба при взыскании с работников применятся и в случаях хищения и недостачи иностранной валюты и иных валютных ценностей, исходя из официального курса ее продажи на день причинения ущерба.

Исходя из общих принципов привлечения работников к материальной ответственности работодателю возмещается лишь тот ущерб, который составляет фактические потери. При этом учитывается лишь прямой действительный ущерб, а упущенная выгода не взыскивается (хотя она может входить в фактические потери).

Размер ущерба, причиненного работником работодателю, определяется по рыночным ценам.

Федеральный закон от 29 июля 1998 г. № 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации»[[32]](#footnote-32) под рыночной стоимостью объекта оценки понимает наиболее вероятную цену, по которой данный объект оценки может быть отчужден на открытом рынке в условиях конкуренции, когда стороны сделки действуют разумно, располагая всей необходимой информацией, а на величине цены сделки не отражаются какие-либо чрезвычайные обстоятельства, т.е. когда:

– одна из сторон сделки не обязана отчуждать объект оценки, а другая сторона не обязана принимать исполнение;

– стороны сделки хорошо осведомлены о ее предмете и действуют в своих интересах;

– объект оценки представлен на открытом рынке посредством публичной оферты, типичной для аналогичных объектов оценки;

– цена сделки представляет собой разумное вознаграждение за объект оценки и принуждения к совершению сделки в отношении сторон сделки с чьей-либо стороны не было;

– платеж за объект оценки выражен в денежной форме.

При этом учитывается та рыночная цена, которая действует в данной конкретной местности на день причинения ущерба. Это означает, что в ситуациях, внешне схожих, размер ущерба, подлежащего возмещению, может быть различным.[[33]](#footnote-33)

Требования, предъявляемые к порядку ведения бухгалтерского учета, на основании которого следует определять степень износа имущества, сформулированы в соответствующих нормативных правовых актах. Главный из них – Федеральный закон от 21 ноября 1996 г. № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете».[[34]](#footnote-34) Кроме того, существует значительное число подзаконных нормативных правовых актов, регулирующих эти вопросы.

Особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, предусмотренный ч. 2 ст. 246, в настоящее время применяться не может в связи с отсутствием соответствующих федеральных законов.

«ТК РФ не допускает возможности увеличения или уменьшения размера ущерба в зависимости от изменения рыночных цен к моменту обнаружения ущерба или ко времени его возмещения.

Поэтому, определяя размер среднего месячного заработка работника, для исчисления размера возмещения вреда, следует исходить из этого же принципа, то есть определять его на момент причинения ущерба».[[35]](#footnote-35)

Кодекс возлагает обязанность проведения проверки товарно-материальных ценностей, которая должна быть осуществлена до принятия решения о возмещении ущерба работником (или работниками), на работодателя.

Целью проверки является выяснение трех обстоятельств: причинение ущерба, установление его размеров и причин возникновения; в зависимости от этих факторов принимается решение о привлечении работников к ответственности или об освобождении от нее. Работник вправе требовать проведения такой проверки. Если работодатель отказывается это сделать, он не может привлекать работника к материальной ответственности.[[36]](#footnote-36)

Факт причинения ущерба подтверждается различными документами бухгалтерского учета, в том числе используемыми в хозяйственном обороте (акт инвентаризации, дефектная ведомость, акт сдачи-приемки и др.).

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном Кодексом.

Отсутствие документов, подтверждающих причины возникновения ущерба и его размер, лишает работодателя возможности возложить на работника материальную ответственность за ущерб.

## § 3. Порядок возмещения ущерба

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, вправе возместить его добровольно (полностью или частично).

Стороны трудового договора могут заключить соглашение о возмещении ущерба с рассрочкой платежа. В качестве приложения к такому соглашению работник должен представить письменное обязательство о возмещении ущерба, указав в нем конкретные сроки платежа.[[37]](#footnote-37)

Способы добровольного возмещения работником причиненного ущерба могут быть различными – внесение соответствующих сумм, исправление с согласия работодателя испорченного имущества, передача равноценного имущества.

Сам по себе факт причинения ущерба не является основанием для отказа в расторжении трудового договора по любому основанию, предусмотренному законодательством. Поэтому если работник, взявший на себя обязательство возместить ущерб добровольно, увольняется, отказываясь при этом возместить ущерб, то непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.[[38]](#footnote-38)

Возмещение ущерба традиционным способом – путем удержания из заработной платы работника возможно в том случае, когда ущерб не превышает среднего месячного заработка работника. Форма материальной ответственности (ограниченная или полная) значения не имеет. Такое возмещение производится по распоряжению, издаваемому работодателем в пределах определенного срока, – не позднее месяца со дня окончательного установления работодателем размера ущерба, причиненного работником.

При истечении указанного срока, а также в случае, если ущерб превышает средний месячный заработок работника, а тот отказывается возместить ущерб добровольно, у работодателя остается один путь – обращение в суд с иском о взыскании ущерба.

Если работодатель произвел удержание в возмещение ущерба из заработной платы незаконно, суды по требованию работника выносили решение о возврате ему удержанной суммы. Также возможна индексация незаконно удержанной суммы. В изученных решениях к выводу о незаконном использовании чужих денежных средств суды не приходили.

Так, Мудров Е.Н. обратился с иском в суд к ООО «Теплоэнергомонтаж» о признании незаконным приказа директора об удержании из его заработной платы в счет возмещения ущерба денежной суммы и возврате удержанной суммы (гражданское дело № 2-397/02 Калининского районного суда г.Чебоксары). Свои требования мотивировал тем, что его вина в недостаче отсутствует, и администрация не вправе была производить удержание.

В судебном заседании ответчиком предъявлен встречный иск к Мудрову Е.Н. о взыскании с него суммы недостачи.

Исковые требования ООО «Теплоэнергомонтаж» к Мудрову Е.Н. о взыскании суммы недостачи судом были удовлетворены. Суд исходил из того, что с Мудровым Е.Н. был заключен договор о полной материальной ответственности и, следовательно, он несет ответственность за необеспечение сохранности вверенных ему ценностей. Однако в соответствие со ст.248 ТК РФ администрация своим распоряжением не вправе производить удержание из заработной платы суммы, превышающей среднемесячный заработок работника. Поэтому приказ директора об удержании из его заработной платы в счет возмещения ущерба денежной суммы и возврате удержанной суммы, т.е. возмещение ущерба в полном объеме суд посчитал незаконным. С учетом ранее взысканной суммы с Мудрова Е.Н. решение суда постановлено считать исполненным.[[39]](#footnote-39)

Исчисление подлежащего взысканию среднего заработка должно производиться с применением соответствующей индексации (статья 134 ТК РФ).

Необходимо сказать о незаконной практике, когда работодатель проводит так называемую амнистию, т.е. прощает работнику сумму, превышающую его средний заработок, а оставшуюся (уже в размере среднего месячного заработка) удерживает из заработной платы своим распоряжением.

Привлечение работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, не исключает возможности привлечения его к иным видам юридической ответственности – дисциплинарной (со стороны работодателя), а также административной или уголовной (со стороны государства).[[40]](#footnote-40)

Несоблюдение работодателем установленного в трудовом законодательстве порядка возмещения ущерба дает работнику право на обжалование связанных с этим действий в судебном порядке.[[41]](#footnote-41)

В предмет доказывания по делам о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, включаются следующие обстоятельства:

1) факт нахождения работника и работодателя в трудовых правоотношениях;

2) факт причинения работником вреда в виде прямого действительного ущерба и его размер;

3) противоправность действий (бездействия), решений работника, повлекших причинение вреда;

4) вина работника в причинении вреда;

5) причинно-следственная связь между противоправными действиями работника и наступившими неблагоприятными последствиями у работодателя;

6) наличие или отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника (возникновение ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо в случае неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику);

7) проведение проверки работодателем для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения;

8) наличие или отсутствие обстоятельств, при которых работник несет полную материальную ответственность перед работодателем;

9) размер среднего месячного заработка работника в случае, если он не несет полной материальной ответственности;

10) причины, повлекшие причинение ущерба;

11) материальное положение работника и другие обстоятельства, позволяющие суду снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника;

12) в случае предъявления иска, в обоснование которого положен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности работников за причинение ущерба, суду необходимо проверять, соблюдены ли работодателем предусмотренные ТК РФ правила для установления коллективной (бригадной) материальной ответственности, и принимать меры для привлечения к участию в деле всех членов коллектива (бригады), работавших в период возникновения ущерба, поскольку от этого зависит правильное определение индивидуальной ответственности каждого члена бригады;

13) иные обстоятельства, с учетом конкретных требований и возражений сторон спора.[[42]](#footnote-42)

Необходимыми доказательствами выступают:

- копия приказа о приеме ответчика на работу (выписка из приказа о приеме ответчика на работу) и в случае, если трудовые отношения прекращены, – копия приказа об увольнении работника (выписка из приказа об увольнении работника);

- копия трудового договора с работником, а в случае заключения договора о полной материальной ответственности – договор о полной материальной ответственности;

- письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности в случае, если такой договор заключался;

- копии должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов, позволяющих установить, в чем состояли обязанности работника, а также противоправность его действий (бездействия), решений, причинивших вред;

- справка о заработной плате работника, иных доходах ответчика;

- доказательства, подтверждающие или опровергающие факт причинения вреда в виде прямого действительного ущерба, в том числе возможно представление суду соответствующего расчета, бухгалтерских балансов и проч., а ответчик может представлять доказательства, подтверждающие восстановление прав работодателя и возмещение ущерба (полного или частичного);

- справки об имущественном положении, о наличии иждивенцев у ответчика, иные доказательства, подтверждающие наличие обстоятельств, смягчающих ответственность;

- материалы проведенной работодателем проверки для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения;

- письменное объяснение работника, истребованное работодателем для установления причины возникновения ущерба;

- копия приговора суда или постановления следственных органов в отношении лиц, к которым предъявлен иск (если они привлекались к уголовной ответственности), другие необходимые доказательства.

Законом установлены предельные размеры материальной ответственности работников. Однако закон не учитывает и не может учитывать индивидуальных особенностей каждого требования о возмещении ущерба. Поэтому размеры взыскания, установленные законом, признаются предельными, а в отдельных случаях – с учетом индивидуальных особенностей каждого дела допустимо снижать возмещение ущерба, подлежащего взысканию с работника.[[43]](#footnote-43) Такое снижение может осуществлять не только работодатель, но и орган по рассмотрению трудовых споров, прежде всего суд, в котором рассматривается большинство дел о возмещении работником материальной ответственности.

Размер возмещения ущерба может быть уменьшен, если ущерб причинен случайно. Размер возмещения, как правило, не уменьшается при умышленном причинении ущерба, при причинении его в нетрезвом состоянии. Если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью, уменьшать размер возмещения вообще не допускается.[[44]](#footnote-44)

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

Учитывается также материальное положение работника, т.е. размер его заработка, дополнительных доходов, семейное положение, наличие нетрудоспособных иждивенцев, удержание по исполнительным документам и т.п. Трудное материальное положение является одним из оснований для снижения размера возмещения ущерба.[[45]](#footnote-45)

Возможность уменьшения размера возмещения ущерба относится к случаям как полной, так и ограниченной материальной ответственности. Такое уменьшение допустимо и при коллективной (бригадной) ответственности. Однако снижение может иметь место после распределения подлежащего возмещению бригадой ущерба между ее членами, поскольку степень вины, материальное положение и конкретные обстоятельства для каждого из членов бригады могут быть неодинаковыми.[[46]](#footnote-46)

Уменьшение размера взыскания с одного из членов бригады не является основанием для соответствующего увеличения размера взыскания с других членов.

