Контрольная работа

По дисциплине "Трудовое право"

Материальная ответственность в трудовом праве

2008

**Содержание**

1. Понятие и виды материальной ответственности. Разграничение материальной и гражданской ответственности

2. Материальная ответственность работодателя за нарушение прав работника

2.1 Возмещение ущерба, причиненного работнику лишением возможности трудиться

2.2 Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

2.3 Материальная ответственность работодателя за задержку заработной платы

2.4 Компенсация работнику физических и нравственных страданий

3. Материальная ответственность работника

Список использованной литературы и источников

**1. Понятие и виды материальной ответственности. Разграничение материальной и гражданской ответственности**

Трудовое законодательство регулирует порядок возмещения ущерба, причиненного работнику или работодателю в процессе либо в связи с трудовой деятельностью. Имущественная ответственность, наступающая не в связи с трудовой деятельностью, регламентируется гражданским законодательством. Естественно, отношения по имущественной ответственности, в том числе работника и работодателя, не входят в предмет трудового права. В ч. 1 ст. 232 ТК РФ говорится о том, что сторона трудового договора (работник или работодатель), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Следовательно, материальная ответственность заключается в наличии взаимных прав и обязанностей работодателей и работников по возмещению причиненного в процессе трудовой деятельности вреда. Полномочные представители работодателя вправе требовать возмещения причиненного работником ущерба на условиях и в порядке, предусмотренных федеральными законами. В свою очередь у работника, причинившего ущерб, возникает обязанность по его возмещению работодателю по нормам, установленным законодательством. Работник имеет право требовать от работодателя возмещения убытков, причиненных по его вине. Данному праву корреспондирует обязанность работодателя по возмещению работнику убытков на основании норм трудового законодательства. Общие правила привлечения сторон трудового договора к материальной ответственности установлены в ТК РФ. Возмещение ущерба, причиненного в процессе трудовой деятельности, регламентируется другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, которые не должны вступать в противоречие с ТК РФ. В связи с чем другие нормативные правовые акты могут устанавливать правила материальной ответственности, улучшающие положение работников в сфере материальной ответственности u1087 по сравнению с ТК РФ.

На основании ч. 2 ст. 232 ТК РФ в трудовом договоре или прилагаемом к нему письменном соглашении может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. Но при этом договорная ответственности работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено федеральными законами. В связи, с чем работодатель не может быть освобожден от обязанностей по возмещению работнику вреда, которые установлены федеральными законами, путем заключения с ним соответствующего письменного соглашения. Хотя в трудовом договоре и приложении к нему могут появиться условия об освобождении работника от обязанностей по возмещению вреда работодателем, которые предусмотрены федеральными законами. Например, работник может быть освобожден от полной материальной ответственности при совершении административного проступка, в результате которого причинен ущерб работодателю, по неосторожности. Работнику могут быть предоставлены дополнительные по сравнению с законодательством права по получению от работодателя причиненного по его вине вреда, например, право на получение дополнительных выплат в случае травмы на производстве. Тогда как работодатель при заключении трудового договора и прилагаемых к нему соглашений не должен получать дополнительные по сравнению с законодательством права на получение от работника возмещения, причиненного по его вине вреда, к примеру, устанавливать дополнительные случаи полной материальной ответственности. Следовательно, при заключении трудового договора и письменных приложений к нему возможно освобождение работника от отдельных обязанностей по возмещению вреда работодателю и предоставление работнику дополнительных по сравнению с законодательством прав на получение от работодателя возмещения вреда, поскольку наличие таких условий улучшает положение работника по сравнению с законодательством. И, наоборот, работодатель не должен получать преимущества по сравнению с законодательством в сфере материальной ответственности работника при заключении с ним трудового договора или приложения к нему.

В соответствии с ч. 3 ст. 232 ТК РФ прекращение трудового договора не влечет освобождение стороны этого договора от материальной ответственности. В связи с чем отношения по материальной ответственности могут продолжаться и после увольнения работника с работы.

Прекращение данных отношений связано с выполнением обязанности по возмещению работодателем или работником причиненного по их вине вреда. Поэтому отношения по материальной ответственности сторон трудового договора имеют длящийся характер, они могут продолжаться и после прекращения трудовых отношений. Причем в отличие от отношений по дисциплинарной ответственности продолжительность отношений по материальной ответственности сроком не ограничена.

