**Содержание**

1. Материальная ответственность работодателя

2. Особенности регулирования труда работников, занятых насезонных работах

3. Задача

4. Литература

**1. Материальная ответственность работодателя**

Работодатель и работник связаны между собой целым комплексом взаимных прав и обязанностей. Одной из обязанностей является требование возместить другой стороне причиненный в процессе трудовой деятельности материальный ущерб. Однако применение норм о материальной ответственности работодателя отличается от аналогичных норм в отношении сотрудника.

В нынешний Трудовой кодекс были введены ряд новых и даже в некотором роде революционных для российского трудового законодательства норм, касающихся материальной ответственности работодателя. Цель этого смелого шага – защитить имущественные интересы работника.

Между тем в соблюдении законодательства заинтересован не только работник, но и работодатель. Последнему неисполнение норм о материальной ответственности может грозить серьезными финансовыми потерями.

Что такое материальная ответственность. Напомним, что согласно ст. 232 ТК материальная ответственность – это обязанность стороны трудового договора возместить виновно причиненный другой стороне ущерб. Под ущербом понимается утрата или понижение ценности имущества и затраты на его восстановление. Виновным считается действие, если оно было совершено умышленно либо по неосторожности, при этом умышленность действия предполагает сознательное намерение причинить ущерб, а под неосторожностью подразумевается недостаточная предусмотрительность и небрежность. Если ущерб причинен невиновным действием, то оснований для применения соответствующих норм законодательства нет.

Основания возникновения материальной ответственности работодателя перед работником. Этих оснований всего четыре, однако они встречаются весьма часто.

Первое основание – это "лишение возможности трудиться" (ст. 234 ТК РФ), которое подразумевает отстранение сотрудника от работы в результате незаконного увольнения, перевода и т.п. Обычно это происходит в следующих случаях:

* + При отказе работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе
	+ При задержке работодателем выдачи трудовой книжки или внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника
	+ В других случаях, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором

Как мы видим, все эти ситуации – весьма распространенное явление. Обратите внимание, что этот перечень не закрытый. Судом в эту категорию могут быть включены и иные действия работодателя, по тем или иным причинам отстранившего сотрудника от выполнения служебных обязанностей.

Во всех этих случаях материальная ответственность работодателя будет заключаться в возмещении работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения работы, которая оплачивалась ниже (в соответствии со ст. 394 ТК РФ).

При возмещении среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания увольнения незаконным, выплаченное работнику выходное пособие подлежит зачету. Подлежат зачету также заработная плата за работу в другой организации, если он работал в ней на день увольнения, а также пособие по временной нетрудоспособности, выплаченные в пределах срока оплачиваемого прогула.

Второе основание, по которому у работодателя возникает материальная ответственность перед работником, – это задержка выплаты заработной платы или иных денежных средств. Это и есть та самая революционная норма, которую законодатель ввел в качестве гарантии защиты имущественных интересов работника.

Однако в том, что данная правовая норма не всегда выполняется, виновата недобросовестность не столько работодателей, сколько законодателей, не установивших в законе конкретные сроки выплаты заработной платы. Любая пространная формулировка, допущенная в тексте закона, открывает путь к злоупотреблениям.

Ст. 236 Трудового кодекса устанавливает, что при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан сделать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер указанной денежной компенсации может быть установлен коллективным договором выше, чем предусмотрено Трудовым кодексом.

Однако законодатель не закрепил конкретный срок оплаты каждого проработанного месяца, установив только, что "заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организаций, коллективным договором или трудовым договором". Таким образом, сроки выплаты заработной платы должны устанавливаться непосредственно в организации. Если эти сроки не прописаны, то и ответственности за их несоблюдение быть не может. При этом никто не мешает работодателю, испытывающему трудности с выплатой заработной платы, установить срок выплаты с задержкой на полмесяца или месяц. Очень часто так и происходит.

