Введение

Соглашаясь со справедливостью тезиса о том, что « юридическая ответственность - одно из основных понятий законодательства и правовой науки, широко используемое в правоприменительной деятельности »[[1]](#footnote-1), необходимо отдавать себе отчёт, что без налаженной комплексной системы ответственности категория «право» остаётся лишь выхолощенным иллюзорным термином, не оправдывающим возлагаемых на него социальных ожиданий.

«В теории российского права традиционно выделяют пять видов юридической ответственности: уголовную, гражданско-правовую, административную, дисциплинарную и материальную».[[2]](#footnote-2) Конкретизируя вышеизложенное следует отметить, что трудовые правоотношения характеризуются двумя видами юридической ответственности: дисциплинарной и материальной, которые регулируются нормами трудового права. [[3]](#footnote-3)

Платформу правовой базы института взаимной материальной ответственности конструирует совокупность конституционных норм: статья 8 Конституции РФ, закрепляющая формы собственности и их неприкосновенность, статья 37 – право граждан на труд, на индивидуальные и коллективные трудовые споры, статья 41 - право на охрану здоровья и медицинскую помощь.[[4]](#footnote-4)

Важнейшие права и свободы человека и гражданина закреплённые в данных статьях Конституции РФ, раскрываются и конкретизируются в статье 21 «Основные права и обязанности работника» и в статье 22 «Основные права и обязанности работодателя» Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ).[[5]](#footnote-5)

«Реализация взаимных прав и обязанностей сторон трудового договора обеспечивается мерами юридической ответственности: дисциплинарной, материальной, административной и уголовной ».[[6]](#footnote-6)

Из сказанного довольно для укрепления понимания того, что материальная ответственность сторон трудового договора - один из способов защиты права собственности работника и работодателя.

Актуальность темы исследования обусловлена исключительной значимостью защиты прав и свобод граждан в условиях активного развития рыночной экономики в современной России.

«Установление материальной ответственности работодателя в специальной 38 главе ТК РФ, несомненно, заслуживает положительной оценки и всяческой поддержки. Вместе с тем, это следует расценить только как первый шаг законодателя на пути создания действенного и эффективного правового механизма защиты трудовых прав работников, так как совокупность норм указанной главы ТК РФ не лишена серьезных недостатков. Небезупречны и нормы главы 37 ТК РФ, устанавливающие общие положения материальной ответственности сторон трудового договора, а также и нормы, которые в определенной мере связаны с регулированием отношений по материальной ответственности работодателя. Практика применения этих норм показала, что многие из них нечетко сформулированы, не содержат понятий основных категорий материальной ответственности работодателя, не предусматривают ответственности работодателя в целом ряде случаев за нарушения им норм трудового права, влекущие причинение работнику ущерба. Поэтому они декларативны и недостаточно эффективны, что говорит об их неспособности в полной мере обеспечить надлежащий уровень материальной ответственности работодателя и защиты трудовых прав работников».[[7]](#footnote-7)

Базовым фактором, константой эффективного применения трудового законодательства является чёткость правовых норм данного института, что ставит перед законодателем задачу совершенствования правовой базы, регламентирующей материальную ответственность сторон, которая должна опираться на фундаментальные положения института юридической ответственности российского права и современные подходы, учитывающие фактическое неравенство субъектов трудового договора. Решение указанной задачи обусловливает необходимость проведения всестороннего исследования данной правовой категории.

Всё это подчёркивает актуальность проблем, сопряжённых с материальной ответственностью сторон, что и конкретизировало выбор предмета исследования нашей курсовой работы.

Цель настоящей курсовой работы состоит в том, чтобы на основе анализа действующего законодательства и научных трудов по общей теории права, трудовому и гражданскому праву, посвящённых юридической ответственности и, в частности, материальной ответственности сторон трудового договора выявить спорные и неоднозначно решаемые вопросы, связанные с ответственностью работников и работодателей.