В ст. 233 ТК РФ перечислены общие условия материальной ответственности сторон трудового договора. Из ч. 1 ст. 233 ТК РФ следует, что материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено федеральным законом. Содержание ч. 1 ст. 233 ТК РФ позволяет выделить следующие юридически значимые обстоятельства, доказанность которых позволяет сделать вывод о соблюдении законодательства при привлечении стороны трудового договора к материальной ответственности. Во-первых, должно быть доказано наличие ущерба у работодателя или работника. Доказательством возникновения ущерба является заявление стороны трудового договора, подтвержденное документами и иными доказательствами, в том числе и свидетельскими показаниями. Во-вторых, общим юридически значимым обстоятельством при привлечении к материальной ответственности является совершение виновных действий (бездействия) работником или работодателем. Данное обстоятельство также может быть подтверждено любыми видами доказательств, включая свидетельские показания. Форма вины работника может иметь правовое значение при определении размера подлежащего возмещению вреда. Представители работодателя обязаны доказать наличие вины у работника при привлечении его к материальной ответственности. Тогда как вина работодателя в причинении ущерба работнику, как правило, презюмируется. В связи с чем работодатель освобождается от обязанности по возмещению убытков работнику, если докажет, что они возникли не по его вине.

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

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

При привлечении работника к материальной ответственности обязанность по доказыванию рассмотренных обстоятельств лежит на представителях работодателя. Недоказанность каждого из этих обстоятельств не позволяет на законных основаниях привлечь работника к материальной ответственности. В ч. 1 ст. 233 ТК РФ говорится о том, что из общих правил привлечения к материальной ответственности могут быть сделаны исключения в федеральных законах. Подобные исключения не могут быть направлены на ограничение прав работников, гарантированных общей нормой о привлечении к материальной ответственности. Поэтому другие федеральные законы могут предусматривать дополнительные для работников льготы по сравнению с общими правилами привлечения к материальной ответственности. В ч. 2 ст. 233 ТК РФ закреплена обязанность сторон трудового договора по доказыванию размера причиненного ей ущерба. Невыполнение данной обязанности не может служить основанием для освобождения работодателя от материальной ответственности перед работником. Размер причиненного работнику ущерба должен быть определен органом, рассматривающим заявление о возмещении ему убытков. Такая обязанность вытекает из ст. 18 Конституции РФ, где провозглашен принцип обеспечения прав и свобод человека и гражданина правосудием, в том числе и права на возмещение ущерба путем определения его размера полномочным государственным органом. Тогда как невыполнение работодателем обязанности по доказыванию причиненного работником ущерба служит основанием для его освобождения от материальной ответственности. Следовательно, размер причиненного работодателю ущерба является юридически значимым обстоятельством при привлечении работника к материальной ответственности. Однако при заявлении работником требований о привлечении работодателя к материальной ответственности размер ущерба не выступает в качестве юридически значимого обстоятельства, так как его размер может быть определен полномочным государственным органом исходя из имеющихся доказательств. Таковы общие условия привлечения к материальной ответственности сторон трудового договора.

**2. Материальная ответственность работодателя за нарушение прав работника**

**2.1 Возмещение ущерба, причиненного работнику лишением возможности трудиться**

В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Данная обязанность возникает у работодателя независимо от того, наличествует или отсутствует вина его представителей в совершении незаконных действий. В частности, работник может быть восстановлен на работе в связи с исключением из законодательства основания, по которому он уволен. При рассмотрении дела о восстановлении на работе в суде может быть установлено, что на момент расторжения трудового договора по инициативе работодателя женщина была беременна. В этих случаях вина представителей работодателя в проведении незаконного увольнения отсутствует, а обязанность по выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула остается за работодателем. То есть работодатель несет материальную ответственность перед работником в ряде случаев и при отсутствии вины его представителей. Обязанности работодателя возместить работнику ущерб в связи с незаконным лишением его возможности трудиться корреспондирует право работника требовать возмещения данного ущерба. Причем материальная ответственность работодателя в этом случае может наступать и при отсутствии вины его представителей в незаконном лишении работника возможности трудиться.

