**МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ**

**УНИВЕРСИТЕТ**

(филиал г. Анапа)

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

по дисциплине: **“ ТРУДОВОЕ ПРАВО”**

тема: **“ КОЛЛЕКТИВНАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ “**

 Выполнил: студент V курса

 заочного отделения

 юридического факультета

 Леус В.А.

Проверил: преподаватель

Бурмистрова Н.И.

АНАПА 2003 г.

СОДЕРЖАНИЕ.

ВВЕДЕНИЕ.

Глава I. Коллективная материальная ответственность работников.

1.1.социальное назначение трудового права

1.2. Материальная ответственность работников

1.3. Ограниченная материальная ответственность.

1.4. Полная материальная ответственность работни­ка.

Глава 2. Порядок возмещения ущерба, причиненного работодателю

2.1.порядок возмещения ущерба.

**2.2.** Добровольное возмещение ущерба самим работни­ком.

2.3. Возмещение ущерба по распоряжению (приказу) ра­ботодателя.

2.4. Возмещение ущерба в судебном порядке.

2.5. Возмещение затрат, связанных с обучением работ­ника.

Заключение.

Список литературы.

ВВЕДЕНИЕ.

Возникновению трудового права предшествовало возникнове­ние трудовых отношений с участием свободного работника. Такие трудовые отношения стали возникать в экономически развитых европейских странах в XVII—XVIII вв. Трудовые отношения меж­ду работодателями, с одной стороны, и свободными работниками — с другой, требовали юридического опосредования. Для этой цели был использован юридический механизм, известный еще в рим­ском праве — механизм обычной частноправовой сделки имущест­венного характера. Сделка заключалась в предоставлении одной стороной — работником в распоряжение другой стороны — работо­дателя своей рабочей силы за вознаграждение. Такая сделка при­знавалась трудовым договором, и он, согласно тогдашним представ­лениям, по своей природе ничем не отличался от других имущест­венных договоров. Какое-либо постороннее вмешательство в содер­жание трудового договора, в том числе и вмешательство государст­ва, законодательства не допускалось, как не соответствующее тре­бованиям свободы договора. Трудовой договор считался разновид­ностью договора гражданского, он регулировался нормами граж­данского права, и о самостоятельном трудовом праве на первых этапах существования трудовых отношений речи не было.

Вместе с тем реальные отношения сторон трудового договора были очень далеки от равенства, свойственного отношениям сторон гражданского договора. Владелец средств производства, работода­тель был фактически полным хозяином ситуации, а наемный ра­ботник, лишенный средств производства и имевший единственную возможность — продать свою рабочую силу, был в действительно­сти бесправным. Фактическое бесправие оказывалось и бесправием юридическим. Работодатель диктовал свою волю наемному работ­нику, и тот в силу своего имущественного бесправия вынужден был соглашаться на любые условия. Невмешательство государства в трудовые отношения, отсутствие их специального правового регу­лирования фактически закрепляли неограниченную власть работо­дателя над юридически свободным работником.

Работодатель диктовал условия труда. Заработная плата была предельно низкой, едва достаточной для воспроизводства рабочей силы, продолжительность рабочего времени достигала 15—16 ча­сов в сутки. Неограниченно эксплуатировался детский труд. Охра­на труда практически отсутствовала. Работники находились на грани нищеты или за ее пределами. Ни о каких правах работников, воз­можности разногласий с работодателем и речи не было. В этом "рав­ноправном" договоре работодатель имел все, а работник — ничего.

Очень медленно, но положение все же начало меняться. Рабо­чие стали осознавать, что их сила в массовости, в организованно­сти. Появились первые профсоюзы, они выступали с конкретными требованиями, и работодателям приходилось с ними считаться. Условия труда и жизни наемных работников были столь тяжелы, что, с одной стороны, грозили вырождением трудящихся, а с дру­гой — таили в себе опасность социального конфликта. Объективно необходимым становилось вмешательство государства в регулиро­вание трудовых отношений. Такое вмешательство было призвано ограничить беспредельный произвол работодателей.

Первые законы, регламентирующие трудовые отношения, поя­вились в начале XIX в. В Англии в 1802 и 1819 гг. были приняты парламентские акты, запретившие труд детей моложе 9 лет, ноч­ную работу в хлопчатобумажной промышленности подростков до 16 лет и ограничившие их рабочее время 12 часами в сутки. Во Франции в 1841 г. был принят закон о детском труде на фабриках. Закон установил 8-летний минимальный возраст приема на работу и запретил использование детского труда на ночных или опасных работах. Это были первые акты трудового законодательства, озна­чавшие вмешательство государства в свободное регулирование тру­довых отношений с позиций охраны труда. В России к первым ак­там о труде относятся Законы 1882 и 1885 гг. о труде малолетних и женщин на текстильных предприятиях и Закон 1886 г. о деятель­ности фабричной инспекции труда.

Трудовое законодательство развивалось очень медленно, на­талкиваясь на упорное сопротивление работодателей. По мере рос­та организованности и сознательности трудящихся обострялись противоречия между наемными рабочими и работодателями. Про­тиворечия носили сначала экономический, а потом, с появлением рабочих партий, и политический характер. Победа социалистиче­ской революции в России, на 1/6 части земного шара, заставила правящие классы искать пути и средства для радикального улуч­шения положения трудящихся и условий труда.