## § 4. Возмещение затрат, связанных с обучением работника

Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя (ст. 249 ТК РФ).

Кодекс предлагает регулирование комплекса вопросов, связанных с обучением работника за счет работодателя. Это может быть обучение как в учебных заведениях различного типа и уровня, так и в рамках ученического договора.

Как правило, договоры об обучении за счет работодателя включают в себя обязанность работника отработать у работодателя определенное время после окончания обучения. Если работник без уважительных причин нарушает данные им по такому договору обязательства (например, не приступает к работе или увольняется из организации до окончания срока «отработки», обусловленного в договоре), то он обязан возместить затраты, понесенные работодателем в связи с обучением. Эти затраты могут включать в себя не только собственно стоимость обучения, но и все иные расходы, понесенные работодателем (выплата стипендии, оплата оплачиваемого отпуска, проезда, проживания, выплата командировочных за время обучения и т.д.).

Например, по гражданскому делу № 2-332/03 мировым судей судебного участка № 5 Калининского района г.Чебоксары удовлетворен иск Республиканского государственного унитарного предприятия «Чувашавтотранс» в интересах филиала Чебоксарского пассажирского автотранспортного предприятия № 3 к Иванову А.П. о взыскании расходов на обучение в размере 5000 рублей и госпошлины в доход государства в размере 210 рублей.

Ответчик Иванов А.П., состоявший в трудовых отношениях с истцом (РГУП «Чувашавтотранс»), заключил договор на обучение с условиями, что истец берет на себя обязательство оплачивать расходы по обучению и выплате стипендии, а ответчик обязуется по окончании обучения проработать на предприятии не менее 2 лет. В случае оставления работником работы до истечения срока трудового договора без уважительных причин Иванов А.П. обязался возместить работодателю расходы, затраченные на обучение с учетом отработанного времени. Однако ответчик был уволен по подп.»а» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ и не отработал оговоренный в договоре срок. В связи с этим РГУП «Чувашавтотранс» обратилось в суд с иском к Иванову А.П. о возмещении затрат, понесенных работодателем в связи с его обучением.[[47]](#footnote-47)

В спорных случаях следует учитывать срок, который не отработал работник в связи с окончанием обучения.

Представляется, что такая же обязанность наступает для работника в случаях прекращения без уважительных причин обучения до его окончания или отчисления из учебного заведения.

Срок «отработки» не может превышать общих сроков, установленных для заключения срочных трудовых договоров (т.е. пяти лет). В то же время в каждом конкретном случае следует соотносить срок обучения, суммы, затрачиваемые на обучение работника работодателем, форму обучения, тип учебного заведения (и даже его «ранг»). Быть может, следует ориентироваться на традиции, в соответствии с которыми даже после окончания государственного вуза за государственный счет выпускник должен был отработать в рамках персонального распределения (как молодой специалист) три года. Видимо, другие формы обучения требуют еще большей дифференциации в сроках отработки, предусматриваемых в договорах, заключаемых между работниками и работодателем.[[48]](#footnote-48)

Кодекс (как и иные нормативные правовые акты) не дает даже примерного перечня уважительных причин, наличие которых освобождало бы работника от обязанности, предусмотренной данной статьей. Но к ним, безусловно, следует относить те причины, которые влияют на степень трудоспособности работника и, соответственно, на его возможность выполнять взятые в свое время обязательства (инвалидность, невозможность по медицинским показаниям выполнять работу по полученной специальности и т.п.).

К уважительным причинам не могут относиться случаи нарушения работодателем законов и иных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, а также иные случаи, когда работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ч. 3 ст. 80 ТК РФ).

При наличии спора по поводу уважительности конкретной причины, по которой работник не выполняет взятых на себя обязательств (в том числе, при его увольнении), решение принимает суд.

Таким образом, трудовое законодательство предусматривает обязанность работника возместить ущерб, причиненный работодателю (ст. 238 ТК РФ).

В большинстве случаев законодательством установлена ограниченная материальная ответственность, при которой общая сумма возмещения ущерба не должна превышать среднего месячного заработка. И только в установленных Трудовым кодексом РФ или иным законом случаях работники несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба независимо от размеров заработной платы (ст. 241 ТК РФ).

В ст. 239 ТК РФ установлено, что материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Действующим законодательством установлены размер и порядок взыскания причиненного ущерба работодателю (ст.ст.246, 248 ТК РФ).

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется 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.

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба является обязательным.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ст.247 ТК РФ.

Порядок взыскания ущерба, причиненного работодателю, установлен ст.248 ТК РФ и подлежит соблюдению при проведении мероприятий по взысканию ущерба по вине работника.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется в судебном порядке.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

На практике день обнаружения ущерба может не совпадать с днем его причинения. Примером такой ситуации может служить обнаружение ущерба в процессе проведения ежегодной плановой инвентаризации. В этом случае днем обнаружения ущерба считается день подписания соответствующего акта или другого документа, констатирующего факт наличия ущерба.

Днем обнаружения ущерба следует считать тот день, когда работодателю стало известно о наличии материального ущерба, причиненного работником. Необходимо документально зафиксировать это событие с помощью докладной, служебной записки, рапорта и т.п. на имя руководителя.

В соответствии со ст.392 ТК РФ для обращения работодателя в суд по вопросам взыскания с работника материального ущерба, причиненного работодателю, устанавливается срок в один год со дня обнаружения причиненного работником ущерба. В случае, если этот срок пропущен по уважительным причинам, он может быть восстановлен судом. Началом течения указанных сроков в соответствии со ст.191 ГК РФ является день, следующий за днем, когда работодателю стало или должно было стать известно о возникновении ущерба, что в обязательном порядке подлежит проверке судебным органом, рассматривающим данный спор.

В следующей главе будет подробно рассмотрен институт полной материальной ответственности работника.

# ГЛАВА 3. ПОЛНАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

## § 1. Понятие полной материальной ответственности работника, случаи привлечения к полной материальной ответственности

Если работник поломает или уничтожит имущество работодателя, последний в большинстве случаев может получить возмещение только в размере среднего заработка работника. Но есть случаи, когда работодатель вправе истребовать всю сумму.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до восемнадцати лет 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 (ст. 242 ТК РФ).

В состав реального ущерба включены расходы, которые лицо уже реально произвело к моменту предъявления иска о возмещении убытков либо которые еще будут им произведены для восстановления нарушенного права, т.е. будущие расходы. К реальному ущербу отнесены и убытки, вызванные утратой или повреждением имущества, т.к. в этом случае также производятся расходы.[[49]](#footnote-49)

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

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.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером (ст. 243 ТК РФ).

Принципиальное отличие полной материальной ответственности в том, что в случае привлечения к полной материальной ответственности работодателю устанавливать вину (за исключением п. 3) работника, а также причинную связь между возникшим ущербом и действиями работников не требуется. Отсутствие вины должны доказать сами работники.[[50]](#footnote-50)

Рассмотрим перечисленные случаи более подробно.

1. Материальная ответственность в полном размере наступает, если она возложена на работника непосредственно Кодексом или иными федеральными законами. Например, по Федеральному закону от 7 июля 2003 г. № 126-ФЗ «О связи»[[51]](#footnote-51) операторы связи несут имущественную ответственность за утрату, повреждение ценного почтового отправления, недостачу вложений почтовых отправлений в размере объявленной ценности; за искажение текста телеграммы, изменившее ее смысл, недоставку телеграммы или вручение телеграммы адресату по истечении 24 часов с момента ее подачи – в размере внесенной платы за телеграмму, за исключением телеграмм, адресованных в поселения, в которых отсутствует сеть электросвязи. В свою очередь 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 (ст. 68).[[52]](#footnote-52)

В таких и иных случаях, предусмотренных федеральными законами, полная материальная ответственность возникает независимо от наличия или отсутствия специального договора между работодателем и работником, однако она может применяться к тем категориям работников, которые прямо названы в соответствующем законе.

2. Ответственность по п.2 ст.243 ТК РФ наступает, если с работником (группой работников) заключен индивидуальный или коллективный договор о полной материальной ответственности или же работнику по разовому документу вверены были для сохранности какие-то ценности.

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.[[53]](#footnote-53)

Согласно ст. 244 ТК РФ перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, а также типовые формы договоров подлежат утверждению в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

На практике часто возникает вопрос: как быть, если договор о полной материальной ответственности не был подписан при приеме сотрудника на работу? Можно ли позднее заставить работника подписать такое соглашение?

На этот счет в пункте 36 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2[[54]](#footnote-54) сказано следующее. Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной функцией работника (что оговорено при приеме на работу) и в соответствии с законом с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, отказ от заключения такого соглашения следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей. К несогласному работнику могут быть применены меры дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

В то же время, если необходимость заключить договор возникла уже в процессе работы, вопрос решается иначе.

Допустим, в связи с изменением действующего законодательства должность работника или выполняемая им трудовая функция теперь включена в Перечень.[[55]](#footnote-55) Однако работник отказывается брать на себя какую-либо дополнительную ответственность и заключать соответствующий договор. В этом случае работодатель в силу части 3 статьи 73 Трудового кодекса (изменение существенных условий трудового договора) обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы прекратить с ним трудовые отношения. В трудовой книжке работника будет стоять запись: уволен по пункту 7 статьи 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора). [[56]](#footnote-56)

Министерство труда и социального развития РФ 31 декабря 2002 года приняло постановление № 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».

Постановлением утверждены новые перечни должностей и работ и типовые формы договоров, соответствующие действующему трудовому законодательству и реалиям времени. А именно:

1) перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества;

2) типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности;

3) перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества;

4) типовая форма договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Сразу же следует отметить, что перечни являются исчерпывающими. И наоборот, типовые формы договоров таковыми не являются. Это значит, что типовые формы договоров представляют собой образцы, на основании которых предприятие может составить свои корпоративные формы договоров о полной индивидуальной и коллективной материальной ответственности.

В соответствии со статьей 244 Трудового кодекса РФ договор о полной материальной ответственности может быть заключен с работником только при наличии следующих обязательных условий:

1) если работник достиг 18 лет;

2) если занимаемая должность или выполняемая работа непосредственно связаны с обслуживанием или использованием денежных, товарных ценностей или иного имущества;

3) если такая должность или выполняемая работа предусмотрена в вышеназванных перечнях.

В старых типовых формах договоров сторонами договора являлись работник и администрация, в новых – работник и работодатель. Напомним, что работодатель – это физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ст. 20 ТК РФ), а администрация – это должностные лица управления. То есть теперь договор с работником заключается не от имени руководящего персонала предприятия (администрации), а от имени работодателя, олицетворяющего предприятие в целом. Иначе говоря, договор должен подписать генеральный директор от имени организации, которая признается стороной договора. Кроме того, договоры о полной материальной ответственности вправе заключать и работодатели – физические лица, о которых раньше не упоминалось в принципе.

Типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности допускает «другие проверки сохранности и состояния имущества», кроме уже известных – инвентаризации и ревизии. Какими могут быть эти «другие проверки», решает сам работодатель как собственник или владелец имущества организации.

Принципиально новым в обеих типовых формах договоров является то, что работники принимают на себя материальную ответственность не только за недостачу вверенного им работодателем имущества, но и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам. Таким образом, обязанность возместить прямой действительный ущерб возникает у работника в случаях, когда он причинил его, во-первых, непосредственно работодателю (например, в связи с утратой вверенных ему ценностей). А во-вторых, когда ущерб по вине работника причинен другим лицам, а работодатель обязан возместить этот ущерб (например, если работник в результате неправомерных действий при исполнении своих трудовых обязанностей причинил ущерб имуществу другой организации).

Договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности обязывают сотрудников в первую очередь бережно относиться к вверенному им имуществу и принимать меры по предотвращению ущерба. Работодатель в свою очередь обязан создавать условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенного работникам имущества. Невыполнение работодателем этих обязанностей может служить основанием для уменьшения размера взыскиваемого с работника (или работников) ущерба. Или вообще освобождения его (их) от материальной ответственности.[[57]](#footnote-57)

Обе типовые формы договоров пополнились пунктом, допускающим изменение его условий, дополнение, расторжение или прекращение действия по письменному соглашению сторон. Таким образом, сторонам договора предоставляется право защищать свои интересы, например, путем внесения изменений (дополнений) в договор для уточнения своих обязанностей.[[58]](#footnote-58)

Полная материальная ответственность возлагается на работников старше 18 лет в ситуациях, указанных в статье 243 ТК РФ. Это недостача вверенных работнику по специальному письменному договору или разовому документу ценностей, причинение работником ущерба умышленно, или в состоянии токсического, алкогольного, наркотического опьянения, или же в результате преступных действий либо административного проступка (установленных соответственно приговором суда или государственным органом). Также придется заплатить работнику полностью, если он разгласил сведения, составляющие охраняемую законом тайну (например, служебную, коммерческую), в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Для работников моложе 18 лет полная материальная ответственность может наступить только если они причинили ущерб умышленно в состоянии опьянения либо в связи с совершением ими преступления или административного проступка.

3. Работник должен возместить ущерб в полном объеме, если он причинил ущерб умышленно (п.3 ст.243 ТК РФ). Но вот применить это основание на практике затруднительно. Согласитесь, достаточно сложно доказать, что работник, причиняя ущерб работодателю, действовал умышленно, например сломал специально компьютер.

Поэтому работодателю для возложения на работника полной ответственности надо знать, что же такое «умысел». Говорить о том, что работник действовал умышленно, можно, если в его действиях содержится три обязательных признака. Первый – работник осознавал, что нарушает правила, установленные работодателем. Второе – работник предвидел, что его действия могут причинить ущерб работодателю. И третье – работник желал наступления таких последствий, либо сознательно допускал их наступление, либо относился к ним безразлично.[[59]](#footnote-59)

Проиллюстрируем эти признаки на примере. Работодатель при приеме работника провел инструктаж по пользованию компьютером, где было указано, что во избежание поломки компьютера запрещается включать его в электросеть без специальных устройств, обеспечивающих бесперебойное питание. А работник все равно включил компьютер в обычную розетку, и из-за перепада напряжения компьютер перегорел. В таком случае можно говорить, что работник действовал умышленно: он знал, что включать компьютер напрямую в розетку нельзя, так как это может привести к поломке. Таким образом, нарушая требования эксплуатации компьютера, работник предвидел возможную поломку (поскольку был предупрежден), но относился к ней безразлично.

Однако тут надо учитывать, что, если работник не согласится компенсировать ущерб добровольно, работодателю надо будет обращаться в суд. И тут уже будет решать суд – был ли умысел в действиях работника.

4. При принятии решения по вопросу, касающемуся возмещения ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации по вине работника, работодателю необходимо учитывать п. 4 ст. 243 ТК РФ. Согласно этой норме в случаях причинения ущерба работником, находившимся в состоянии опьянения, материальная ответственность наступает в полном размере. Возмещение ущерба производится путем предъявления предприятием иска к работнику в суд общей юрисдикции.[[60]](#footnote-60)

Поскольку причинение ущерба работником, находившимся в нетрезвом состоянии, является грубым нарушением трудовых обязанностей, работодатель вправе не применять принцип уменьшения размера возмещения или отказа от взыскания ущерба, изложенный в ст. 240 ТК РФ.

Работодателю необходимо знать, что в соответствии со ст. ст. 20.20 и 20.21 КоАП распитие алкогольной и спиртосодержащей продукции на рабочих местах, в помещениях и на территории предприятий, учреждений, организаций или появление на работе в нетрезвом состоянии является административным правонарушением и влечет наложение штрафа в размере от 3 до 5 МРОТ.

5 и 6 пункты взаимосвязаны. Основанием для возложения на работника полной материальной ответственности – причинение ущерба в результате преступных действий. Причем эти преступные действия в обязательном порядке должны быть установлены приговором суда (п. 5 ст. 243 ТК РФ). Таким образом, ни возбуждение уголовного дела, ни оправдательный приговор не будут основанием для взыскания с работника ущерба в полном размере. В то же время если суд все же признает вину работника и изберет ему меру наказания, то освобождение его от ответственности на основании амнистии или помилования не исключает полной материальной ответственности. Ведь в такой ситуации преступные действия работника все-таки установлены приговором суда и соответственно условия ТК РФ выполнены.

При этом решение о взыскании с работника ущерба, причиненного в результате его преступных действий, может вынести и суд – как вместе с приговором по уголовному делу, так и после него (если работодатель предъявит соответствующий иск).

И даже если совершенный работником «подвиг» является не преступлением, а административным проступком, то и в этом случае работодатель может требовать сатисфакции. Единственное условие здесь: совершение проступка должно быть установлено соответствующим государственным органом – судом, различными инспекциями и т.п. (п. 6 ст. 243 ТК РФ). Например, если водитель нарушил правила дорожного движения (что подтверждено ГИБДД и в результате автомобилю работодателя был причинен вред, работнику придется возмещать ущерб в полном размере.

 «В том случае, если в отношении работника был вынесен обвинительный приговор, но он был освобожден от наказания вследствие амнистии, то, по мнению судебной коллегии, применение пункта 5 статьи 243 ТК РФ вполне допустимо, так как преступные действия установлены в приговоре.

Неясности возникают в том случае, когда уголовное дело прекращается по амнистии или иному нереабилитирующему основанию, без вынесения приговора».[[61]](#footnote-61)

В то же время оправдание работника, прекращение уголовного дела еще на досудебной стадии либо непривлечение его к административной ответственности по тем или иным причинам еще не означает, что работодатель может «забыть» про причиненный ему ущерб. Ведь в таком случае с работника вполне можно взыскать полный ущерб по другим основаниям, предусмотренным статьей 243 ТК РФ, например в связи с умышленным причинением ущерба.

7. Одним из видов ответственности работников за нарушение права работодателя на коммерческую тайну является материальная ответственность, предусматривающая обязанность работника возместить в пределах, установленных законом, имущественный ущерб предприятию, нанесенный виновным противоправным поведением.[[62]](#footnote-62)

Вопрос о материальной ответственности работников поднимался в юридической литературе в связи с критикой ч. 2 ст. 139 ГК РФ как не соответствующей трудовому законодательству. Так, по мнению ряда авторов, статья 139 ГК РФ ошибочно не содержит указания на то, что обязанность по возмещению причиненных убытков возлагается на работника, в случае «если иное не предусмотрено законом», и ограничивает права работников, поскольку трудовое законодательство предусматривает возможность возмещения убытков в меньшем размере.[[63]](#footnote-63)

С данной точкой зрения нельзя в полной мере согласиться. Положение п. 2 ст. 139 ГК РФ, устанавливающее обязанность работника возместить обладателю права на коммерческую тайну убытки, причиненные разглашением сведений, составляющих коммерческую тайну, необходимо рассматривать с учетом положения п. 1 ст. 15 ГК РФ, согласно которому «лицо, право которого нарушено, может требовать полного возмещения причиненных ему убытков, если законом или договором не предусмотрено возмещение убытков в меньшем размере». Поскольку часть 1 ст. 238 Трудового кодекса РФ предусматривает возмещение ущерба, причиненного работодателю работником, в размере прямого действительного ущерба и прямо указывает, что неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат, ответственность работника в данном случае ограничивается размером прямого действительного ущерба, который должен быть возмещен работником в полном размере в соответствии с подпунктом 7 ч. 1 ст. 243 Трудового кодекса, прямо предусматривающим возможность применения к работнику полной материальной ответственности в случае разглашения им сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя. В дополнение к данному регулированию часть 3 ст. 242 Трудового кодекса РФ указывает, что лица до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.[[64]](#footnote-64)

Таким образом, часть 2 ст. 139 ГК РФ ни в коей мере не ограничивает права работников и подлежит применению в случае привлечения работника к ответственности за разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя, с учетом ограничений, прямо предусмотренных законом, т.е. в данном случае Трудовым кодексом РФ.

Вместе с тем следует признать определенную сложность привлечения работника к полной материальной ответственности за разглашение коммерческой тайны работодателя, которую создает формулировка ч. 2 ст. 238 Трудового кодекса РФ, содержащая определение прямого действительного ущерба, согласно которой «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 или излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества».

Таким образом, российское законодательство предусматривает на сегодняшний день возможность привлечения работника к дисциплинарной (в форме увольнения) и полной материальной (в размере прямого действительного ущерба) ответственности за разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя.

Необходимой предпосылкой привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности является своевременное возложение на него обязательства о неразглашении коммерческой тайны работодателя посредством включения данного обязательства в трудовой договор с работником и иные локальные нормативные акты.

Иначе обстоит дело в ситуации, когда лицо, разглашая сведения, составляющие коммерческую тайну, уже не состоит в трудовых отношениях с законным обладателем указанных сведений. В случае когда трудовой договор с таким лицом не предусматривал выплаты дополнительного вознаграждения за неразглашение коммерческой тайны в течение определенного периода времени после увольнения, возможность привлечения нарушителя к ответственности практически отсутствует, что существенно снижает эффективность механизма защиты коммерческой тайны.

Привлечение работника к ответственности может быть также осложнено трудностями доказывании факта приобретения работником определенных сведений, знаний и опыта непосредственно в процессе его деятельности на предприятии работодателя.[[65]](#footnote-65) Единственным эффективным средством в данном случае является по-прежнему тщательное и детальное документирование отношений по использованию коммерческой тайны работником, проведение которого – задача, которую каждый предприниматель решает в интересах обеспечения стабильности и процветания своего предприятия.

8. В случае если ущерб причинен организации в результате действий (поведения) работника, не связанных с непосредственным исполнением последним своих должностных (производственных) обязанностей как в рабочее, так и в свободное от работы время, ущерб подлежит возмещению в полном размере.