При переводе на другую нижеоплачиваемую работу с нарушением законодательства в пользу работника взыскивается разница в заработной плате между средней заработной платой по прежней работе и фактически полученным заработком по новому месту работы. Таким образом работнику гарантируется сохранение среднего заработка при незаконном переводе на нижеоплачиваемую работу. Однако работник может отказаться от выполнения работы, на которую он переведен с нарушением действующего законодательства. В этом случае в его пользу взыскивается средний заработок за весь период незаконного перевода на другую работу.

Также, средний заработок в связи с лишением работника возможности трудиться взыскивается на основании ст. 234 ТК РФ при отказе работодателя от исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе, а также при несвоевременном исполнении работодателем указанных решений. Работодатель обязан выполнить вступившее в законную силу решение суда, КТС или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе и выплате среднего заработка за время вынужденного прогула либо незаконного перевода. За весь период задержки исполнения решения о восстановлении работника на прежней работе за ним сохраняется средний заработок. Обжалование решения указанных органов в надзорном порядке не является основанием для освобождения работодателя от материальной ответственности и в виде выплаты работнику среднего заработка за время неисполнения решения о восстановлении на прежней работе. Помимо материальной ответственности полномочный представитель работодателя за неисполнение судебного решения либо предписания государственной инспекции труда может быть привлечен к административной или уголовной ответственности. Привлечение полномочного представителя работодателя к данным видам ответственности не освобождает его от обязанности по выполнению решения о восстановлении на прежней работе и выплате среднего заработка за весь период задержки исполнения этого решения.

Также, в соответствии со ст. 234 ТК РФ средний заработок должен быть выплачен работнику за время задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения. В соответствии с ч. 2 ст. 62 ТК РФ работодатель обязан выдать работнику в день увольнения его трудовую книжку. Для выдачи трудовой книжки установлена письменная форма. Поэтому получение работником трудовой книжки подтверждается его личной подписью в журнале движения трудовых книжек. Отсутствие письменных доказательств при возникновении спора лишает представителей работодателя права для подтверждения выдачи работнику трудовой книжки ссылаться на свидетельские показания. В связи с чем отсутствие письменных доказательств, подтверждающих выдачу работнику трудовой книжки, является основанием для привлечения работодателя к материальной ответственности в виде выплаты работнику среднего заработка за весь период задержки трудовой книжки. В ч. 3 ст. 62 ТК РФ говорится о том, что при отсутствии возможности выдать работнику трудовую книжку в день увольнения в связи с его отсутствием на работе либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику письменное уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой или дать согласие на ее отправление по почте. С момента направления такого уведомления работодатель освобождается от обязанности выплатить работнику средний заработок за задержку трудовой книжки. Однако направление работодателем работнику письменного уведомления о необходимости получить трудовую книжку в соответствии с ч. 3 ст. 62 ТК РФ становится основанием для его освобождения от материальной ответственности лишь при доказанности отсутствия работника на работе в день увольнения либо при его отказе от получения трудовой книжки. Отсутствие работника на работе в день увольнения подтверждается документами об учете рабочего времени. Отказ от получения работником трудовой книжки в день увольнения на практике оформляется актом представителей администрации. Как уже отмечалось, данный акт не является для работодателя допустимым доказательством подтверждения отказа работника в получении трудовой книжки в день увольнения, так как его использование в качестве доказательства приводит к нарушению принципа непосредственного исследования доказательств, в частности показания свидетелей, ставших очевидцами отказа работника от получения трудовой книжки. Хотя данный акт позволяет работодателю использовать составивших его лиц в качестве свидетелей для подтверждения отказа работника от получения трудовой книжки в день увольнения. Тогда как отсутствие письменных документов, подтверждающих отсутствие работника на работе в день увольнения либо его отказ от получения трудовой книжки, лишает представителей работодателя права при возникновении спора ссылаться на свидетельские показания для их подтверждения. Таким образом, работодатель может быть освобожден от материальной ответственности за задержку выдачи работнику трудовой книжки при подтверждении письменными документами и иными доказательствами следующих юридически значимых обстоятельств: 1) отсутствия работника на работе в день увольнения либо его отказа от получения трудовой книжки; 2) направления работодателем работнику письменного уведомления о необходимости получить трудовую книжку или дать согласие на ее пересылку почтой. Доказанность каждого из перечисленных обстоятельств влечет возникновение у работника права на получение среднего заработка за весь период задержки трудовой книжки. Данному праву корреспондирует обязанность работодателя по выплате среднего заработка за весь период задержки трудовой книжки.