После победы социалистической революции трудо­вое законодательство обрело прочную самостоятельную основу, ре­гулирование трудовых отношений выделилось из гражданского за­конодательства. В первое же десятилетие после победы революции сложилось развернутое трудовое законодательство, закрепившее завоевания трудящихся. Основными законами были Кодекс зако­нов о труде 1918 г., Кодекс законов о труде 1922 г., Положение о тарифе 1920 г., многочисленные акты о рабочем времени, времени отдыха, коллективных договорах, разрешении трудовых споров и других.

Развитие трудового законодательства в бывшем СССР проис­ходило неравномерно. До конца 20-х годов трудовые права рабочих и служащих неуклонно расширялись: был закреплен договорный характер привлечения к труду, осуществлено сокращение рабочего времени, повышена роль коллективных договоров, расширены пра­ва профсоюзов, установлены многочисленные льготы для женщин и несовершеннолетних и т. д. С начала 30-х годов, в довоенные, военные и послевоенные годы права трудящихся, в силу известных причин, были резко ограничены. После XX съезда КПСС (1956 г.) многие трудовые права работников были восстановлены, значительно расширены права профсоюзов. В 1970 г. были приняты Основы за­конодательства о труде Союза ССР и союзных республик и в тече­ние нескольких последующих лет во всех союзных республиках на базе Основ были утверждены республиканские кодексы законов о труде. В дальнейшем трудовое законодательство продолжало раз­виваться, частично оно закрепляло высокий уровень правовых га­рантий для работников (трудовой договор, судебная защита трудо­вых прав), в других областях права работников оставались ограни­ченными (чрезвычайно низкие размеры оплаты труда, короткая продолжительность отпуска). В 1991 г, в России был принят Закон об установлении 40-часовой рабочей недели и минимальной про­должительности отпуска в 24 рабочих дня. В нынешнем виде рос­сийское трудовое право — давно сложившаяся самостоятельная отрасль права.

Провозглашение первыми конституционными актами револю­ционной России широкого спектра политических, социальных, тру­довых прав и свобод оказало заметное влияние на ход классовой борьбы в странах капитала, вынуждало правящие режимы вне­дрять в экономические отношения прогрессивные идеи социальной защиты человека труда. Формой такого внедрения стало вмеша­тельство государства в экономику, в правовой сфере — развитие трудового законодательства, его отделение от гражданского зако­нодательства. Предвоенные и послевоенные годы ознаменовались в развитых капиталистических странах принятием многочисленных законов, существенно ограничивших власть работодателя и обеспе­чивших права работников в трудовых отношениях. На этот процесс становления и развития трудового законодательства, бесспорно, оказало влияние законодательство СССР, некоторые положения советского трудового законодательства использовались в качестве образца. Важную роль в становлении трудового законодательства сыг­рала деятельность Международной организации труда (МОТ). Она была создана после первой мировой войны (в 1919 г.) с целью смяг­чения противоречий между трудом и капиталом и обеспечения ста­бильности в обществе. Практическая деятельность МОТ заключа­ется в разработке и утверждении международных правовых тру­довых норм. Несколько сот конвенций и рекомендаций МОТ состав­ляют фундамент международного трудового права, которое основывается на идее о возможности вмешательства государства с по­мощью издания норм трудового права в регулирование отношений между работодателями и наемными работниками.

Современное трудовое право — одна из важнейших и успешно развивающихся отраслей права. Его отличительной особенностью является социальная направленность, нацеленность в первую оче­редь на обеспечение и защиту интересов человека труда. **Россия** признана страной с рыночной экономикой» С 1 февраля 2002 г. вступил в действие Трудовой кодекс Российской Федерации. Новый Трудовой кодекс РФ при­шел на смену КЗоТ РФ, регулировавшему трудовые от­ношения почти 30 лет. За это время произошли карди­нальные изменения в политической и экономической жиз­ни страны. Рыночные отношения пришли в противоре­чие с нормами трудового законодательства, концепция которого была сориентирована на государственные пред­приятия и учреждения как единственных работодателей.

Общеизвестно, что уровень развития общества во многом определяется эффективностью правового регули­рования общественных отношений. Право человека на труд относится к основным правам человека, а состояние законодательства и реального положения дел в области реализации данного права не только является показате­лем цивилизованного общества, но и непосредственно воздействует на его нравственность, эффективность его экономики.

Свое право на труд граждане могут реализовать в са­мых различных формах, тем не менее, большинство на­селения во всех странах мира входит в армию лиц наем­ного труда. Принятый Трудовой кодекс РФ решает зада­чу создания работникам благоприятных условий для про­явления ими своих способностей к труду и обеспечения социальной защиты тех, кто в ней особенно нуждается. Трудовой кодекс РФ усиливает отраслевую принад­лежность норм этой сферы.

Вопрос определения отрасли законодательства, регу­лирующего отношения, связанные с трудом, имеет важ­ное практическое значение, так как от этого зависит рас­смотрение вопроса об ответственности сторон договора в случае конфликта. Наряду с этим трудовое право предус­матривает ряд защитных мер по отношению к наемным работникам, чего не может обеспечить гражданское пра­во в сфере реализации способностей к труду. Практической реализацией требований трудящихся в области труда явились положения бурно развивающегося трудового зако­нодательства.

**Глава I. КОЛЛЕКТИВНАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ.**

**1.1.Социальное назначение трудового права**

Трудовые отношения противоречивы. Они составляют одну из элементарных единиц производственных отношений общества, его первичную ячейку. И в этой ячейке можно видеть в зародыше все противоречия, влияющие на развитие общества в целом. Трудовые отношения заключают в себе, с одной стороны, общность интересов их участников: и работодатель, и наемный работник заинтересова­ны в сохранении трудовых отношений как условия их существова­ния. С другой стороны, трудовые отношения заключают и противо­речие интересов: работодатель заинтересован, прежде всего, в удов­летворении потребностей рынка, росте производительности труда, повышении прибыли, а наемный работник — в первую очередь в улучшении условий труда и повышении заработной платы. Инте­ресы работодателя составляют производственную сторону трудо­вых отношений, интересы работника — их социальную сторону. Противоречие производственного и социального элементов — неиз­бежное противоречие, заложенное в природе трудового отношения, его "генетическом коде".

Последние два века дали многочисленные примеры как обост­рения этого противоречия, так и его преодоления. В период форми­рования свободных трудовых отношений, или, применительно к на­шей терминологии, в период промышленного капитализма, сторо­ны этих отношений — предприниматель и наемный работник были предоставлены друг другу. Государство, законодатель не вмешива­лись в трудовые отношения. И постепенно выяснилось, что трудо­вые отношения в чистом виде, без вмешательства извне, это союз всадника и лошади. Предприниматель, собственник гораздо силь­нее наемного работника, поэтому производственный элемент тру­дового отношения, интерес собственника, превалировал над соци­альным интересом, интересом работника. Слабая сторона трудово­го отношения — работник — оказалась не защищенной от произво­ла другой стороны, стала необходимой поддержка работника госу­дарством.

Социальная защита человека труда — часть более общей про­блемы вмешательства государства в экономику. В решении этой проблемы известны две крайние позиции. Сторонники первой под­держивают принцип невмешательства в экономику. Такая полити­ка оставляет без защиты людей труда и чревата социальным на­пряжением. Именно такие ситуации возникли, например, в период промышленного капитализма в развитых капиталистических стра­нах. Сторонники второй позиции выступают за полное огосударст­вление экономики, что приводит к подавлению предприниматель­ского интереса и падению заинтересованности в труде. Пример —-опыт СССР и других социалистических стран.

В действительности практика в конце концов склоняется к тому или иному промежуточному решению. В развитых западных стра­нах вопрос о степени вмешательства государства в экономику оста­ется основным вопросом политической борьбы. Взгляды республи­канцев и демократов в США, консерваторов и лейбористов в Анг­лии, голлистов и социалистов во Франции, национальной партии и социал-демократов в Швеции и др. отличаются главным образом в оценке роли государства: одни — за весьма ограниченное вмеша­тельство государства в экономику, другие настаивают на широком вмешательстве. Жизнь идет по промежуточному пути, о чем лучше всего свидетельствует периодическая смена политических партий у кормила власти.

В нынешних условиях российской действительности нахожде­ние баланса производственных задач, меры государственного вме­шательства в экономику особенно актуально. Современный период нашего развития характеризуется как переход к рыночной эконо­мике, воплощающей приоритет производственного интереса, кото­рый превалирует во всех рыночных механизмах. Социальный эле­мент — защита интересов человека труда — проводится при ры­ночной экономике через государственное вмешательство, правовое регулирование. Только таким способом можно добиться высокой экономической эффективности производства в непременном соче­тании с прочными социальными гарантиями, с социальной защи­щенностью человека. В этом главная цель государственно-правово­го вмешательства в экономику. Оба< крайних тезиса: и о государст­венном управлении экономикой, и о невмешательстве государства в экономику не могут быть основами практической деятельности государства. Государство должно вмешиваться в экономику, пре­следуя прежде всего социальные цели, цели защиты интересов че­ловека. Основные правовые средства осуществления социальной по­литики — трудовое законодательство, законодательство о социаль­ном обеспечении. Служебная роль трудового законодательства заключается в его социальном назначении.

Имея дело с двумя сторонами трудового отношения — работо­дателем и наемным работником, трудовое право отдает приоритет работнику, защите его интересов. Но и работодатель не может быть оставлен без внимания в нормах трудового права. Именно потому, что трудовое отношение — двустороннее, правовое регулирование не может не учитывать интересов обеих сторон. Если интересы ра­ботодателя не будут приниматься во внимание, это нанесет ущерб производственному элементу трудового отношения. Баланс произ­водственных и социальных интересов должен быть обеспечен в правовом регулировании, причем баланс не сводится к равенству сторон, баланс должен заключаться в преимущественной защите интересов работника. Такова специфика трудового законодатель­ства.

Приведем некоторые примеры, хотя все последующее изло­жение будет иллюстрацией социального назначения трудового за­конодательства. Один из узловых вопросов регулирования труда — прекращение трудового договора, увольнение. За работником закон признает абсолютное и ничем не ограниченное право оставить ра­боту по собственному желанию, единственное требование к работ­нику — предупредить работодателя за две недели. С другой сторо­ны, намерение работодателя уволить работника жестко ограничено законом. Работодатель может уволить работника только в случаях, исчерпывающим образом перечисленных в законе, кроме того, в ряде случаев увольнение должно быть предварительно согласовано с профсоюзным комитетом. Баланс явно в пользу работника. По трудовому договору работник обязан подчиняться внутреннему тру­довому распорядку организации. Внутренний трудовой распорядок устанавливается работодателем, в нем сконцентрирована хозяйская власть работодателя, и подчинение этой власти в период работы обязательно для наемного работника. За нарушение трудового рас­порядка работодатель может привлечь работника к дисциплинар­ной ответственности вплоть до увольнения. Баланс в данном случае в пользу работодателя. Закон устанавливает взаимную материаль­ную ответственность сторон трудового договора. Но размер ответ­ственности различен. За ущерб, причиненный работнику, работо­датель несет полную материальную ответственность, он обязан пол­ностью компенсировать материальный, а иногда и моральный ущерб. За ущерб, причиненный работодателю, работник несет по общему правилу ограниченную материальную ответственность: он обязан частично (в пределах своего месячного заработка) компенсировать материальный ущерб. Полное возмещение ущерба предусмотрено в порядке исключения в случаях, перечисленных в законе. Возме­щение работником морального ущерба, причиненного работодате­лю, законом не предусмотрено. Здесь баланс в пользу работника.