По этому поводу интересна одна статья.[[66]](#footnote-66) В ней автор высказывает следующую позицию.

«Обычно положение данного пункта ст.243 ТК РФ понимается следующим образом. Полная материальная ответственность работника наступает в случаях причинения им ущерба не при исполнении трудовых обязанностей, т.е. в свободное от работы время, либо когда работник трудился, но при этом не выполнял свои трудовые обязанности, т.е. в рабочее время.

Однако, на наш взгляд, необходимо более дифференцированно подходить к случаям причинения работником ущерба имуществу работодателя не при исполнении трудовых обязанностей.

Отношения, возникшие в результате причинения вреда имуществу работодателя работником, не исполняющим трудовые обязанности, могут, по нашему мнению, регулироваться нормами гражданского права.

Трудовое право регулирует трудовые отношения, возникающие между работником и работодателем, и отношения, связанные с трудовыми отношениями. Работник – физическое лицо может находиться с работодателем (организация, физическое лицо) не только в трудовых, но и в гражданско-правовых отношениях. Например, если работник заключил с работодателем договор купли-продажи, данные отношения регулируются гражданским законодательством.

Работник и работодатель выступают в данном случае как субъекты гражданского права – продавец и покупатель. Аналогичным образом работник и работодатель могут вступать в любые иные гражданско-правовые отношения, в том числе и в деликтные (обязательства из причинения вреда). Однако необходимо четко разграничивать деликтные отношения и отношения по материальной ответственности работников перед работодателями.

Согласно ст. 1 ТК РФ отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда являются отношениями, непосредственно связанными с трудовыми отношениями.

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовые отношения обусловливают возникновение иных, связанных с ними отношений, которые регулируются трудовым правом. То есть отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями, являются объектом регулирования трудового права лишь постольку, поскольку они возникли в результате возникновения трудовых отношений.

Поэтому отношения по материальной ответственности могут возникнуть только в связи с существованием трудовых отношений. И наоборот, если работника и работодателя не связывают в данный момент трудовые отношения, отношения по материальной ответственности возникнуть не могут.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере (ст. 242 ТК РФ). При этом в соответствии со ст. 238 ТК РФ работник возмещает организации прямой действительный ущерб; неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Существует иной взгляд на проблему.

В данном случае между работником и работодателем возникли отношения не по материальной ответственности, а гражданско-правовые деликтные отношения (обязательства вследствие причинения вреда).

Отсюда следует, что работник обязан возместить причиненный вред в полном размере (включая упущенную выгоду – неполученные доходы).

Косвенно данная мысль подтверждается и Постановлением Пленума Верховного Суда СССР от 23.09.1987 № 8 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации».[[67]](#footnote-67)

Согласно абз. 6 п. 3 данного Постановления при определении размера материального ущерба, причиненного рабочими и служащими самовольным использованием в личных целях технических средств (автомобилей, тракторов, автокранов и т.п.), принадлежащих предприятиям, учреждениям, организациям, с которыми они состоят в трудовых отношениях, следует исходить из того, что такой ущерб как причиненный не при исполнении трудовых (служебных) обязанностей подлежит возмещению с применением норм гражданского законодательства.

В этих случаях ущерб возмещается в полном объеме, включая и не полученные предприятием, учреждением, организацией доходы от использования указанных технических средств.

Данным Постановлением Верховный Суд СССР разграничил сферы трудовых и гражданско-правовых отношений.

Подведем итоги сказанному.

На наш взгляд, работник несет полную материальную ответственность на основании п.8 ст.243 ТК РФ в тех случаях, когда он в рабочее время (или находясь на рабочем месте) причинил ущерб не при исполнении трудовых обязанностей, хотя должен был их исполнять в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

Работник несет материальную ответственность на основании норм гражданского законодательства в случаях причинения ущерба не при исполнении своих трудовых обязанностей в момент, когда их исполнение не было обязанностью работника (например, не в рабочее время)».

В целом, аргументация автора довольно убедительна. По крайней мере, проблема имеет актуальность и может стать объектом дискуссий. Несмотря на высказанное мнение о том, что такие правоотношения должны регулироваться гражданским законодательством, следует признать, на наш взгляд, что в данном случае должны применяться нормы трудового права, поскольку вред в подобных ситуациях причинен стороной трудового договора, а не каким-нибудь «третьим лицом».

Поясним это примером. Поскольку работодатель заключает трудовой договор с работником, то он должен сознательно принимать тот факт, что работник будет иметь доступ к его имуществу, что нехарактерно для гражданско-правовых отношений потерпевшего и причинителя вреда. Следовательно, работодатель должен и сознательно принимать тот факт, что возможно причинение ему ущерба со стороны работника. Поэтому, на наш взгляд, в подобных ситуациях применение норм ГК РФ невозможно.

Таковы в общих чертах случаи привлечения работников к полной материальной ответственности.

Отдельного рассмотрения требует также положение ТК РФ о том, что материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером.

Материальная ответственность в полном размере может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации (ст. 243 ТК РФ), например, за ущерб организации, причиненный его действиями (бездействием), излишними денежными выплатами, в частности, суммами взысканных штрафов, заработной платы, выплаченной уволенному работнику в связи с задержкой по вине администрации выдачи трудовой книжки, неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев, выпуска недоброкачественной продукции, хищений, уничтожения и порчи материальных или денежных ценностей и т.д.

Правила определения степени вины, размера ущерба и т.д. определяются общими положениями гл. 39 ТК РФ. Заключения специального договора о полной материальной ответственности с руководителем не требуется. Условия о полной материальной ответственности руководителя за прямой действительный ущерб, причиненный его действиями, могут быть указаны в трудовом договоре. Причем ст. 277 ТК РФ говорит о полной материальной ответственности руководителя за прямой действительный ущерб, причиненный организации, вне зависимости от фиксации этого условия в трудовом договоре.[[68]](#footnote-68)

Толкование этого противоречия между двумя статьями может быть следующим: если руководитель, например, сломал или испортил что-то из имущества, принадлежащего организации, то на него может быть возложена полная материальная ответственность в случае, если это предусмотрено его трудовым договором. Иначе он будет нести ответственность в размере своего среднемесячного заработка. Если же ущерб причинен руководителем в результате осуществления (или неосуществления) им своих руководящих полномочий (принятие необоснованного решения, повлекшего убытки, отсутствие системы контроля за сохранностью материальных ценностей и т.д.), то его обязанность возместить прямой действительный ущерб в полном объеме возникает на основании ст. 277 ТК РФ, т.е. вне зависимости от условий трудового договора. В предусмотренных Федеральным законом случаях руководитель обязан (в отличие от обычного работника) возместить не только прямой действительный ущерб организации, но и упущенную выгоду, т.е. расчет убытков осуществляется в порядке, предусмотренном не трудовым, а гражданским законодательством (Федеральный закон «Об акционерных обществах»,[[69]](#footnote-69) Федеральный закон «Об обществах с ограниченной ответственностью»[[70]](#footnote-70)). Трудовым договором с руководителем организации должны предусматриваться его обязательства по обеспечению охраны конфиденциальности информации, обладателем которой являются организация и ее контрагенты. Руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями в связи с нарушением законодательства Российской Федерации о коммерческой тайне.[[71]](#footnote-71) При этом возмещается как прямой действительный ущерб, так и упущенная выгода (Федеральный закон «О коммерческой тайне»[[72]](#footnote-72)).

При необходимости возложения на руководителя обязанностей по возмещению ущерба в рамках трудовых отношений от имени организации-работодателя выступают учредители юридического лица. Если в уставе организации не указано, кто именно из учредителей совершает соответствующие действия, каков порядок проведения служебного расследования, какие при этом оформляются документы и кем они подписываются, то взыскание ущерба с руководителя в рамках трудового законодательства становится проблематичным.

В некоторых компаниях к выполнению разовых работ (оказанию услуг) привлекаются лица (исполнители), с которыми оформляются не трудовые, а гражданско-правовые договоры (подряда, возмездного оказания услуг, агентирования и т.д.). Не вдаваясь в подробности обоснованности заключения таких договоров, следует лишь отметить, что ответственность исполнителя по гражданско-правовому договору наступает по правилам не трудового, а гражданского законодательства. Поэтому оформление отношений с таким лицом имеет свою специфику.

1. Заключается гражданско-правовой договор, в котором подробно указывается, из чьих материалов, на чьем оборудовании (своем или организации) и т.п. исполнитель выполняет работу.

2. Исполнитель действует на свой страх и риск, поэтому при порче (гибели) предоставленного ему для выполнения работы имущества или предмета работы отвечает в полном объеме, если иное не будет установлено договором.

3. Исполнитель обязан возместить не только прямой действительный ущерб, но и упущенную выгоду.

4. Взыскание причиненного ущерба с исполнителя производится в порядке, предусмотренном договором.

5. С исполнителем не следует заключать специальный договор об индивидуальной (коллективной) материальной ответственности, так как наличие таких договоров является признаком трудовых отношений.

6. Исполнитель отчитывается о ходе работы и расходовании материалов, если это предусмотрено договором. Договором устанавливается порядок, сроки отчетности, должностное лицо, уполномоченное принимать отчет.

7. Отношения заказчика и исполнителя не регулируются приказами.

8. В отношении исполнителя не проводится служебное расследование.

9. Передача сторонами друг другу материальных ценностей в процессе выполнения заказа оформляется актами приема-передачи.

10. Исполнитель не несет дисциплинарной ответственности.

11. Предусмотренная договором ответственность исполнителя за разглашение конфиденциальной информации действует в течение срока, определенного в договоре.[[73]](#footnote-73)

## § 2. Письменные договоры о полной материальной ответственности

В ст. 244 ТК РФ конкретизируются положения, закрепленные в п. 2 ст. 243 ТК РФ, посвященном случаям полной материальной ответственности на основании специальных письменных договоров.

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены работодателем с работниками (достигшими 18-летнего возраста), непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. Это означает, что в их трудовую функцию могут входить обязанности по хранению, обработке, продаже (отпуску), перевозке или применению в процессе производства переданных им ценностей.

Полная материальная ответственность на основе специальных письменных договоров устанавливается не для всех работников. Перечень работ и категорий работников, а также типовой договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

В силу Постановления Правительства РФ от 14 ноября 2002 г. № 823[[74]](#footnote-74) разработка и утверждение перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, типовой формы договора о полной индивидуальной материальной ответственности, а также перечня работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества и типовой формы договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности, возложена на Министерство труда и социального развития РФ. Помимо этого Минтруду России поручено давать необходимые разъяснения по вопросам, связанным с применением указанных перечней, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности.

Министерство труда и социального развития РФ своим Постановлением от 31 декабря 2002 г. № 85 утвердило соответствующие перечни должностей и работ, а также типовых договоров о полной материальной ответственности.

Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества (приложение 1 к Постановлению Минтруда России № 85), состоит из двух разделов.

В первый из них включены должности, в числе которых, например, указаны:

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

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, гостиниц (кемпингов, мотелей), их заместители, помощники, продавцы, товароведы всех специализаций (в том числе старшие, главные), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции;

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 и др.