Основанием для взыскания в пользу работника среднего заработка при отсутствии у него работы является внесение работодателем в его трудовую книжку неправильной или незаконной формулировки причины увольнения. Неправильная или незаконная формулировка причины увольнения препятствует поступлению работника на другую работу, так как уволенный вынужден обращаться в органы, полномочные устранить допущенное работодателем нарушение, а также добиваться выдачи дубликата трудовой книжки без внесения в нее неправильной или незаконной формулировки причины увольнения с работы. Основанием для освобождения работодателя от материальной ответственности за внесение неправильной или незаконной записи об увольнении является поступление работника на другую работу, так как в этом случае он реализует свои способности к труду, то есть он не лишается возможности трудиться. Однако и за период работы по новому месту с прежнего работодателя может быть взыскана разница в заработке, если заработок работника ниже получаемого по прежнему месту работы, а работодатель произвел его незаконное увольнение. В этом случае взыскивается разница между прежним и новым заработком за период до устранения незаконной записи об увольнении работника. В связи, с чем основанием освобождения работодателя от материальной ответственности за внесение неправильной или незаконной записи формулировки причины увольнения следует признать исправление им данной записи и выдачу работнику по его просьбе дубликата трудовой книжки без внесения неправильной либо незаконной записи. При этом неправильной может признаваться запись, которая не должна вноситься в трудовую книжку, в частности об объявлении работнику дисциплинарного взыскания в виде выговора. Незаконной является запись, которая внесена в трудовую книжку с нарушением требований законодательства, например, об увольнении за прогул, когда совершение работником данного дисциплинарного проступка работодателем не доказано.

В ст. 234 ТК РФ дан исчерпывающий перечень случаев возложения на работодателя материальной ответственности за незаконное лишение работника возможности трудиться.

**2.2 Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника**

В соответствии с ч. 1 ст. 235 ТК РФ работодатель обязан возместить ущерб, причиненный

имуществу работника. Данный ущерб должен быть возмещен в полном объеме, его размер исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения вреда. Из данной нормы следует, что работодатель обязан возместить работнику ущерб, причиненный принадлежащему ему имуществу, при повреждении или уничтожении этого имущества в процессе трудовой деятельности или в связи с выполнением трудовой функции. Данной обязанности корреспондирует право работника требовать от работодателя возмещения ущерба, причиненного его личному имуществу в связи с исполнением трудовых обязанностей. Ответственность работодателя за повреждение или уничтожение имущества работника должна наступать при доказанности общих юридически значимых обстоятельств, установленных для привлечения к материальной ответственности сторон трудового договора. В соответствии с ч. 2 ст. 235 ТК PФ ущерб, причиненный имуществу работника, может быть возмещен в натуре, то есть путем передачи ему имущества аналогичной стоимости. Данная форма возмещения ущерба возможна исключительно на основании добровольного волеизъявления работника, подтвержденного его письменным заявлением. Отсутствие письменного заявления при возникновении спора лишает представителей работодателя права ссылаться на свидетельские показания для подтверждения согласия работника на натуральное возмещение ущерба. Стоимость натурального возмещения не должна быть меньше реально причиненного работнику ущерба. Если натуральное возмещение не полностью погашает возникший у работника ущерб, то за ним остается право потребовать от работодателя полного ущерба, причиненного принадлежащему ему имуществу, в том числе и выплаты в денежном эквиваленте непогашенной в натуральной форме суммы.

В соответствии с ч. 3 ст. 235 ТК РФ заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю, который обязан рассмотреть его в течение 10 дней. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в указанный срок работник имеет право обратиться в суд. Однако ч. 3 ст. 235 ТК РФ не может служить препятствием для обращения в судебные органы до истечения десятидневного срока. Данное право гарантируется работнику ст. 18, 46 Конституции РФ. Однако из ч. 3 ст. 235 ТК РФ следует, что у работодателя возникает обязанность по возмещению ущерба, причиненного имуществу работника, по истечении 10 дней со дня обращения к нему с соответствующим заявлением. При нарушении срока возмещения работнику ущерба работодатель может быть привлечен к материальной ответственности за задержку причитающихся работнику выплат, которая установлена в ст. 236 ТК РФ. Работник вправе обратиться к работодателю с требованием о возмещении ущерба, причиненного принадлежащему ему имуществу, и после увольнения с работы, так как отношения по материальной ответственности прекращаются в связи с возмещением ущерба, а не одновременно с трудовыми. В данном случае действует общий срок исковой давности, который в ст. 196 ГК РФ определен в три года. Пропуск этого срока не может стать основанием для отказа в принятии заявления судом, так как суд обязан проверить уважительность причин пропуска срока для обращения за судебной защитой.