Отражением государственного вмешательства в регулирова­ние трудовых отношений с социальных позиций стала теория трипартизма и практика социального партнерства. На этих принци­пах основывается многолетняя деятельность Международной орга­низации труда. На уровне МОТ трипартизм заключается в реше­нии проблем труда представителями трех сторон: делегациями от правительств государств, профсоюзов и предпринимателей. Про­тивостояние работодателей и трудящихся сменил гибкий механизм принятия решений по договоренности, согласию между ними и с непременным участием государства. На уровне отдельной страны социальное партнерство заключается в совместном принятии ре­шений по согласованию между органами государства, работодате­лей и профсоюзов. Социальное партнерство призвано сгладить и разрешить противоречия между работодателями и работниками, причем государство выступает одним из социальных партнеров, гарантом достижения соглашения. В России механизм социального партнерства только складывается. Постановлением Правительства РФ от 1 декабря 1994 г. утверждено Положение о Российской трех­сторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отно­шений. Результаты социального партнерства можно проследить на разных уровнях: генеральные соглашения (уровень страны), согла­шения (на уровне регионов и отраслей), коллективные договоры (на уровне отдельных организаций).

Основной объем регулирования осуществляется по соглаше­нию сторон трудового договора. Государство же осуществляет ох­ранительные функции и прежде всего устанавливает социальные гарантии. Социальная роль государства получила закрепление и в Конституции РФ. Согласно ст. 7 Конституции Российская Федера­ция — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Свою социальную роль государство реализует и через нормы трудового законодательства.

Социальное назначение трудового права проявляется и в меж­дународно-правовом регулировании труда. Всеобщая декларация прав человека (принятая 10 декабря 1948 г.), Пакт об экономиче­ских, социальных и культурных правах, Пакт о гражданских и по­литических правах (одобрены в 1966 г.) содержат многочисленные положения, касающиеся регулирования трудовых отношений. В названных документах регламентированы: право на труд; право на справедливые условия труда, которые предполагают равную опла­ту за равный труд, равные условия труда мужчин и женщин, охра­ну и гигиену труда, одинаковую возможность продвижения по ра­боте с учетом лишь стажа и способностей, ограничение рабочего времени, оплату праздничных дней, оплачиваемый отпуск; право на создание профсоюзов и участие в них; право на социальное обес­печение и др. Никто не должен содержаться в рабстве, в подне­вольном состоянии, принуждаться к труду. Социальное назначение трудового права проявляется и в многочисленных конвенциях и рекомендациях МОТ.

Социальное назначение трудового права в современных рос­сийских условиях во многом остается декларацией о намерениях. Вследствие тяжелого экономического положения страны многие социальные предначертания пока не реализованы. Социальная на­правленность определяет путь дальнейшего развития и совершен­ствования трудовых отношений

1.2. **Материальная ответственность работников**

В соответствии со ст. 21 ТК РФ коллектив должен бе­режно относиться к имуществу работодателя. Нарушение этой обязанности может повлечь за собой привлечение коллектива или работника к материальной ответ­ственности, так как согласно ст. 238 Трудового кодекса работник или коллектив обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Материальная ответственность коллектива или работника имеет ряд особенностей, по сравнению с материальной ответ­ственностью работодателя.

Коллектива или Работник возмещает работодателю только прямой дей­ствительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

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.[2][[1]](#footnote-1) материальной ответственности, т. е. о возмещении ра­ботодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного ему имущества материальной ответственности, т. е. 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.

Трудовой кодекс в ст. 239 предусматривает, что ма­териальная ответственность работника исключается в слу­чаях возникновения ущерба вследствие:

• непреодолимой силы. Согласно ст. 202 Гражданс­кого кодекса РФ под непреодолимой силой пони­мают чрезвычайное и непредотвратимое при дан­ных условиях обстоятельство. Различают две груп­пы таких обстоятельств: природные стихийные яв­ления (землетрясения, наводнения, пожары и т.д.); некоторые обстоятельства общественной жизни (во­енные действия, эпидемии и т.д.);[3][[2]](#footnote-2)

• нормального хозяйственного риска. Понятие нор­мального хозяйственного риска в законодательстве отсутствует. Однако в науке и на практике вырабо­таны общие положения, характеризующие катего­рию «нормального хозяйственного риска»1. Риск следует признать оправданным, т.е. нормальным, если: 1) совершенное действие соответствует совре­менным знаниям и опыту, а цель не может быть достигнута средствами, не связанными с риском; 2) возможность вредных последствий только веро­ятна, а не очевидна; 3) объектом риска могут быть материальные факторы, но не жизнь и здоровье работников. Нормальный хозяйственный риск свя­зан с внедрением в производство новых изобрете­ний, усовершенствованием методов работы, техно­логии производственных процессов. При этом нор­мальный хозяйственный риск следует отличать от необоснованных решений, принятых руководителем ради выполнения любой ценой хозяйственных обя­зательств. Необоснованное решение, повлекшее ущерб, не только не исключает материальной от­ветственности, но и может служить основанием увольнения с работы руководителя организации, его заместителей по п. 9 ст. 81 ТК РФ;

• крайней необходимости или необходимой обороны. Эти понятия раскрываются в Уголовном кодексе РФ. Согласно ст. 37 УК РФ 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. Крайняя необходимость, согласно ст. 39 УК РФ предполагает причинение вреда охраняемым законом интересам 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;

• неисполнения работодателем обязанности по обес­печению надлежащих условий для хранения иму­щества, вверенного работнику. За причиненный ущерб работник, по общему прави­лу, несет материальную ответственность в пределах сво­его среднего месячного заработка.