Размер подлежащего возмещению работодателем материального ущерба (неполученного заработка) доказывается работником. При этом принимаются во внимание сведения о размере среднего заработка работника за предыдущий период времени, наличие условий в трудовом договоре, иные доказательства. Работодатель вправе доказывать законность своих действий или бездействия, отсутствие своей вины, в том числе в случае задержки выдачи трудовой книжки. Виновность работодателя предполагается в случае отказа от исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе и задержки выдачи работнику трудовой книжки. Случаи возмещения работнику вреда, возникшего вследствие нарушения *права работника на охрану здоровья,* на здоровые и безопасные условия труда в связи с причинением ему трудового увечья или профессионального заболевания. Данные вопросы рассмотрены в тех разделах настоящего пособия, которые посвящены гарантиям и компенсациям работникам при временной нетрудоспособности, а также при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (ст. 183, 184 ТК РФ).

*Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника,* предусмотрена ст. 235 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

В процессе осуществления работником его трудовой функции или вследствие воздействия производственных факторов, возникновения аварийных или чрезвычайных обстоятельств (пожар, обрушение строения) либо в результате действий работодателя имуществу работника может быть причинен ущерб. Если ущерб возник по вине работодателя, то он подлежит возмещению работнику в полном объеме.

Вина работодателя предполагается в случаях неисполнения им обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда, несоответствия производственных объектов и продукции требованиям охраны труда, а также в случаях причинения ущерба на рабочем месте или ином месте, находящемся под контролем работодателя, любыми неизвестными лицами, оказавшимися там в связи с ненадлежащим обеспечением работодателем их недопущения в эти места. Любое имущество, вверенное работодателю на хранение, должно быть возвращено работнику в том же количестве и состоянии. Работодатель обязан принять меры к сохранности и недопущению возможности причинения ущерба имуществу, пресекать действия других работников и иных лиц, наносящие ему вред. Если ущерб нанесен личному имуществу, используемому работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах, за которое работнику выплачивается компенсация за использование, износ и возмещаются расходы, связанные с его использованием, то работодатель несет ответственность лишь за ущерб, превышающий нормальное (планируемое или допускаемое) уменьшение стоимости этого имущества в результате данного использования (установленную соглашением сторон амортизацию). Размер и порядок возмещения такого ущерба определяются в письменном соглашении, предусматривающем возмещение расходов вследствие использования личного имущества работника.

Работнику может быть причинен не только имущественный, в связи с исполнением им трудовых обязанностей, но и моральный вред. В соответствии со ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. *Под моральным вредом* согласно ст. 151 Гражданского кодекса РФ понимают физические или нравственные страдания, причиненные действиями или бездействием работодателя, нарушающими личные неимущественные права работника либо посягающими на принадлежащие ему другие нематериальные блага.

Трудовой кодекс РФ и федеральные законы устанавливают ряд случаев, при которых может происходить возмещение работнику морального вреда. К ним относятся случаи увольнения работника без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, незаконного перевода на другую работу, случаи дискриминации в сфере труда. Моральный вред может подлежать возмещению в иных случаях, в частности, при нарушении норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника. В соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» возмещение застрахованному лицу морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляется его причинителем, под которым, прежде всего, понимается соответствующий работодатель.

Факт наличия морального ущерба, причинная связь с неправомерными действиями или бездействием работодателя и вина последнего в его причинении должны быть доказаны работником.

Степень нравственных или физических страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей потерпевшего и других конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий. Суд вправе рассмотреть предъявленный иск о компенсации причиненных лицу нравственных или физических страданий независимо от рассмотрения каких-либо имущественных требований, поскольку по законодательству ответственность за моральный вред может применяться как наряду с имущественной ответственностью, так и самостоятельно.

**2. Особенности регулирования труда работников занятых на сезонных работах**

**Сезонными** признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев. Перечни сезонных работ утверждаются Правительством Российской Федерации.

Статья 293 ТК РФ дает определение сезонных работ. При этом подчеркиваются два квалифицирующих признака, характеризующих эти работы: во-первых, они связаны с особенностями климатических и иных природных условий и, во-вторых, их продолжительность выполнения (сезон) не должна превышать шести месяцев. К таким работам относятся, в частности:

работы по отоплению зданий (сооружений);

уборке снега;

ловле рыбы;

уборке урожая и т.п.