Работник вправе обратиться с заявлением об обязании работодателя возместить причиненный ему ущерб и в государственную инспекцию труда, в том числе и после увольнения с работы. В этом случае срок исковой давности не применяется. В связи с чем государственная инспекция труда вправе обязать работодателя выполнить требования законодательства по возмещению работнику ущерба и после указанного срока. То есть восстановление нарушенного права работника в административном порядке сроком не ограничено.

**2.3 Материальная ответственность работодателя за задержку заработной платы**

В ст. 236 ТК РФ говорится о том, что при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть определен в коллективном или трудовом договоре. Однако этот процент не может быть меньше процента, предусмотренного в ст. 236 ТК РФ.

Норма о выплате работнику процентов за задержку причитающихся сумм помещена в главе о материальной ответственности. Однако в данном случае общие юридически значимые обстоятельства, подлежащие на основании ст. 233 ТК РФ доказыванию при привлечении к материальной ответственности стороны трудового договора, не должны входить в предмет принятия правового решения. В ст. 236 ТК РФ установлен более льготный для работников режим по сравнению со ст. 233 ТК РФ для привлечения работодателя к материальной ответственности. В ст. 236 ТК РФ установлена обязанность работодателя выплатить работнику проценты за задержку заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, независимо от доказанности возникновения ущерба у работника и вины работодателя в совершении неправомерных действий, повлекших возникновение ущерба у работника, то есть общих юридически значимых обстоятельств, подлежащих доказыванию при привлечении к материальной ответственности стороны трудового договора. В связи с чем работодатель обязан выплатить установленные в ст. 236 ТК РФ проценты при доказанности нарушения им сроков выплаты сумм, причитающихся работнику, независимо от доказанности перечисленных общих юридически значимых обстоятельств. Работодатель может быть освобожден от данного вида материальной ответственности в том случае, если докажет, что задержка в выплате причитающихся работнику сумм произошла вследствие действия непреодолимой силы либо в связи с умышленными действиями работника, например при отказе работника от получения заработной платы. Однако работодатель может предъявить к лицам, виновным в несвоевременной выплате работникам причитающихся им сумм, например, не выполнившим обязательства по оплате работы, требования о возмещении причиненных по их вине убытков.

Прежде всего обязанность работодателя по выплате процентов распространяется на расчеты по заработной плате. Заработная плата должна выплачиваться работнику не реже чем каждые полмесяца. Во многих организациях заработная плата выплачивается один раз в месяц. В связи с чем по истечении 15 дней со дня выплаты заработной платы у работников возникает право на получение процентов за ее задержку, так как законодательство устанавливает выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца. Следовательно, по истечении каждой половины месяца у работодателя возникает обязанность по выплате заработной платы работникам независимо от того, что в организации второй день выплаты заработной платы не установлен. Дата второй выплаты заработной платы в течение одного месяца должна быть определена на основании ст. 136 ТК РФ по истечении 15 дней со дня выплаты работникам заработной платы. В отдельных организациях сроки выплаты заработной платы вообще не определены. В подобной ситуации право на получение процентов за задержку заработной платы возникает с первого числа месяца, следующего за тем, за который производится выплата заработной платы. Если первое число данного месяца падает на выходные дни, то право на получение процентов за задержку заработной платы возникает в последний рабочий день, предшествующий выходным, попадающим на первое число месяца. После выплаты заработной платы в организации, в которой дни ее получения работниками не определены, право на получение процентов за задержку в выплате заработной платы возникает у работника по истечении 15 дней со дня предыдущей выплаты. При этом указанные проценты начисляются вплоть до дня следующей выплаты заработной платы.

Соответственно у работодателя возникает обязанность по выплате работнику процентов за каждый день задержки в выплате заработной платы.