В зависимости от объема возмещаемого ущерба и субъектного состава различают следующие виды мате­риальной ответственности работников:

а) ограниченная материальная ответственность;

б) полная индивидуальная ответственность;

в) полная коллективная (бригадная) ответственность.

**1.3. Ограниченная материальная ответственность.**

При ограниченной материальной ответственности ущерб воз­мещается полностью, но в заранее установленных преде­лах. В данном случае максимальные размеры возмеще­ния причиненного ущерба не могут превышать среднего месячного заработка работника, поэтому такой вид от­ветственности называется ограниченной материальной от­ветственностью .

В законодательстве не содержится какого-либо переч­ня случаев причинения ущерба, при которых наступает данный вид материальной ответственности. В связи с этим возмещение в указанных пределах является общим правилом и наступает во всех случаях за исключением тех, когда законодательством установлены иные преде­лы материальной ответственности.

Размер среднего месячного заработка работника, при­чинившего ущерб, определяется на день обнаружения ущерба. При этом расчетным периодом для исчисления среднего заработка являются двенадцать месяцев.

**1.4. Полная материальная ответственность работни­ка**

Cогласно ст. 242 ТК РФ состоит в его обязанности воз­мещать причиненный прямой действительный ущерб в полном размере без каких-либо ограничений пределами заработка работника. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагать­ся на работника лишь в случаях, предусмотренных Тру­довым кодексом или иными

[[[3]](#footnote-3)5]федеральными законами. Например, в соответствии с Федеральным законом «О связи»1, операторы связи несут полную материальную ответственность за утрату, повреждение ценных почтовых отправлений, недостачу вложений в эти отправления в размере объявленной ценности.

Трудовое законодательство предусматривает допол­нительные гарантии для привлечения к полной матери­альной ответственности работников в возрасте до восем­надцати лет. В статье 242 ТК РФ закреплен исчерпываю­щий перечень случаев, когда такие работники могут быть привлечены к полной материальной ответственности:

• в случае умышленного причинения ущерба;

• за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

• за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Работники в возрасте старше восемнадцати лет соглас­но ст. 243 ТК РФ могут быть привлечены к полной ма­териальной ответственности в полном размере при­чиненного ущерба 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.

В данном случае необходимо обратить внимание на то, что полная материальная ответственность должна быть установлена именно федеральными законами и никакими иными нормативными актами — ни постанов­лениями Правительства, ни актами федеральных мини­стерств и ведомств;

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

Согласно ст. 244 ТК РФ письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т.е. возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества .

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типо­вые формы этих договоров утверждаются в порядке, ус­танавливаемом Правительством Российской Федерации. В настоящее время применяются нормативные акты, при­нятые в СССР, поскольку они не противоречат россий­скому законодательству1.

Коллективная (бригадная) материальная ответствен­ность за причинение ущерба может вводиться 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 новый договор.

1.В соответствии со ст. 245 ТК РФ письменный дого­вор о коллективной (бригадной) материальной ответствен­ности за причинение ущерба заключается между работо­дателем и всеми членами коллектива (бригады).

Полная материальная ответственность возлагается на работника и в том случае, если он получил материаль­ные ценности по разовому документу, например, по ра­зовой доверенности, накладной и др. Обычно разовая доверенность выдается работнику, в обязанности кото­рого не входит обслуживание денежных и товарных цен­ностей и с которым не заключен договор о полной мате­риальной ответственности. Поэтому выдача разового до­кумента может иметь место только при наличии согла­сия работника;

3) умышленное причинение ущерба.

Трудовой кодекс РФ значительно расширил сферу дей­ствия полной материальной ответственности за умыш­ленное причинение ущерба. В настоящее время работник должен возместить ущерб в полном объеме независимо от того, какому имуществу он нанесен. При этом не тре­буется, чтобы оно было выдано в пользование работни­ку. Поэтому при умышленном причинении ущерба к пол­ной материальной ответственности привлекаются и ра­ботники в возрасте до 18 лет. Таким образом, чтобы ра­ботник понес ответственность по указанному основанию, работодатель обязан доказывать наличие умысла в его действиях 1;

4) причинение ущерба в состоянии алкогольного, нар­котического или токсического опьянения;[4][[4]](#footnote-4) Указанное состояние работника при причинении ущерба во всех случаях является основанием для возло­жения на него материальной ответственности в полном размере. Данная ответственность наступает за причине­ние работником ущерба любому имуществу работода­теля. Это может выразиться в порче или уничтожении имущества. Состояние алкогольного, наркотического или токсического опьянения должно быть доказано ра­ботодателем;

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

Поскольку для привлечения работника к полной ма­териальной ответственности необходимо, чтобы его пре­ступные действия были установлены приговором суда, то прекращение уголовного дела по любому основанию на стадии предварительного следствия не может повлечь за собой такую ответственность. Аналогично решается вопрос и при вынесении оправдательного приговора за отсутствием состава преступления. Работник несет пол­ную материальную ответственность тогда, когда он ос­вобожден судом от уголовной ответственности по амни­стии или в связи с помилованием;