Во второй раздел Перечня включены работы:

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; по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск пищи (продуктов питания) и других знаков (документов), предназначенных для расчетов за услуги);

по приему от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их хранению и выполнению других операций с ними; по выдаче напрокат населению предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей;

по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче) и др.

Данный Перечень должностей и работ расширительному толкованию не подлежит.

При совмещении профессий договор может быть заключен, если одна из должностей предусмотрена Перечнем, например с водителем, совмещающим должность экспедитора.

О Перечне работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества (приложение 3 к Постановлению Минтруда России № 85) будет сказано ниже.

Указанный документ, кроме того, включает тексты Типовых договоров о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности (приложения 2, 4).

Типовые договоры определяют взаимные права и обязанности сторон таких договоров. Они, в частности, предусматривают обязанность работников своевременно сообщать работодателю обо всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности ценностей; вести учет, составлять и представлять в установленном порядке соответствующие отчеты; участвовать в инвентаризации.[[75]](#footnote-75)

Работодатель обязан знакомить работника с законодательством о материальной ответственности, а также с нормативными актами, устанавливающими правила работы с материальными ценностями; проводить в установленном порядке инвентаризацию ценностей.

Невыполнение работодателем своих обязанностей является основанием для уменьшения суммы возмещения ущерба либо освобождения работника от ответственности.[[76]](#footnote-76)

На основании Типового договора в организациях разрабатываются и подписываются индивидуальные договоры. Подписание такого договора служит основанием для полной материальной ответственности (в том случае, когда трудовая функция работника подпадает под указанные в Перечне).

Договоры, разработанные на базе Типового договора, предполагают наступление полной материальной ответственности лишь в случаях недостачи и порчи ценностей. В остальных же случаях для работника наступает ограниченная материальная ответственность (если не возникает оснований для привлечения к полной материальной ответственности в соответствии со ст. 243 ТК РФ).

Нарушением законодательства является включение в текст трудового договора обязанности работника нести полную материальную ответственность во всех случаях причинения ущерба.

Не должны заключаться договоры, например, со сторожами, уборщицами и бухгалтерами складов, поскольку они непосредственно ценности не обслуживают.

Если подобные договоры и заключаются, то в случае возникновения и разрешения конфликта они не влекут ожидаемых работодателем правовых последствий и работника можно привлечь только к ограниченной материальной ответственности (если, разумеется, нет иных оснований для привлечения его к полной материальной ответственности).[[77]](#footnote-77)

Договор об индивидуальной материальной ответственности может заключаться при замещении должностей или выполнении работ, предусмотренных вышеуказанным Перечнем, при одновременном наличии следующих условий:

- товарно-материальные ценности вручаются непосредственно работнику под отчет, т.е. на него лично возлагается обязанность по их сохранности. Вариант: в обязанности работника входит контроль действий других работников по обеспечению сохранности материальных ценностей;

- работнику предоставлено и в договоре обозначено место для хранения, продажи, обработки или переработки товарно-материальных ценностей;

- работник самостоятельно отчитывается перед бухгалтерией предприятия за вверенные ему ценности;

- работник единолично имеет право доступа к месту хранения (продажи, обработки, переработки) материальных ценностей; если доступ имеют другие работники, целесообразнее заключить договор о коллективной материальной ответственности;

- работодателем созданы условия для обеспечения сохранности материальных ценностей.

Особое положение среди лиц, несущих полную материальную ответственность за вверенные им ценности, занимает кассир организации. При приеме на работу он должен под расписку ознакомиться со специальным документом – обязательством о материальной ответственности кассира. Должностные обязанности кассира регламентируются Порядком ведения кассовых операций в Российской Федерации, утвержденным Решением Совета Директоров ЦБ РФ от 22.09.1993 № 40.[[78]](#footnote-78)

Действие договора о полной индивидуальной материальной ответственности распространяется на все время работы с вверенными работнику материальными ценностями организации. Договор оформляется в двух экземплярах, первый находится у администрации, а второй – у работника. Обязательным условием является указание в договоре даты его заключения. Если в договоре отсутствует эта дата, он считается недействительным.

Необходимо также иметь в виду, что с одним и тем же работником нельзя заключить одновременно договор об индивидуальной и о коллективной материальной ответственности. Это вытекает из ст.245 ТК РФ, согласно которой коллективная (бригадная) материальная ответственность может вводиться в том случае, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере.

Подписание договора о полной материальной ответственности целесообразно провести одновременно с подписанием трудового договора. В тексте трудового договора следует оговорить и условия работы, и то, что она будет связана с обслуживанием имущества работодателя или третьих лиц на условиях полной материальной ответственности работника.[[79]](#footnote-79)

Возможен и другой вариант: оформить договор о полной материальной ответственности в качестве приложения к трудовому договору. В этом случае отказ работника от подписания договора о полной материальной ответственности будет означать отказ и от заключения трудового договора.

В интересах как работника (бригады), так и работодателя до заключения договора о полной индивидуальной (коллективной) материальной ответственности целесообразно потребовать от работодателя проведения инвентаризации (проверки наличия) имущества, вверяемого работникам.

Такая инвентаризация (проверка) может также проводиться при уходе материально-ответственных лиц в отпуск, возвращении из отпуска, продолжительной болезни и увольнении.

В случае когда по желанию работника или по решению бригады, согласованному с администрацией, инвентаризация не проводится, работодатель вправе попросить работника дать письменное согласие о принятии полной материальной ответственности без проведения инвентаризации примерно следующего содержания:

«Согласен принять материальную ответственность за сохранность ценностей без проведения инвентаризации» или «Согласен на увольнение без проведения инвентаризации», далее следует подпись работника и дата.[[80]](#footnote-80)

Если по состоянию здоровья или по другим причинам работник при уходе в отпуск, возвращении из отпуска, продолжительной болезни или увольнении не может лично сдать числящиеся за ним ценности, их передача может производиться комиссией в порядке, установленном в организации. Такие рекомендации даны, например, для торговых организаций (см. Указания о порядке применения в государственной торговле законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации (утверждены Приказом Минторга СССР от 19.08.1982 № 169)).

## § 3. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба

Коллективная (бригадная) материальная ответственность является разновидностью полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю. Она возникает на основе специальных договоров.

Эта ответственность может вводиться в случаях совместного выполнения работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с каждым договор о полной материальной ответственности.[[81]](#footnote-81)

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

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества, определен Постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. № 85 (приложение 3).

Указанный Перечень во многом схож с Перечнем, регулирующим вопросы индивидуальной полной материальной ответственности по договору. В него включены работы:

– 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; по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск пищи (продуктов питания) и других знаков (документов), предназначенных для расчетов за услуги);

– связанные с осуществлением: депозитарной деятельности; экспертизы, проверки подлинности и иной проверки, а также уничтожения в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и (или) Минфином России бланков; операций по купле, продаже, разрешению на оплату и иным формам и видам оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей; операций с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживанием клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учетом и хранением ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операций по эмиссии, учету, хранению, выдаче и уничтожению банковских, кредитных, дисконтных карт, кассовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, пересчету или формированию денежной наличности и валютных ценностей; инкассаторских функций и перевозкой (транспортировкой) денежных средств и иных ценностей;

– 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 на складах, базах, в кладовых, пунктах, отделениях, на участках, в других организациях и подразделениях; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов; по обслуживанию жилого сектора гостиниц (кемпингов, мотелей и т.п.);

– по приему от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их хранению и выполнению других операций с ними; по выдаче напрокат населению предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей;

– по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных и денежных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче);

– по изготовлению (сборке, монтажу, регулировке) и ремонту машин и аппаратуры, приборов, систем и других изделий, выпускаемых для продажи населению, а также деталей и запасных частей;

– по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке, хранению, обработке и применению в процессе производства драгоценных и полудрагоценных металлов, камней, синтетического корунда и иных материалов, а также изделий из них;

– 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 отходов, других химических веществ, бактериологических материалов, оружия, боеприпасов, комплектующих к ним, взрывчатых веществ и другой продукции (товаров), запрещенных или ограниченных к свободному обороту.

Данный Перечень должностей и работ расширительному толкованию не подлежит.

Решение работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением) работодателя и объявляется коллективу (бригаде). Приказ (распоряжение) прилагается к соответствующему 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 (распоряжением) работодателя, издаваемым с учетом мнения коллектива (бригады).

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% от его первоначального состава договор о полной коллективной (бригадной) ответственности 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).[[82]](#footnote-82)

Коллектив (бригада) имеет право:

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

б) принимать участие в инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности состояния вверенного коллективу (бригаде) имущества;

в) знакомиться с отчетами о движении и остатках вверенного коллективу (бригаде) имущества;

г) в необходимых случаях требовать от работодателя проведения инвентаризации вверенного коллективу (бригаде) имущества;

д) заявлять работодателю об отводе членов коллектива (бригады), в том числе руководителя, которые, по их мнению, не могут обеспечить сохранность имущества.

Коллектив (бригада) обязан:

– бережно относиться к вверенному имуществу и принимать меры по предотвращению ущерба;

– вести учет, составлять и своевременно представлять отчеты о движении и остатках вверенного имущества;

– своевременно ставить в известность работодателя о всех обстоятельствах, угрожающих сохранности имущества.

Работодатель обязан:

– создавать коллективу (бригаде) условия, необходимые для обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества;

– своевременно принимать меры по выявлению и устранению причин, препятствующих обеспечению коллективом (бригадой) сохранности имущества, устанавливать конкретных лиц, виновных в причинении ущерба, и привлекать их к ответственности;

– знакомить коллектив (бригаду) с законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также с иными нормативными правовыми актами (в том числе локальными) о порядке хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;

– обеспечивать коллективу (бригаде) условия, необходимые для своевременного учета и отчетности о движении и остатках вверенного ему имущества;

– рассматривать вопрос об обоснованности требования коллектива (бригады) о проведении инвентаризации имущества;

– рассматривать в присутствии работника заявленный ему отвод и в случае обоснованности отвода принимать меры к выводу его из состава коллектива (бригады), решать вопрос о его дальнейшей работе в соответствии с законодательством;

– рассматривать сообщения коллектива (бригады) об обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного ему имущества и принимать меры по устранению этих обстоятельств.

Прием имущества, ведение учета и представление отчетности о движении имущества осуществляется руководителем коллектива (бригадиром). Плановые инвентаризации имущества проводятся в сроки, установленные действующими правилами. Внеплановые инвентаризации проводятся при смене руководителя коллектива (бригадира), при выбытии из коллектива (бригады) более 50% его членов, а также по требованию одного или нескольких членов коллектива (бригады). Отчеты о движении и остатках имущества подписываются руководителем коллектива (бригадиром) и в порядке очередности одним из членов коллектива (бригады).

Содержание отчета объявляется всем членам коллектива (бригады).

Договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности составляется в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых находится у работодателя, а второй – у руководителя коллектива (бригадира). Договор подписывается работодателем (его компетентным представителем), руководителем коллектива (бригадиром) и всеми членами коллектива (бригады). В случае отказа работника от заключения (подписания) договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности работодатель должен предложить ему другую работу, соответствующую его квалификации. При отсутствии такой работы или отказе работника от предложенной другой работы он может быть уволен в порядке, установленном законодательством.[[83]](#footnote-83)

Договор действует в течение всего периода работы коллектива (бригады) с вверенным ему имуществом. Изменение условий договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон.

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности последняя возлагается на коллектив в целом. Поскольку коллектив (бригада) не является самостоятельно хозяйствующим субъектом (юридическим лицом) и не может быть субъектом ответственности, реальными должниками по договору о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности выступают все члены коллектива (бригады). Законодательство о труде ничего не говорит о возможности солидарной ответственности членов коллектива (бригады). Поэтому полное взыскание суммы ущерба с одного из членов коллектива (бригады), например с руководителя, возможно только с письменного согласия последнего. Общим же правилом, определяющим субъектный состав возмещения ущерба, должна быть признана долевая форма возмещения ущерба.

В соответствии с ранее действовавшим законодательством ущерб, причиненный коллективом (бригадой) работодателю и подлежавший возмещению, распределялся между членами коллектива (бригады) пропорционально месячной тарифной ставке (должностному окладу) и фактически отработанному времени за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

Этот принцип возмещения ущерба может отчасти применяться и сегодня, однако Кодекс внес в систему возмещения ущерба определенные новеллы. Так, если работник (член бригады) претендует на освобождение от материальной ответственности, то он должен доказать отсутствие своей вины. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми его (ее) членами. Если же этого не происходит, степень вины каждого работника определяет суд.

«При рассмотрении дел о применении статьи 245 ТК РФ, предусматривающей коллективную (бригадную) ответственность, суды, определяя степень вины каждого члена коллектива (бригады) из величин тарифных ставок (окладов), по фактически отработанному времени в тот период времени, когда был причинен ущерб».[[84]](#footnote-84)

Обсуждая вопрос о возможности снижения в исключительных случаях размера подлежащего возмещению ущерба при бригадной форме материальной ответственности, суды в основном учитывали, что наличие договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности (ст. 245 ТК РФ) не препятствует применению ст. 250 ТК РФ в отношении одного или нескольких членов коллектива при наличии оснований.

Однако это допустимо лишь после распределения подлежащего возмещению бригадой ущерба между ее членами, поскольку степень вины, материальное положение и конкретные обстоятельства для каждого из членов бригады могут быть неодинаковыми (например, выполнение работы в коллективе по отпуску товарно-материальных ценностей с небольшой ценой либо с малым количеством, активное или безразличное отношение работника к предотвращению либо уменьшению размера ущерба и т.п.).

Например, по гражданскому делу № 2-196/02 по иску ООО «Чебоксарская универбаза» г.Чебоксары к Виноградовой С.К. о взыскании недостачи в сумме 10593,64 руб. мировой судья судебного участка № 1 Козловского района Чувашской Республики с применением ст.250 ТК РФ снизила размер подлежащего взысканию ущерба с ответчика как члена бригады при наличии оснований коллективной ответственности и вынесла решение о взыскании с нее с учетом материального и семейного положения суммы 8593,64 руб.[[85]](#footnote-85)

Таким образом, Трудовой кодекс различает ограниченную и полную ответственность работника. В первом случае работник рискует своим средним месячным заработком, тогда как во втором он обязан возместить ущерб в полном объеме. Полная ответственность возлагается на работника, когда это прямо предусмотрено в ст.243 ТК РФ. Например, если ущерб причинен умышленно или в состоянии алкогольного опьянения.

Кроме того, с работниками, непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество, могут быть заключены договоры о полной индивидуальной или коллективной ответственности. Коллективные соглашения обычно заключаются при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, если разграничить ответственность каждого работника невозможно.

В то же время договор о полной матответственности можно заключить далеко не с каждым работником, обслуживающим ценности. Дело в том, что существуют специальные Перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми можно заключать договоры о полной индивидуальной и коллективной ответственности (оба утверждены Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 N 85). Таким образом, перед заключением договора нужно проверить следующие обстоятельства: работа или должность сотрудника должна быть включена в этот перечень; работник достиг 18 лет; работник непосредственно обслуживает или использует имущество.

Кроме того, полную материальную ответственность можно прописать в трудовом договоре с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Подписывать договор о полной материальной ответственности целесообразно одновременно с подписанием трудового договора. При этом в тексте трудового договора следует оговорить и условия работы, и то, что она будет связана с обслуживанием имущества на условиях полной материальной ответственности.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение подведем итоги исследования вопросов материальной ответственности работника.

Весьма важным в этой сфере правоотношений представляется законодательное определение прямого действительного ущерба, под которым понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящихся 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). При этом 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.

В значительной степени прояснен вопрос о возмещении затрат, связанных с обучением работника (ст. 249). Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

Приведены в соответствие с реалиями современной экономики способы определения размера причиненного ущерба. В соответствии со ст. 246, он определяется 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. 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.

Уточнены правомочия работодателя по определению пределов материальной ответственности работника. Общим правилом (ст. 241 ТК РФ) остается ограниченная ответственность работника в размере его среднемесячного заработка. Указание о трехмесячном заработке руководителя из закона исключено. При этом в ст. 240 ТК РФ официально закреплено право работодателя с учетом конкретных обстоятельств, при которых причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

Несколько видоизменен перечень случаев полной материальной ответственности работника. Сохранив формулировку об умышленном причинении ущерба, законодатель подчеркнул безусловность этого основания. Новыми основаниями стали: причинение ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом; разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Изменился подход работодателя и к субъектам полной материальной ответственности. Для работников до 18 лет введено ограничение по применению материальной ответственности. Они несут полную 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 (ст. 242). Для руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров введены дополнительные правила, усиливающие их ответственность в этой части. Трудовым договором с указанными лицами полная материальная ответственность может быть установлена, исходя из их должности (ст. 243). При этом нужно указать на некоторую противоречивость положения руководителя организации. Во-первых, нет ясности в вопросе о том, необходим ли договор о полной материальной ответственности с руководителем. Во-вторых, есть сложности относительно последствий применения ст. 277 ТК РФ. В соответствии с этой статьей руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. Редакция указанной нормы может означать, что полная материальная ответственность руководителя следует из закона, а значит, это условие может не оговариваться в трудовом договоре, но действовать. Представляется, что в любом случае трудовой договор с руководителем может предусматривать смягчение этого тяжелого для работника условия, поскольку по правилам ст. 232 ТК РФ договорная ответственность сторон при ее конкретизации не может быть выше для работника, но улучшение его положения трудовым договором вполне допустимо.

Недостаточно четко сформулирована обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ущерба и причину его возникновения. Из названия ст. 247 должно следовать, что эта обязанность возникает во всех случаях причинения ущерба. Между тем в тексте статьи есть указание на принятие решения о возмещении ущерба конкретными работниками. Это заставляет соотносить требования данной статьи с намерениями работодателя привлечь к ответственности конкретное лицо. Учитывая наличие у работодателя права отказаться от взыскания ущерба с работника при определенных обстоятельствах, выявляется некоторая «ненужность» для работодателя проведения проверки для установления размера ущерба и причин его возникновения. Таким образом, данная норма может оказаться «мертвой», поскольку неясными остаются последствия ее применения. В частности, не ясно, по каждому ли случаю возникновения ущерба нужно проводить проверку или она связана только с работниками. Не вполне ясно также, кого из работников должны касаться требования ч. 3 ст. 247 о том, что работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном настоящим Кодексом: тех, кто признан виновным, или всех, кто привлекался к проверке.

Существенны новеллы ТК РФ по порядку взыскания ущерба. В части применения ограниченной ответственности правомочия работодателя несколько расширены. Статья 248 увеличивает до месяца срок издания распоряжения о взыскании ущерба, не превышающего среднемесячного заработка. Необходимость обращения в суд возникает у работодателя только в случаях истечения этого срока, а также когда работник не согласен на возмещение ущерба, который превышает его среднемесячный заработок. Таким образом, несогласие работника с ущербом не во всех случаях порождает у работодателя необходимость обращения в суд. Взыскание ущерба в размере среднего заработка становится безусловным правом работодателя, при несогласии с порядком возмещения ущерба обращаться в суд должен теперь сам работник.

Другое интересное нововведение – возможность рассрочки платежа при соглашении сторон. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

Допускаются способы возмещения ущерба в натуре. С согласия работодателя работник может передать ему равноценное имущество или восстановить поврежденное.

Детализированы отдельные условия возмещения ущерба при коллективной материальной ответственности. В соответствии со ст. 245 при добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Вместе с тем действующее законодательство не лишено и недостатков правового регулирования материальной ответственности работников.

Так, например, работник должен возместить ущерб в полном объеме, если он причинил ущерб умышленно (п.3 ст.243 ТК РФ). Но вот применить это основание на практике затруднительно. Согласитесь, достаточно сложно доказать, что работник, причиняя ущерб работодателю, действовал умышленно.

Следует признать определенную сложность привлечения работника к полной материальной ответственности за разглашение коммерческой тайны работодателя, которую создает формулировка ч. 2 ст. 238 Трудового кодекса РФ, содержащая определение прямого действительного ущерба, согласно которой «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 или излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества».

Существует и проблема отраслевой принадлежности правоотношений, возникающих при полной материальной ответственности работника в случае причинения им ущерба в результате действий (поведения) работника, не связанных с непосредственным исполнением последним своих должностных (производственных) обязанностей как в рабочее, так и в свободное от работы время. Несмотря на высказанное мнение о том, что такие правоотношения должны регулироваться гражданским законодательством, следует признать, на наш взгляд, что в данном случае должны применяться нормы трудового права, поскольку вред в подобных ситуациях причинен стороной трудового договора, а не каким-нибудь «третьим лицом».

# СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные акты

1. Конституция Российской Федерации (с изм. от 14.10.2005) // РГ от 25.12.1993, № 237, СЗ РФ от 17.10.2005, № 42, ст. 4212.
2. Рекомендация № 85 Международной организации труда «Об охране заработной платы» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 – 1956. – Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 954 – 956.
3. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ от 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19, ст. 1752.
4. Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 21.07.2005) // СЗ РФ от 05.12.1994, № 32, ст. 3301, СЗ РФ от 25.07.2005, № 30 (2 ч.), ст. 3120.
5. Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 18.07.2005) // СЗ РФ от 29.01.1996, № 5, ст. 410, СЗ РФ от 25.07.2005, № 30 (1 ч.), ст. 3100.
6. Уголовный Кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 21.07.2005) // СЗ РФ от 17.06.1996, № 25, ст. 2954, СЗ РФ от 25.07.2005, № 30 (ч. 1), ст. 3104.
7. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 27.09.2005) // СЗ РФ от 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 1, СЗ РФ от 03.10.2005, № 40, ст. 3986.
8. Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29.07.2004 № 98-ФЗ // СЗ РФ от 09.08.2004, № 32, ст. 3283.
9. Федеральный закон «О связи» от 07.07.2003 № 126-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ от 14.07.2003, № 28, ст. 2895, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19, ст. 1752.
10. Федеральный закон «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» от 29.07.1998 № 135-ФЗ (ред. от 22.08.2004) // СЗ РФ от 03.08.1998, № 31, ст. 3813, СЗ РФ от 30.08.2004, № 35, ст. 3607.
11. Федеральный закон «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 08.02.1998 № 14-ФЗ (ред. от 29.12.2004) // СЗ РФ от 16.02.1998, № 7, ст. 785, СЗ РФ от 03.01.2005, № 1 (часть 1), ст. 18.
12. Федеральный закон «О наркотических средствах и психотропных веществах» от 08.01.1998 № 3-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ от 12.01.1998, № 2, ст. 219, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19, ст. 1752.
13. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 21.11.1996 № 129-ФЗ (ред. от 30.06.2003) // СЗ РФ от 25.11.1996, № 48, ст. 5369, СЗ РФ от 07.07.2003, № 27 (ч. 1), ст. 2700.
14. Федеральный закон «Об акционерных обществах» от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 29.12.2004) // СЗ РФ от 01.01.1996, № 1, ст. 1, СЗ РФ от 03.01.2005, № 1 (часть 1), ст. 18.
15. Постановление Правительства РФ «Об утверждении такс для исчисления размера взысканий за ущерб, причиненный лесному фонду и не входящим в лесной фонд лесам нарушением лесного законодательства Российской Федерации» от 21.05.2001 № 388 // СЗ РФ от 28.05.2001, № 22, ст. 2236.
16. Постановление Правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 11.04.2003 № 213 (с изм. от 18.11.2003) // СЗ РФ от 21.04.2003, № 16, ст. 1529, Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 7.
17. Постановление Правительства РФ «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» от 14.11.2002 № 823 // СЗ РФ от 25.11.2002, № 47, ст. 4678.
18. Постановление Минтруда РФ «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» от 31.12.2002 № 85 // Российская газета от 08.02.2003, № 25.
19. Письмо ЦБ РФ «Об утверждении «Порядка ведения кассовых операций в Российской Федерации» от 04.10.1993 № 18 (ред. от 26.02.1996) // Экономика и жизнь. – 1993. – № 42 – 43.
20. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.
21. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 1 марта 1983 г. № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» // Бюллетень Верховного Суда РСФСР. – 1983. – № 6,. Бюллетень Верховного Суда. – 1997. – № 1.

Специальная литература

1. Байгозин К.И. Юридическая ответственность главного бухгалтера // Налоги и финансовое право. – 2002. – № 6.
2. Базарова А.С. Инвентаризация имущества: порядок проведения и отражение результатов // Бухгалтерская отчетность организации. – 2004. – № 3.
3. Бугров Л. Останется ли трудовое право самостоятельной отраслью права? // Российская юстиция. – 1995. – № 9.
4. Веселова А. Индивидуальная и коллективная материальная ответственность // Бухгалтерия и банки. – 2005. – № 5.
5. Вольдман Ю.Я. Новый трудовой кодекс Российской Федерации: пробелы, упущения, противоречия, ошибки // Гражданин и право. – 2002. – № 5.
6. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации . – М.: Дело, 2003. – С. 289.
7. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учебник. 2-е изд. – М.: Юристъ, 1999.
8. Дзарасов М.Э. К вопросу о трудовом правонарушении и дисциплинарной ответственности за его совершение // Гражданин и право. – 2002. – № 5.
9. Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор. – М., 1999.
10. Илюшечкин А.В. Возмещение ущерба // Учет. Налоги. Право. – 2004. – № 44.
11. Ковалев В.И. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации о материальной ответственности работников – М.: «За право военнослужащих», 2003.
12. Коломиец А. Проблемы ответственности по трудовому договору (контракту) за разглашение информации, составляющей коммерческую тайну // Хозяйство и право. – 1998. – № 6.
13. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М., Юристъ, 2005.
14. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., ИНФРА-М, 2004.
15. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н.Гусова. – М.: ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2003.
16. Коршиков А. Коллективная материальная ответственность как способ предотвращения потерь в магазинах розничной сети // Право и экономика. – 2005. – № 12.
17. Крапивин О.М., Власов В.И. Комментарий к законодательству об оплате труда. – «Система ГАРАНТ», 2005.
18. Куренной А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. – 2003. – № 5 – 7.
19. Курочкина В. Материальная ответственность сотрудников органов внутренних дел // Российская юстиция. – 2000. – № 3.
20. Курочкина В. Ответственность работника перед работодателем // Российская юстиция. – 2000. – № 1.
21. Лиховидов К. Риск как условие дифференциации объема и мер юридической ответственности // Законность. – 2001. – № 12.
22. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2 т. – М., 2003.
23. Медведев М.Ф. Теоретические проблемы природы регрессных требований работодателя к своему работнику // Журнал российского права. – 2001. – № 7.
24. Михайлов И. Работник причинил ущерб // Новая бухгалтерия. – 2004. – № 1.
25. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: Издательство НОРМА, 2003.
26. Нестерова Т. Материальная ответственность по Трудовому Кодексу // Законность. – 2003. – № 7.
27. Паршина Т. Договор для гендиректора // Кадровое дело. – 2004. – № 11.
28. Паршина Т. Договоры о полной материальной ответственности // Кадровое дело. – 2003. – № 5.
29. Патров В.В., Пятов М.Л. Организация системы материальной ответственности // Бухгалтерский учет. – 2003. – № 9.
30. Позднякова Е.А. Материальная ответственность работников за нарушение экологических правовых норм // Журнал российского права. – 2002. – № 11.
31. Рогисов М. Виноват – ответишь // Бизнес-адвокат. – 2000. – № 13.
32. Российское трудовое право / Под ред. А.Д.Зайкина. – М., 1998.
33. Самощенко И.С., Фарукшин М.К. Ответственность по советскому законодательству. – М., 1971.
34. Семенова Е. Повышай квалификацию // ЭЖ-ЮРИСТ. – 2004. – № 37.
35. Сергеев В.И. Как привлечь подотчетное лицо к материальной ответственности? (практические рекомендации) // Законодательство. – 1998. – № 2.
36. Ситникова Е.Г. Договор о материальной ответственности // Кадровое дело. – 2005. – № 2.
37. Ситникова Е.Г. Полная материальная ответственность // Кадровое дело. – 2003. – № 1.
38. Смирнов О.С. Трудовое право. Учебник. Издание 4-ое. – М., «Проспект», 2003.
39. Сосна Б.И. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации // Гражданин и право. – 2001. – № 12.
40. Сосна Б.И. Трудовое право: практические вопросы применения ответственности // Законодательство. – 2001. – № 3.
41. Справочник по доказыванию в гражданском судопроизводстве / Под ред. д.ю.н., проф. Решетниковой И.В. – 2-е изд., перераб. – М., Норма, 2005.
42. Трудовое право России / Под ред. А.С. Пашкова. – Спб., 1994.
43. Федорова Т. К чему ведет отказ от договора о материальной ответственности? // Кадровое дело. – 2005. – № 5.
44. Федорова Т.И. Что нужно учесть в договоре о материальной ответственности бухгалтера-кассира // Главбух. – 2004. – № 19.
45. Цветков С.В. Материальная ответственность сторон трудового договора: проблемы и перспективы // Юрист. – 2001. – № 6.