Оплата работнику отпуска должна быть произведена работодателем не позднее чем за три дня до его начала. Если работник использовал отпуск, то у него возникает право получения процентов за каждый день задержки отпускных. Однако в случае переноса отпуска в связи с несвоевременной оплатой на другое время нельзя считать, что он оплачен несвоевременно. Поэтому при переносе отпуска работник утрачивает право на получение указанных процентов, так как отпуск фактически оплачивается с соблюдением требований законодательства.

Причитающиеся работнику суммы при увольнении должны быть выплачены в день увольнения, если работник в этот день находился на работе. Невыполнение работодателем данной обязанности влечет возникновение у работника права на получение процентов за каждый день задержки выплаты причитающихся ему сумм. Проценты уплачиваются вплоть до фактической выплаты указанных сумм. В тех случаях, когда работник отсутствует на работе в день увольнения, работодатель обязан произвести с ним расчет в другой указанный в письменном заявлении работника день. Невыполнение работодателем этой обязанности также влечет за собой возникновение у работника права на получение процентов за каждый день просрочки в выплате причитающихся ему при увольнении сумм.

Установленные в ст. 236 ТК РФ проценты начисляются только на сумму основной задолженности работодателя перед работником. Проценты на суммы, определенные с применением процентов за задержку заработной платы и иных выплат, не начисляются. То есть установленные ст. 236 ТК РФ проценты применяются однократно к сумме основной задолженности. Определенная таким образом сумма взыскивается за каждый день просрочки в выплате причитающихся работнику сумм. Указанные в ст. 236 ТК РФ проценты уплачиваются за каждый день просрочки платежа, в том числе и за выходные и нерабочие праздничные дни, то есть за каждый день, в течение которого работник мог бы пользоваться причитающимися ему суммами.

В ст. 236 ТК РФ определен минимальный размер материальной ответственности работодателя перед работником за задержку в выплате причитающихся ему сумм. Данный процент может быть повышен в коллективном или трудовом договоре. Уменьшение этого процента ухудшает положение работника по сравнению с законодательством. В связи, с чем договоры о труде, в которых устанавливается меньший процент, чем предусмотрен в ст. 236 ТК РФ, на основании ст. 9 ТК РФ не должны применяться.

Задержка заработной платы и иных выплат по вине других лиц, которые в установленные сроки не перечислили работодателю денежные средства за продукцию или услуги, при наличии соответствующего договора с работником позволяет работодателю требовать от этих лиц возмещения понесенных в связи с выполнением договорных обязательств перед работниками убытков. В данном случае судебного постановления о взыскании с работодателя процентов за задержку заработной платы и иных выплат не требуется, так как роль этого постановления выполняет договор о труде, по которому работодатель выполнил перед работниками обязательства по выплате процентов за задержку причитающихся им сумм.

Таким образом, заключение договора о труде с условием об ответственности работодателя на основании ст. 236 ТК РФ соответствует как интересам работодателя, так и интересам работника. При применении ст. 236 ТК РФ также не требуется доказывать размер причиненного работнику ущерба. При ее применении данный размер определяется исходя из определенного процента за каждый день просрочки платежа. Следовательно, материальная ответственность работодателя по ст. 236 ТК РФ наступает при доказанности нарушения им сроков выплаты причитающихся работникам сумм.

**2.4 Компенсация работнику физических и нравственных страданий**

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.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Вопросы компенсации морального вреда, помимо ст. 237 ТК РФ, регламентируются другими нормами Кодекса, а также Постановлением Пленума Верховного Суда РФ № 10 от 20 декабря 1994 года "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда". На основании применения общей нормы, то есть ст. 237 ТК РФ, работники могут требовать компенсации морального вреда во всех случаях причинения им физических и (или) нравственных страданий, в том числе и в случаях, которые прямо не указаны в федеральном законе. В названных нормативных правовых актах перечислены общие юридически значимые обстоятельства, подлежащие доказыванию при решении вопроса о компенсации морального вреда. К числу этих обстоятельств отнесены: 1) наличие у работника физических и (или) нравственных страданий; 2) совершение работодателем виновного действия (бездействия); 3) совершение работодателем неправомерного u1076 действия (бездействия); 4) наличие причинной связи между неправомерным виновным действием (бездействием) работодателя и наличием у работника физических и (или) нравственных страданий.