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

Административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физи­ческого или юридического лица, за которое Кодексом РФ об административных правонарушениях или законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответ­ственность1[[5]](#footnote-5) Круг лиц и органов, которые могут налагать админи­стративные взыскания, установлены Кодексом об адми­нистративных правонарушениях;

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

Так же как и в п. 1, здесь имеются в виду только федеральные законы и никакие иные нормативные акты. Так, например, Федеральный закон «Об основах государ­ственной службы в Российской Федерации» предусмат­ривает, что государственный служащий обязан хранить государственную и иную охраняемую законом тайну, а также не разглашать ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей сведения, зат­рагивающие частную жизнь, честь и достоинство граж­дан1.

При решении вопроса о привлечении работника к пол­ной материальной ответственности по этому основанию необходимо также помнить о том, что продолжает дей­ствовать Постановление Правительства РСФСР «О переч­не сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну»2; 8) причинение ущерба не при исполнении работни­ком трудовых обязанностей.

Для того чтобы привлечь работника к полной мате­риальной ответственности, работодатель должен дока­зать, что причиной ущерба были действия работника, произведенные им не при исполнении трудовых обязан­ностей. Это означает, что ущерб причинен работником либо в свободное от работы время, либо в рабочее время, но не в связи с выполнением трудовых обязанно­стей. Чаще всего ущерб причиняется работником, ког­да он использует имущество работодателя в своих лич­ных целях.

Согласно ст. 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключа­емым с руководителем организации, заместителями ру­ководителя, главным бухгалтером. Это вполне оправдан­но, так как руководящие работники наделены большими полномочиями и распоряжаются материальными ресур­сами организации. Они должны нести и более высокую ответственность, в том числе и материальную. В соот­ветствии со ст. 277 ТК РФ руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. В слу­чаях, предусмотренных федеральным законом, руково­дитель организации возмещает организации убытки, при­чиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, пре­дусмотренными гражданским законодательством.

**ГЛАВА II. ПОРЯДОК ВОЗМЕЩЕНИЯ УЩЕРБА, ПРИЧИНЕННОГО РАБОТОДАТЕЛЮ**

**2.1. Порядок возмещения ущерба.**

Действующее трудовое законодательство предусмат­ривает возможность возмещения ущерба, причиненного работодателю, несколькими способами. Это может быть:

1) добровольное возмещение ущерба самим работником;

2) возмещение ущерба по распоряжению (приказу) рабо­тодателя; 3) возмещение ущерба в судебном порядке.

В любом случае, прежде чем ставить перед работни­ком вопрос о привлечении его к материальной ответственности, работодатель обязан в соответствии со ст. 247 ТК РФ определить размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения.

Для этого работодатель должен провести проверку, создав комиссию с участием соответствующих специа­листов. Кроме того, необходимо истребовать от работ­ника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба. В случае отказа работ­ника дать письменное объяснение, следует составить акт о таком отказе.

Факт причинения ущерба и его размер должны быть подтверждены документом, составленным по результа­там проверки. Это может быть акт инвентаризации, ко­торым установлена недостача имущества, или иной до­кумент. Отсутствие документов, подтверждающих при­чины возникновения ущерба и его размер, лишает рабо­тодателя возможности возложить на работника матери­альную ответственность за этот ущерб.

Определение размера причиненного ущерба может производиться двумя способами — в общем и в особом порядке.

Если определение ущерба происходит в общем по­рядке, то согласно ст. 246 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.

Под рыночной стоимостью объекта оценки понима­ется наиболее вероятная цена, 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 [[[6]](#footnote-6)]величине цены сделки не отражаются какие-либо чрез­вычайные обстоятельства1.

В соответствии с Законом «О бухгалтерском учете»2 бухгалтерский учет представляет собой упорядоченную систему сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении об имуществе, обязательствах организаций и их движении путем сплошного, непре­рывного и документального учета всех хозяйственных операций. Объектами бухгалтерского учета являются имущество организаций, их обязательства и хозяйствен­ные операции, осуществляемые организациями в про­цессе их деятельности. При использовании данных бух­галтерского учета размер ущерба подтверждается доку­ментально.

Кроме изложенного выше общего порядка определе­ния размера ущерба законодательство предусматривает и особый порядок, который применяется в тех случаях, когда:

• ущерб работодателю причинен хищением, умыш­ленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей;

• фактический размер причиненного ущерба превы­шает его номинальный размер. В обоих случаях особый порядок определения ущерба может устанавливаться федеральным законом. Например, в соответствии Федеральным законом «О наркотических средствах и психотропных веществах»3 работник несет [[[7]](#footnote-7)] материальную ответственность в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба, причиненно­го организации в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ.

Определив размер причиненного ущерба и причины его возникновения, работодатель согласно ст. 240 ТК РФ имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

Порядок взыскания ущерба. Как уже было сказано, ущерб, причиненный работодателю, может быть возме­щен несколькими способами.

**2.2. Добровольное возмещение ущерба самим работни­ком.**

Согласно ст. 248 ТК РФ работник, виновный в при­чинении ущерба работодателю, может добровольно воз­местить его полностью или частично. Такое доброволь­ное возмещение может быть произведено различными способами: передачей равноценного имущества, исправ­лением поврежденного, внесением соответствующих де­нежных сумм.

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.