Судебная практика

1. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за четвертый квартал 2003 года (по гражданским делам) // СПС Гарант.
2. Информация о деле // Обозрение: судебные новости. – 2001. – № 1.
3. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ от 15.05.2003 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2003. – № 6.
4. Обзор судебной практики по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2004 года (утв. постановлением Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 9 февраля 2005 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2005. – № 7.
5. Справка Красноярского краевого суда «О практике применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» от 12.10.2004 // Буква закона. – 2004. – № 31.
6. Вопросы и ответы судебной практики по применению законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю // Судебный вестник Чувашии. – 2004. – № 3.
1. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ от 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19, ст. 1752. [↑](#footnote-ref-1)
2. Конституция Российской Федерации (с изм. от 14.10.2005) // РГ от 25.12.1993, № 237, СЗ РФ от 17.10.2005, № 42, ст. 4212. [↑](#footnote-ref-2)
3. Самощенко И.С., Фарукшин М.К. Ответственность по советскому законодательству. – М., 1971. – С. 8. [↑](#footnote-ref-3)
4. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М., Юристъ, 2005. – С. 309. [↑](#footnote-ref-4)
5. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., ИНФРА-М, 2004. – С. 318. [↑](#footnote-ref-5)
6. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации . – М.: Дело, 2003. – С. 289. [↑](#footnote-ref-6)
7. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учебник. 2-е изд. – М.: Юристъ, 1999. – С. 321. [↑](#footnote-ref-7)
8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н.Гусова. – М.: ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2003. – С. 312. [↑](#footnote-ref-8)
9. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за четвертый квартал 2003 года (по гражданским делам) // СПС Гарант. [↑](#footnote-ref-9)
10. Нестерова Т. Материальная ответственность по Трудовому Кодексу // Законность. – 2003. – № 7. – С. 26. [↑](#footnote-ref-10)
11. Рогисов М. Виноват – ответишь // Бизнес-адвокат. – 2000. – № 13. – С. 24. [↑](#footnote-ref-11)
12. Информация о деле // Обозрение: судебные новости. – 2001. – № 1. [↑](#footnote-ref-12)
13. Ковалев В.И. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации о материальной ответственности работников – М.:»За право военнослужащих», 2003. – С. 3. [↑](#footnote-ref-13)
14. Вольдман Ю.Я. Новый трудовой кодекс Российской Федерации: пробелы, упущения, противоречия, ошибки // Гражданин и право. – 2002. – № 5. – С. 42. [↑](#footnote-ref-14)
15. Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 21.07.2005) // СЗ РФ от 05.12.1994, № 32, ст. 3301, СЗ РФ от 25.07.2005, № 30 (2 ч.), ст. 3120. [↑](#footnote-ref-15)
16. Лиховидов К. Риск как условие дифференциации объема и мер юридической ответственности // Законность. – 2001. – № 12. – С. 22. [↑](#footnote-ref-16)
17. Уголовный Кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 21.07.2005) // СЗ РФ от 17.06.1996, № 25, ст. 2954, СЗ РФ от 25.07.2005, № 30 (ч. 1), ст. 3104. [↑](#footnote-ref-17)
18. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 27.09.2005) // СЗ РФ от 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 1, СЗ РФ от 03.10.2005, № 40, ст. 3986. [↑](#footnote-ref-18)
19. Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 18.07.2005) // СЗ РФ от 29.01.1996, № 5, ст. 410, СЗ РФ от 25.07.2005, № 30 (1 ч.), ст. 3100. [↑](#footnote-ref-19)
20. Курочкина В. Материальная ответственность сотрудников органов внутренних дел // Российская юстиция. – 2000. – № 3. – С. 26. [↑](#footnote-ref-20)
21. Ковалев В.И. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации о материальной ответственности работников – М.:»За право военнослужащих», 2003. – С. 9. [↑](#footnote-ref-21)
22. Рекомендация № 85 Международной организации труда «Об охране заработной платы» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 – 1956. – Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 954 – 956. [↑](#footnote-ref-22)
23. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ от 15.05.2003 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2003. – № 6. [↑](#footnote-ref-23)
24. Обзор судебной практики по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2004 года (утв. постановлением Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 9 февраля 2005 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2005. – № 7. [↑](#footnote-ref-24)
25. Постановление Правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 11.04.2003 № 213 (с изм. от 18.11.2003) // СЗ РФ от 21.04.2003, № 16, ст. 1529, Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 7. [↑](#footnote-ref-25)
26. Крапивин О.М., Власов В.И. Комментарий к законодательству об оплате труда. – «Система ГАРАНТ», 2005. [↑](#footnote-ref-26)
27. Курочкина В. Ответственность работника перед работодателем // Российская юстиция. – 2000. – № 1. – С. 35. [↑](#footnote-ref-27)
28. Крапивин О.М., Власов В.И. Комментарий к законодательству об оплате труда. – «Система ГАРАНТ», 2005. [↑](#footnote-ref-28)
29. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации. – М., 2001. – С. 297 (автор раздела – профессор Б.А. Шеломов). [↑](#footnote-ref-29)
30. Федеральный закон «О наркотических средствах и психотропных веществах» от 08.01.1998 № 3-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ от 12.01.1998, № 2, ст. 219, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19, ст. 1752. [↑](#footnote-ref-30)
31. Постановление Правительства РФ «Об утверждении такс для исчисления размера взысканий за ущерб, причиненный лесному фонду и не входящим в лесной фонд лесам нарушением лесного законодательства Российской Федерации» от 21.05.2001 № 388 // СЗ РФ от 28.05.2001, № 22, ст. 2236. [↑](#footnote-ref-31)
32. Федеральный закон «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» от 29.07.1998 № 135-ФЗ (ред. от 22.08.2004) // СЗ РФ от 03.08.1998, № 31, ст. 3813, СЗ РФ от 30.08.2004, № 35, ст. 3607. [↑](#footnote-ref-32)
33. Медведев М.Ф. Теоретические проблемы природы регрессных требований работодателя к своему работнику // Журнал российского права. – 2001. – № 7. – С. 46. [↑](#footnote-ref-33)
34. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 21.11.1996 № 129-ФЗ (ред. от 30.06.2003) // СЗ РФ от 25.11.1996, № 48, ст. 5369, СЗ РФ от 07.07.2003, № 27 (ч. 1), ст. 2700. [↑](#footnote-ref-34)
35. Справка Красноярского краевого суда «О практике применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» от 12.10.2004 // Буква закона. – 2004. – № 31. [↑](#footnote-ref-35)
36. Цветков С.В. Материальная ответственность сторон трудового договора: проблемы и перспективы // Юрист. – 2001. – № 6. – С. 25. [↑](#footnote-ref-36)
37. Нестерова Т. Материальная ответственность по Трудовому Кодексу // Законность. – 2003. – № 7. – С. 16. [↑](#footnote-ref-37)
38. Куренной А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. – 2003. – № 6. – С. 19. [↑](#footnote-ref-38)
39. Вопросы и ответы судебной практики по применению законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю // Судебный вестник Чувашии. – 2004. – № 3. [↑](#footnote-ref-39)
40. Дзарасов М.Э. К вопросу о трудовом правонарушении и дисциплинарной ответственности за его совершение // Гражданин и право. – 2002. – № 5. – С. 39. [↑](#footnote-ref-40)
41. Позднякова Е.А. Материальная ответственность работников за нарушение экологических правовых норм // Журнал российского права. – 2002. – № 11. – С. 38. [↑](#footnote-ref-41)
42. Справочник по доказыванию в гражданском судопроизводстве / Под ред. д.ю.н., проф. Решетниковой И.В. – 2-е изд., перераб. – М., Норма, 2005. – С. 296. [↑](#footnote-ref-42)
43. Сосна Б.И. Трудовое право: практические вопросы применения ответственности // Законодательство. – 2001. – № 3. – С. 29. [↑](#footnote-ref-43)
44. Сосна Б.И. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации // Гражданин и право. – 2001. – № 12. – С. 33. [↑](#footnote-ref-44)
45. Куренной А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. – 2003. – № 7. – С. 23. [↑](#footnote-ref-45)
46. Нестерова Т. Материальная ответственность по Трудовому Кодексу // Законность. – 2003. – № 7. – С. 17. [↑](#footnote-ref-46)
47. Вопросы и ответы судебной практики по применению законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю // Судебный вестник Чувашии. – 2004. – № 3. [↑](#footnote-ref-47)
48. Семенова Е. Повышай квалификацию // ЭЖ-ЮРИСТ. – 2004. – № 37. – С. 11. [↑](#footnote-ref-48)
49. Комментарий к Гражданскому Кодексу Российской Федерации, части первой (постатейный) // Под ред. О.Н. Садикова. – М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», Издательский Дом «ИНФРА-М», 2005. – С. 17. [↑](#footnote-ref-49)
50. Коршиков А. Коллективная материальная ответственность как способ предотвращения потерь в магазинах розничной сети // Право и экономика. – 2005. – № 12. – С. 45. [↑](#footnote-ref-50)
51. Федеральный закон «О связи» от 07.07.2003 № 126-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ от 14.07.2003, № 28, ст. 2895, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19, ст. 1752. [↑](#footnote-ref-51)
52. Смирнов О.С. Трудовое право. Учебник. Издание 4-ое. – М., «Проспект», 2003. – С. 412. [↑](#footnote-ref-52)
53. Ситникова Е.Г Полная материальная ответственность // Кадровое дело. – 2003. – № 1. – С. 14. [↑](#footnote-ref-53)
54. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6. [↑](#footnote-ref-54)
55. Постановление Минтруда РФ «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» от 31.12.2002 № 85 // Российская газета от 08.02.2003, № 25. [↑](#footnote-ref-55)
56. Федорова Т. К чему ведет отказ от договора о материальной ответственности? // Кадровое дело. – 2005. – № 5. – С. 25. [↑](#footnote-ref-56)
57. Российское трудовое право / Под ред. А.Д.Зайкина. – М., 1998. – С. 436. [↑](#footnote-ref-57)
58. Ситникова Е.Г Полная материальная ответственность // Кадровое дело. – 2003. – № 1. – С. 15. [↑](#footnote-ref-58)
59. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: Издательство НОРМА, 2003. – С. 417. [↑](#footnote-ref-59)
60. Смирнов О.С. Трудовое право. Учебник. Издание 4-ое. – М., «Проспект», 2003. – С. 413. [↑](#footnote-ref-60)
61. Справка Красноярского краевого суда «О практике применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» от 12.10.2004 // Буква закона. – 2004. – № 31. [↑](#footnote-ref-61)
62. Трудовое право России / Под ред. А.С. Пашкова. – Спб., 1994. – С. 92. [↑](#footnote-ref-62)
63. Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор. – М., 1999. – С. 56 – 57; Бугров Л. Останется ли трудовое право самостоятельной отраслью права? // Российская юстиция. – 1995. – № 9. – С. 39. [↑](#footnote-ref-63)
64. Коломиец А. Проблемы ответственности по трудовому договору (контракту) за разглашение информации, составляющей коммерческую тайну // Хозяйство и право. – 1998. – № 6. – С. 23. [↑](#footnote-ref-64)
65. Коломиец А. Проблемы ответственности по трудовому договору (контракту) за разглашение информации, составляющей коммерческую тайну // Хозяйство и право. – 1998. – № 6. – С. 24. [↑](#footnote-ref-65)
66. Михайлов И. Работник причинил ущерб // Новая бухгалтерия. – 2004. – № 1. [↑](#footnote-ref-66)
67. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 1 марта 1983 г. № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» // Бюллетень Верховного Суда РСФСР. – 1983. – № 6,. Бюллетень Верховного Суда. – 1997. – № 1. [↑](#footnote-ref-67)
68. Байгозин К.И. Юридическая ответственность главного бухгалтера // Налоги и финансовое право. – 2002. – № 6. – С. 35. [↑](#footnote-ref-68)
69. Федеральный закон «Об акционерных обществах» от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 29.12.2004) // СЗ РФ от 01.01.1996, № 1, ст. 1, СЗ РФ от 03.01.2005, № 1 (часть 1), ст. 18. [↑](#footnote-ref-69)
70. Федеральный закон «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 08.02.1998 № 14-ФЗ (ред. от 29.12.2004) // СЗ РФ от 16.02.1998, № 7, ст. 785, СЗ РФ от 03.01.2005, № 1 (часть 1), ст. 18. [↑](#footnote-ref-70)
71. Паршина Т. Договор для гендиректора // Кадровое дело. – 2004. – № 11. – С. 18. [↑](#footnote-ref-71)
72. Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29.07.2004 № 98-ФЗ // СЗ РФ от 09.08.2004, № 32, ст. 3283. [↑](#footnote-ref-72)
73. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2 т. – М., 2003. – Т. 2. – С. 352. [↑](#footnote-ref-73)
74. Постановление Правительства РФ «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» от 14.11.2002 № 823 // СЗ РФ от 25.11.2002, № 47, ст. 4678. [↑](#footnote-ref-74)
75. Ситникова Е.Г. Договор о материальной ответственности // Кадровое дело. – 2005. – № 2. – С. 26. [↑](#footnote-ref-75)
76. Илюшечкин А.В. Возмещение ущерба // Учет. Налоги. Право. – 2004. – № 44. – С. 44. [↑](#footnote-ref-76)
77. Федорова Т.И. Что нужно учесть в договоре о материальной ответственности бухгалтера-кассира // Главбух. – 2004. – № 19. – С. 23. [↑](#footnote-ref-77)
78. Письмо ЦБ РФ «Об утверждении «Порядка ведения кассовых операций в Российской Федерации» от 04.10.1993 № 18 (ред. от 26.02.1996) // Экономика и жизнь. – 1993. – № 42 – 43. [↑](#footnote-ref-78)
79. Паршина Т. Договоры о полной материальной ответственности // Кадровое дело. – 2003. – № 5. – С. 35. [↑](#footnote-ref-79)
80. Базарова А.С. Инвентаризация имущества: порядок проведения и отражение результатов // Бухгалтерская отчетность организации. – 2004. – № 3. – С. 41. [↑](#footnote-ref-80)
81. Веселова А. Индивидуальная и коллективная материальная ответственность // Бухгалтерия и банки. – 2005. – № 5. – С. 37. [↑](#footnote-ref-81)
82. Патров В.В., Пятов М.Л. Организация системы материальной ответственности // Бухгалтерский учет. – 2003. – № 9. – С. 39. [↑](#footnote-ref-82)
83. Сергеев В.И. Как привлечь подотчетное лицо к материальной ответственности? (практические рекомендации) // Законодательство. – 1998. – № 2. – С. 38. [↑](#footnote-ref-83)
84. Справка Красноярского краевого суда «О практике применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» от 12.10.2004 // Буква закона. – 2004. – № 31. [↑](#footnote-ref-84)
85. Вопросы и ответы судебной практики по применению законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю // Судебный вестник Чувашии. – 2004. – № 3. [↑](#footnote-ref-85)