Под физическими страданиями понимаются травма, профессиональное заболевание, болезнь, обострение болезни у работника. Под нравственными страданиями понимаются нравственные переживания физического лица в связи с утратой родственников, невозможностью продолжения работы, раскрытием врачебной, семейной тайны, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь и достоинство работника, временным ограничением его прав, гарантированных ТК РФ и другими нормативными правовыми актами. Перечень физических и нравственных страданий не является исчерпывающим. В ч. 2 п. 4 Постановления Пленума Верховного Суда РФ "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда" говорится об обязанности работодателя компенсировать работнику моральный вред, причиненный незаконным увольнением, переводом на другую работу, применением дисциплинарного взыскания, отказом от перевода на другую работу в соответствии с медицинскими рекомендациями и т.п. Таким образом, любое нарушение трудовых прав человека и гражданина, которое повлекло причинение ему физических и (или) нравственных страданий, является основанием для возложения на работодателя обязанности по компенсации ему морального вреда. Доказанность перечисленных юридически значимых обстоятельств, то есть их подтверждение совокупностью относимых, допустимых, достоверных, достаточных доказательств, влечет возникновение у работника права на получение компенсации морального вреда. Однако при нарушении трудовых прав привлечение к материальной ответственности работодателя в виде возложения на него обязанности по компенсации морального вреда имеет свои особенности. Представители работодателя обязаны обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, создать нормальные условия для выполнения работником трудовой функции. В связи, с чем вина работодателя при получении работником травмы в процессе трудовой деятельности, профессионального заболевания, совершении им других действий (бездействия), повлекших нарушение трудовых прав работника, в причинении ему физических и (или) нравственных страданий презюмируется. Неправомерность действий (бездействия) работодателя при нарушении трудовых прав работнику также не надо доказывать. В свою очередь работодатель в рассматриваемом случае может быть освобожден от обязанности по выплате работнику компенсации морального вреда, если докажет, что в возникновении у работника физических и (или) нравственных страданий отсутствует вина представителей работодателя, в частности, если они возникли вследствие действия непреодолимой силы либо умысла самого работника.

Особые правила доказывания возникновения у работодателя обязанности по выплате работнику компенсации морального вреда установлены при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании. Доказательством возникновения у работодателя данной обязанности являются акты о несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании, а также заключение государственного инспектора по охране труда, подтверждающее факт несчастного случая или болезни работника, возникших в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Размер компенсации морального вреда в соответствии с ч. 1 ст. 237 ТК РФ может быть определен по соглашению сторон трудового договора. Соглашение между полномочным представителем работодателя и работником о размере компенсации морального вреда необходимо заключать в письменной форме. В этом соглашении компенсация морального вреда может быть определена не только в денежной, но и в иной форме. Например, в судебной практике имеется мировое соглашение, по которому работодатель в качестве компенсации морального вреда передал работнику, потерявшему руку на производстве, проживающему в коммунальной квартире, в собственность отдельную квартиру.

В данном случае работодатель исключил необходимость появления работника с телесным дефектом перед соседями, которые знали его здоровым человеком. В связи с изложенным неденежную форму компенсации морального вреда по соглашению между работником и работодателем следует признать соответствующей законодательству при соблюдении правила об улучшении положения работника по сравнению с действующим законодательством. Предоставление работнику компенсации морального вреда в неденежной форме, которая является дополнительной по сравнению с законодательством, следует признавать улучшением положения работника в сравнении с действующим законодательством. Заключение соглашения о компенсации морального вреда между работником и работодателем и выплата компенсации в соответствии с ним не лишает работника права обратиться в суд с иском о компенсации морального вреда, если он считает, что моральный вред компенсирован ему работодателем не в полном объеме. В этом случае размер компенсации морального вреда должен быть определен судом с учетом проведенной работодателем на основании заключенного с работником соглашения компенсации морального вреда. В соответствии с ч. 2 ст. 237 ТК РФ размер компенсации работнику морального вреда определяется судом независимо от подлежащего возмещения имущественного ущерба. Следовательно, ориентиром при определении размера компенсации морального вреда названо отсутствие связи с подлежащим выплате работнику имущественным ущербом. Хотя имущественный ущерб призван возместить работнику материальные потери. В то время как компенсация морального вреда связана с человеческими качествами физического лица, в частности, с эмоциональным потрясением от нарушения трудовых прав, испытанными нравственными и (или) физическими страданиями.