**2.3. Возмещение ущерба по распоряжению (приказу) ра­ботодателя**.

Возмещение ущерба путем удержания из заработной платы производится, если сумма ущерба не превышает месячного заработка работника. Это относится как к ограниченной, так и полной материальной от­ветственности. Если работник несет полную материаль­ную ответственность, но размер ущерба не превышает месячного заработка, то ущерб может быть возмещен путем удержания из его заработной платы.

В бесспорном порядке своей властью работодатель вправе произвести взыскание ущерба при одновременном наличии следующих условий:

• когда сумма ущерба не превышает месячного зара­ботка работника;

• когда не истек месячный срок со дня окончатель­ного установления им размера ущерба, причинен­ного работником. При этом днем обнаружения ущерба считается день, когда работодателю стало известно о наличии ущерба (при проведении инвен­таризации — день подписания соответствующего акта). Предварительные проверочные действия ра­ботодателя, включая истребование объяснений от работника, не могут выходить за пределы месяч­ного срока;

• когда трудовые отношения работника продолжают­ся и властью работодателя могут быть удержаны суммы — в счет возмещения ущерба из заработной платы.

**2.4. Возмещение ущерба в судебном порядке.**

Дела о воз­ложении на работника материальной ответственности рас­сматривается в судах в следующих случаях:

• если речь идет о возмещении ущерба, превышаю­щего месячный заработок. Если работник причи­нил ущерб на сумму свыше своего месячного зара­ботка и несет полную материальную ответствен­ность, то работодатель не вправе удержать в бес­спорном порядке сумму месячного заработка. Та- кой спор подлежит рассмотрению в суде в полном объеме;

• дела о взыскании причиненного ущерба, по кото­рым истек месячный срок для бесспорного взыска­ния.

Поскольку материальная ответственность является са­мостоятельным видом юридической ответственности, воз­мещение ущерба производится независимо от привлече­ния работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Снижение органом по рассмотрению трудовых спо­ров размера ущерба, подлежащего взысканию с работ­ника. В соответствии со ст. 250 ТК РФ 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.

Размер возмещения ущерба может быть уменьшен, если он причинен случайно. Размер возмещения, как правило, не уменьшается при умышленном причинении ущерба, причинении его в нетрезвом состоянии. Если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыст­ной целью, уменьшать размер возмещения вообще не допускается.

Для решения вопроса о снижении размера ущерба при­нимаются во внимание обстоятельства, при которых был причинен ущерб, в частности, были ли созданы работни­ку нормальные условия труда, как было организовано хра­нение имущества, принимал ли работник зависящие от него меры, чтобы предотвратить ущерб.

**2.5. Возмещение затрат, связанных с обучением работ­ника**.

В соответствии со ст. 198 ТК РФ работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации — ученический договор на переобу­чение без отрыва от работы. При этом договор второго вида является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством и иными ак­тами, содержащими нормы трудового договора. В слу­чае если работник по окончании обучения без уважитель­ных причин не выполняет свои обязательства по догово­ру, в т.ч. не приступает к работе, то согласно ст. 207 ТК РФ он по требованию работодателя возвращает ему по­лученную за время обучения стипендию, а также возме­щает другие расходы, понесенные работодателем в связи с обучением.

Такая же обязанность установлена ст. 249 ТК РФ в отношении работника, прошедшего обучение за счет средств работодателя, в случае его увольнения без ува­жительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым или ученическим договором. Поскольку осо­бый срок в данном случае законодательством не уста­новлен, то согласно ст. 58 ТК РФ, договор о работе пос­ле обучения может быть заключен на срок не более 5 лет.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ.**

Россия признана страной с рыночной экономикой» С 1 февраля 2002 г. вступил в действие Трудовой кодекс Российской Федерации. Новый Трудовой кодекс РФ при­шел на смену КЗоТ РФ, регулировавшему трудовые от­ношения почти 30 лет. За это время произошли карди­нальные изменения в политической и экономической жиз­ни страны. Рыночные отношения пришли в противоре­чие с нормами трудового законодательства, концепция которого была сориентирована на государственные пред­приятия и учреждения как единственных работодателей.

Общеизвестно, что уровень развития общества во многом определяется эффективностью правового регули­рования общественных отношений. Право человека на труд относится к основным правам человека, а состояние законодательства и реального положения дел в области реализации данного права не только является показате­лем цивилизованного общества, но и непосредственно воздействует на его нравственность, эффективность его экономики.

Свое право на труд граждане могут реализовать в са­мых различных формах, тем не менее, большинство на­селения во всех странах мира входит в армию лиц наем­ного труда. Принятый Трудовой кодекс РФ решает зада­чу создания работникам благоприятных условий для про­явления ими своих способностей к труду и обеспечения социальной защиты тех, кто в ней особенно нуждается.

Для него характерно расширение договорного метода регулирования трудовых отношений, который баланси­рует интересы работодателей и работников. Так, согласно ст. 1 ТК РФ целями трудового законодательства яв­ляются установление государственных гарантий тру­довых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и

Трудовой кодекс РФ усиливает отраслевую принад­лежность норм этой сферы.

Вопрос определения отрасли законодательства, регу­лирующего отношения, связанные с трудом, имеет важ­ное практическое значение, так как от этого зависит рас­смотрение вопроса об ответственности сторон договора в случае конфликта. Наряду с этим трудовое право предус­матривает ряд защитных мер по отношению к наемным работникам, чего не может обеспечить гражданское пра­во в сфере реализации способностей к труду. В соответствии со ст. 232 ТК РФ *материальная от­ветственность по трудовому праву* состоит в обязанно­сти одной из сторон трудового договора (работника или работодателя) возместить ущерб, причиненный другой стороне. Исходя из этого материальная ответственность подразделяется па *два вида:* 1) ответственность работо­дателя перед работником, 2) ответственность работника перед работодателем.