Перечень сезонных работ согласно ст. 293 ТК РФ утверждается Правительством РФ. Нормативные акты субъектов Федерации, местных органов власти, а также локальные нормативные акты такие перечни утверждать не вправе.

Условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре. При приеме работников на сезонные работы испытание не может превышать двух недель. При заключении трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах, условие о сезонном характере работы обязательно должно быть указано в самих договорах. Если условие о сезонном характере работы не указано в трудовом договоре, следует полагать, что работник принят не на сезонную работу и, следовательно, на него не распространяются особенности, установленные трудовым законодательством для подобного рода работ. Характерной особенностью приема на сезонную работу согласно ст. 294 ТК РФ является то, что испытание работника вполне может иметь место, но в течение не более чем двух недель. По ранее действовавшему законодательству такое испытание вообще не предусматривалось

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два календарных дня за каждый месяц работы. Как и работникам, заключившим трудовые договоры на срок до 2 месяцев (см. ст. 291 ТК РФ), ст. 295 ТК РФ установила правило, согласно которому сезонным работникам предоставляются оплачиваемые ежегодные отпуска из расчета 2 дня отпуска за каждый месяц работы. В отличие от случаев увольнения работников, заключивших трудовые договоры на срок до 2 месяцев, ст. 295 ТК РФ не предусмотрела выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника с работы. Представляется, что выплата такой компенсации является все же очевидной обязанностью работодателя, если работник не воспользовался таким отпуском в натуре.

Работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня. Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под расписку не менее чем за семь календарных дней. При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка. Действующее законодательство не ограничивает права на досрочное расторжение сезонником трудового договора по своей инициативе. Для этого он обязан в письменной форме за 3 дня до расторжения предупредить об этом работодателя.

Если работодатель по истечении трехдневного срока не издал приказ об увольнении и не произвел с работником окончательный расчет, работник вправе (по аналогии со ст. 80 ТК РФ) прекратить работу. При дальнейшей задержке расчета работодатель обязан за все время задержки выплатить работнику компенсацию из расчета его среднего заработка. Статья 296 ТК РФ выделяет увольнение сезонного работника по инициативе работодателя лишь по двум основаниям: во-первых, в связи с ликвидацией организации; во-вторых, в связи с сокращением численности (штата) работников в ней. В обоих случаях работодатель обязан письменно, под расписку работника, предупредить его о предстоящем увольнении не менее чем за 7 календарных дней. Если по истечении указанного срока работодатель не издал приказа об увольнении и не произвел с работником расчета, полагаем, что сезонник вправе продолжить работу, а для досрочного увольнения его с работы работодателю вновь придется предупреждать о предстоящем увольнении не менее чем за 7 календарных дней. В отличие от работников, заключивших трудовые договоры на срок до 2 месяцев, сезонники в случаях увольнения их в связи с ликвидацией организации либо по сокращению численности и штата вправе получить выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. При увольнении по другим основаниям выплата выходного пособия не предусмотрена.

**3. Задача**

Преподаватель физкультуры средней школы Роговцева получила на базе по доверенности спортивные костюмы и инвентарь, которые погрузила в открытый кузов автомашины. Из-за начавшегося сильного дождя часть имущества (на сумму 1750 р.) была испорчена. К тому же обнаружилась недостача спортивных костюмов на 3800 р. Директор школы, не зная как поступить, обратился за советом в юридическую консультацию

Помогите директору.

Преподаватель Роговцева несет полную материальную ответственность за недостачу спортивных костюмов на сумму 3800 р. согласно ст. 243 п.2 ТК РФ, а часть испорченного имущества на сумму 1750 р.от материальной ответственности Роговцева освобождается т.к директор не обеспечил условий для хранения этого имущества ст.239 ТК РФ.

**Литература**

1. Трудовой кодекс РФ ОТ 30 декабря 2001.№197 - ФЗ(с изменениями от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля 2004 г.)

2. Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005.

3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). / Под ред. В.Л. Гейхмана, Е.Н. Сидоренко. 3-е изд., перераб. И доп. М.: Юрайт-Издат, 2007.