Причем указанные страдания непосредственно связаны с умственной деятельностью человека, их компенсация призвана сохранить уважение к человеку как личности. Исходя из сказанного можно сделать вывод, что судебная практика о компенсации морального вреда в крайне минимальных размерах является проявлением неуважения к человеку как личности, испытывающей физические и (или) нравственные страдания. Решение суда о размере компенсации морального вреда должно быть мотивировано. В качестве мотивов при определении размера компенсации морального вреда могут выступать степень физических и (или) нравственных страданий с учетом данных о личности пострадавшего, форма вины и неправомерных действий при нарушении трудовых прав, повлекших страдания работника, соответствие размера компенсации морального вреда причиненным работнику физическим и (или) нравственным страданиям, другие обстоятельства, которые влияют на степень испытываемых работником страданий в связи с действиями или бездействием работодателя.

 Например, таким мотивом могут быть признаны прогнозы относительно возможности восстановить прежнее состояние здоровья работника, пострадавшего на производстве. Испытываемые работником страдания в связи с утратой прежней работы, заработка, обеспечивающего достойное человека существование, хотя и отнесены к числу материальных прав, могут быть учтены при определении размера компенсации морального вреда. Таким образом, в качестве мотивов для определения размера компенсации u1084 морального вреда полномочным представителем работодателя судом могут быть учтены любые обстоятельства, которые оказывают прямое или косвенное влияние на степень испытываемых работником физических и (или) нравственных страданий.

**3. Материальная ответственность работника**

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

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

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.

В соответствии со ст. 240 ТК РФ работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами. Если работодателем заявлено требование о возмещении работником ущерба в пределах его среднего месячного заработка (статья 241 ТК РФ), однако в ходе судебного разбирательства будут установлены обстоятельства, с которыми закон связывает наступление полной материальной ответственности работника, суд обязан принять решение по заявленным истцом требованиям и не может выйти за их пределы, поскольку в силу части 3 статьи 196 ГПК РФ такое право предоставлено суду только в случаях, предусмотренных федеральным законом.

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

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных настоящим 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 иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

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 иного 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 (государственную, 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 заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Учитывая, что полная материальная ответственность руководителя организации за ущерб, причиненный организации, наступает в силу закона (статья 277 ТК РФ), работодатель вправе требовать возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с этим лицом условие о полной материальной ответственности. При этом вопрос о размере возмещения ущерба (прямой действительный ущерб, убытки) решается на основании того федерального закона, в соответствии с которым руководитель несет материальную ответственность (например, на основании статьи 277 ТК РФ либо пункта 2 статьи 25 Федерального закона от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях", или части 7 статьи 11 Федерального закона от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ "О коммерческой тайне").

Судам необходимо иметь в виду, что в силу части второй статьи 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере может быть возложена на заместителя руководителя организации или на главного бухгалтера при условии, что это установлено трудовым договором. Если трудовым договором не предусмотрено, что указанные лица в случае причинения ущерба несут материальную ответственность в полном размере, то при отсутствии иных оснований, дающих право на привлечение этих лиц к такой ответственности, они могут нести ответственность лишь в пределах своего среднего месячного заработка.

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (пункт 2 части первой статьи 243 настоящего Кодекса), то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

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

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

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

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

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

Снижение размера ущерба допустимо в случаях как полной, так и ограниченной материальной ответственности. Такое снижение возможно также и при коллективной (бригадной) ответственности, но только после определения сумм, подлежащих взысканию с каждого члена коллектива (бригады), поскольку степень вины, конкретные обстоятельства для каждого из членов коллектива (бригады) могут быть неодинаковыми (например, активное или безразличное отношение работника к предотвращению ущерба либо уменьшению его размера).

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

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.

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 письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

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

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 может осуществляться только судом.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

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

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

**Список использованной литературы и источников**

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, от 01.12.2007 № 309-ФЗ /Российская газета от 5 декабря 2007 г.
3. Постановления Пленума Верховного Суда России от 16.11.2006 № 52./Российская газета от 29 ноября 2006 года.
4. В.И. Миронов Трудовое право России: Учебник. – М.: Журнал "Управление персоналом", 2005. 537с.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с учетом Постановления КС России от 15 марта 2005 № 3-П/Под ред. Л.А. Анисимова. ЗАО Юстицинформ, 2006. 344с.