Материальная ответственность сторон трудового до­говора — работодателя и работника характеризуется об­щими признаками: 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 ото повлекло ущерб у другой стороны; и одна, и другая стороны могут возместить причиненный ущерб добро­вольно. Однако эти общие признаки 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: если работники, по общему прави­лу, несут ограниченную материальную ответственность, то работодатели — полную.

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

Взаимные права и обязанности сторон трудо­вого договора реализуются только в период его действия. Согласно ч.3 ст.232 ТК[[8]](#footnote-8). РФ, расторжения трудового договора после причинения ущерба не освобождает его стороны от материальной ответственности, если основа­ния для нее возникли в период действия договора.

Материальная ответственность сторон трудового до­говора наступает при наличии совокупности следующих *условий:*

• наличие ущерба;

• противоправное поведение (действие или бездей­ствие) причинителя ущерба;

• причинная связь между противоправным действи­ем (бездействием) и возникшим ущербом;

• вина причиннтеля ущерба.[1]

По трудовому праву при определении размера возме­щения ущерба неполученные доходы (упущенная выго­да) не учитываются (ст. 238 ТК РФ) и взысканию не под­лежат. Под прямым действительным ущербом соглас­но сложившейся практике понимается, в частности, уменьшение наличного имущества организации вследствие утраты, ухудшения или понижения его ценности, а также необходимость произвести затраты па восстанов­ление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние выплаты1. К указанному ущербу относятся, например, недостача и порча ценностей, рас­ходы на ремонт испорченного имущества. К излишним денежным выплатам относятся суммы взысканных штра­фов, заработной платы, выплаченной уволенному работ­нику в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки, и др. В соответствии со ст. 233 ТК РФ каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

*Поведение* (действие или бездействие) признается *противоправным,* если оно нарушает те или иные обя­занности, возложенные на сторону трудового договора соответствующими правовыми нормами .

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.**

1.Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации. / Под ред. К.Н. Гусова, М., 1996. С. 243.

 2.Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федераций / Под; ред. К.Я. Ананьевой. М., 2002. С. 296.

3.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 №10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенса­ции морального вреда» // РГ. 1995. №29. 8 февраля.

4. Ст. 37 Федерального закона от 16.02.1995 №15-ФЗ «О связи» // СЗ РФ. 1995. №8. Ст. 600

5.Миронов В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса Российской Федерации. М., 2002. С. 402.

6. Ст. 2.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ // СЗ РФ. 2002. №1 (ч. 1). Ст. 1.

7. Ст. 10 Федерального закона от 31.07.1995 №119-ФЗ // СЗ РФ. 1995. №31. Ст. 2990.

2 Постановление Правительства РСФСР от 05.12.1991 №35 // СП РФ. 1992. №1,2. Ст. 7.

8. Ст. 3 Федерального закона от 29.07.1998 №135-ФЗ «Об оценоч­ной деятельности в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1998. №31. Ст. 3813.

9.Ст. 1 Федерального закона от 21.11.1996 №129-ФЗ «О бухгал­терском учете» // СЗ РФ. 1996. №48. Ст. 5369.

10.П.6 ст. 59 Федерального закона от 08.01.1998 №3-ФЗ // СЗ РФ. 1998. №2. Ст. 219.

11. Толкунова В.Н.Трудовое право : Курс лекций .М.,2002 С.244.

12.Трудовое право В.С.Бердычевский ,Д.Р.Акопов.,Г.В. Сулейманова,

Ростов на Дону 2002 г.изд. « Феникс».

13.Трудовое право России учебник для вузов Москва ,2002 г.

1. 2 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 №10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенса­ции морального вреда» // РГ. 1995. №29. 8 февраля. [↑](#footnote-ref-1)
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федераций / Под; ред. К.Я. Ананьевой. М., 2002. С. 296. [↑](#footnote-ref-2)
3. Ст. 37 Федерального закона от 16.02.1995 №15-ФЗ «О связи» // СЗ РФ. 1995. №8. Ст. 600 [↑](#footnote-ref-3)
4. Миронов В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса Российской Федерации. М., 2002. С. 402. [↑](#footnote-ref-4)
5. Ст. 2.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ // СЗ РФ. 2002. №1 (ч. 1). Ст. 1. [↑](#footnote-ref-5)
6. Ст. 10 Федерального закона от 31.07.1995 №119-ФЗ // СЗ РФ. 1995. №31. Ст. 2990.

2 Постановление Правительства РСФСР от 05.12.1991 №35 // СП РФ. 1992. №1,2. Ст. 7. [↑](#footnote-ref-6)
7. Ст. 3 Федерального закона от 29.07.1998 №135-ФЗ «Об оценоч­ной деятельности в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1998. №31. Ст. 3813.

2 Ст. 1 Федерального закона от 21.11.1996 №129-ФЗ «О бухгал­терском учете» // СЗ РФ. 1996. №48. Ст. 5369.

3 П.6 ст. 59 Федерального закона от 08.01.1998 №3-ФЗ // СЗ РФ. 1998. №2. Ст. 219. [↑](#footnote-ref-7)
8. **1 Комментарий *к* Кодексу законов о труде Российской Федерации. / Под ред. К.Н. Гусова, М.,** 1996. С. 243. [↑](#footnote-ref-8)