Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

***по Трудовому праву***

тема: **Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора**

**План**

Введение

1. Материальная ответственность работодателя

2. Материальная ответственность работника

Заключение

Литература

**Введение**

В соответствии со статьей 8 Конституции РФ защита всех форм собственности относится к основам конституционного строя. Если в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения работником или работодателем своих обязанностей другой стороне трудового договора причинен материальный ущерб, то он подлежит возмещению.

Материальная ответственность является одним из видов юридической ответственности. Она заключается в обязанности стороны договора в установленном законом порядке и размере возместить причиненный по ее вине другой стороне трудового договора материальный ущерб.

Материальной ответственности сторон трудового договора посвящен раздел XI Трудового кодекса РФ. Статья 232 Трудового кодекса РФ определяет обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора.

Трудовой кодекс РФ дает возможность, предъявит требования, как к работникам, так и к работодателю, которые в процессе труда используют товарно-материальные ценности и денежные средства, осуществляют учет и контроль за их движением.

Взаимные права и обязанности сторон трудового договора реализуются только в период его действия, за исключением материальной ответственности. Согласно части 3 статьи 232 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора после причинения ущерба не освобождает его стороны от материальной ответственности, если основания для нее возникли в период действия договора.

**1. Материальная ответственность работодателя**

Можно выделить три вида материальной ответственности работодателя.

Первый вид материальной ответственности относятся случаи предусмотренные статьей 234 Трудового кодекса РФ. Работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться:

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;

а также в ряде других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

Данный вид ответственности может быть реализован в двух формах:

работодатель признает свою вину в возникновении вышеуказанных обстоятельств и возмещает работнику причиненный ущерб без обращения, последнего, в органы по рассмотрению трудовых споров или к государственному правовому инспектору труда;

вина работодателя признана органом по рассмотрению трудовых споров или государственным правовым инспектором труда, и работодатель возмещает работнику возникший у него материальный ущерб.

Работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб в размере среднего заработка работника за все время вынужденного прогула или разницу в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (ст. 394 ТК РФ).

Второй вид ответственности предусмотрен ст. 235 ТК РФ, которая устанавливает полную материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. При определении размера ущерба применяются рыночные цены, действующие в данной местности (населенном пункте). Причем при возмещении материального ущерба применяются рыночные цены, действующие на момент возмещения ущерба, а не на день обнаружения причиненного ущерба.

Данный вопрос решается, также, двумя способами:

работник обращается с письменным заявлением, о возмещении причиненного ущерба, к работодателю. Работодатель, в десятидневный срок, принимает решение о возмещении ущерба и по согласованию с работником определяют форму возмещения. С согласия работника ущерб может быть возмещен в натуре.

работодатель не рассматривает заявление работника в указанный срок, независимо от причин, или работник не получает ответ от работодателя в указанный срок – в этом случае работник имеет полное право обратиться в суд. При этом работодатель не имеет права препятствовать работникам в осуществлении ими защиты трудовых прав.

Если цена иска по имущественному спору не превышает 500 минимальных размеров оплаты труда, установленных законом на момент подачи заявления, работник обращается к мировому судье, если превышает, – то в районный (городской) суд.

Третий вид материальной ответственности работодателя установлен статьей 236 ТК РФ. Данная ответственность наступает за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, расчета при увольнении и иных выплат полагающихся работнику. Сроки выплаты заработной платы предусмотрены ст. 136 ТК РФ, сроки расчета при увольнении предусмотрены ст. 140 ТК РФ.

Одновременно с задержанной заработной платой, работодатель обязан уплатить проценты в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Для получения указанной компенсации предварительного письменного обращения к работодателю не требуется.

Работник, также, вправе требовать индексации сумм задержанной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ).

Наряду с вышеперечисленными возмещениями материального вреда ст. 237 ТК РФ предусматривает возможность компенсации морального вреда, причиненного работнику неправомерным действием или бездействием работодателя.

На основании ч. 1 ст. 237 ТК РФ, следует, что во всех случаях причинения работнику морального вреда неправомерным действием или бездействием работодателя

**2. Материальная ответственность работника**

Статья 21 ТК РФ обязывает работника бережно относиться к имуществу работодателя. Одним из важнейших средств защиты собственности работодателя является материальная ответственность за ущерб, причиненный работником при исполнении трудовых обязанностей имуществу работодателя.[[1]](#footnote-1)

В соответствии со ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб, под которым понимается реальное уменьшение или ухудшение наличного имущества работодателя, а также необходимость для него произвести затраты на приобретение (восстановление) имущества либо излишние выплаты.

Работник обязан возместить не только действительный ущерб, причиненный работодателю, но и расходы, возникшие у работодателя возникшие у работодателя в результате возмещения им ущерба, причиненного третьим лицам.

В соответствии со ст. 239 ТК РФ материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы[[2]](#footnote-2), нормального хозяйственного риска[[3]](#footnote-3), крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Статья 240 ТК РФ устанавливает правило, согласно которому, работодатель с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, имеет право полностью или частично отказаться от взыскания ущерба с работника.

Трудовое законодательство предусматривает полную или ограниченную материальную ответственность. При ограниченной ответственности ущерб возмещается в установленных пределах: не свыше среднего месячного заработка работника.

При полной ответственности ущерб возмещается без каких-либо пределов и ограничений. Полная материальная ответственность применяется по основаниям, предусмотренным статьей 243 ТК РФ. Полная материальная ответственность налагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с Трудовым кодексом 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.

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.

**Заключение**

Общие признаки материальной ответственности работодателя и работника не исключают их относительную самостоятельность, которая связана с тем, что одной стороной трудового договора является физическое лицо – работник, а другой чаще всего выступает юридическое лицо – работодатель; они не равны по своим экономическим возможностям и правовому положению.

По общему правилу, работники несут ограниченную материальную ответственность, за исключением случаев полной материальной ответственности (ст. 243 ТК РФ), а работодатель всегда полную.

Материальная ответственность сторон трудового договора может быть предусмотрена как законом, так и трудовым договором или прилагаемым к нему соглашением. При этом ч. 2 ст. 232 ТК РФ устанавливает ограничительные гарантии для договорной ответственности сторон. Ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом или федеральным законодательством.

**Литература**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // «Российская газета» от 31 декабря 2001 г. № 256
2. Голенко Е.Н. Ковалев В.И. Трудовой кодекс Российской Федерации. Научно-практический комментарий (для командиров воинских частей, профсоюзных работников и гражданского персонала). – М.: «За права военнослужащих», 2004. – Серия «Право в Вооруженных Силах - консультант»
3. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. – ЗАО Юстицинформ, 2005.
4. Трудовое право Российской Федерации. Учебник. Под ред. А.К. Исаева. – 3-е изд., стер. – М.: Омега-Л. 2006.
1. Трудовое право РФ. Учебник. Под ред. А.К. Исаева с. 247 [↑](#footnote-ref-1)
2. Под непреодолимой силой понимается чрезвычайное и непредотвратимое при данных условиях событие (стихийное бедствие – наводнение, землетрясение, некоторые общественные явления – военное действие). В гражданском праве непреодолимая сила является обстоятельством, освобождающим от ответственности. [↑](#footnote-ref-2)
3. К нормальному хозяйственному риску относят: действия, соответствующие современным знаниям и опыту; случаи, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе; ситуации, когда приняты меры для предотвращения ущерба; действия, когда объектом риска выступают материальные ценности, не жизнь и здоровье человека. [↑](#footnote-ref-3)