Поставленная цель решается посредством следующих задач:

- всесторонне изучить и обобщить содержание законодательной базы лежащей в основе правового института материальной ответственности, с целью уяснения его теоретических и практических проблем;

- проанализировать плюсы и минусы существующего правового института;

- исследовать проблематику, связанную с этой сферой трудового права;

- в заключении подвести итоги по проделанной работе.

Глава 1.Общие положения

1.1 Понятие материальной ответственности

«Большинство специалистов в области, как трудового права, так и общеправовой науки с той или иной степенью категоричности настаивают на разграничении институтов дисциплинарной и материальной ответственности. Это является причиной и одновременно следствием того, что мнение о самостоятельности института материальной ответственности в настоящее время поддерживает и законодатель, и Верховный Суд РФ».[[8]](#footnote-8)

В частности последний, 16 ноября 2006 года принял по данному вопросу соответствующее постановление № 52, чем и предопределил свою позицию, касающуюся видения самостоятельности института материальной ответственности. [[9]](#footnote-9)

«Вопросы материальной и дисциплинарной ответственности в трудовом праве всегда привлекали пристальное внимание учёных. Проблемами ответственности в трудовом праве в разное время занимались А.А. Абрамов, О.В. Абрамова, Н.Г. Александров, М.И. Бару, Л.Я. Гинцбург, С.С. Каринский, Е.А. Клёнов и В.Г. Малов, Ю.Н. Коршунов, В.М. Лебедев, М.В. Лушникова, А.М. Лушников, С.А. Свиридов, В.Н. Скобелкин, В.Н. Смирнов, И.О. Снегирёва, П.Р. Стависский, Л.А. Сыроватская, Л.С. Таль, Б.Ф.Хрусталёв и многие другие авторы».[[10]](#footnote-10)

Так к примеру, А.В. Колосовский считает, что «материальная ответственность сторон трудового договора - обязанность субъектов трудового правоотношения соблюдать и исполнять возложенные на них обязанности, а в случае виновного нарушения данных обязанностей одной стороной трудового правоотношения, причинившего имущественный ущерб другой стороне, обязанность виновной стороны возместить ущерб другой стороне в пределах и порядке, установленных законом».[[11]](#footnote-11)

О.Е. Репетева приходит к выводу о том, что «материальная ответственность в трудовых отношениях, как юридическая категория, заключается в возмещении имущественного ущерба, причинённого одной стороной трудового договора другой стороне».[[12]](#footnote-12)

По мнению М.О. Буяновой, «материальная ответственность - вид юридической ответственности сторон трудового договора за ущерб причинённый другой стороне виновными противоправными действиями (или бездействием)».[[13]](#footnote-13)

Приводя к единому знаменателю многочисленные излагаемые установки на понимание essentia[[14]](#footnote-14) (сущности) взаимной материальной ответственности, в качестве центральной максимы выдвигаем, что под последней фиксируется обязанность той или иной стороны трудового договора возместить ущерб (вред) другой стороне.

Переосмысление различных подходов и углов зрения responsa prudentium[[15]](#footnote-15) (мнения знатоков права) в ходе исследования данной проблематики способствует в упрочении мнения, что материальная ответственность по нормам трудового права сегодня представляет собой самостоятельный вид юридической ответственности сторон трудового договора за неисполнение или ненадлежащее исполнение ими своих обязанностей по указанному договору.

Однако следует заметить, что ТК РФ (ст.232, 234, 238) не раскрыл юридическую сущность материальной ответственности сторон трудового договора, а ограничился лишь констатацией того факта, что работодатель и работник несут взаимную материальную ответственность. [[16]](#footnote-16)

В связи с этим мы присоединяемся к мнению К.Н. Гусова, Ю.Н. Полетаева, А.М. Касумова о необходимости устранить данный пробел и сформулировать следующее определение материальной ответственности: «Материальная ответственность - это санкция, предусмотренная действующим трудовым законодательством, применяемая к одной из сторон трудового правоотношения с целью возмещения имущественного ущерба за счёт средств правонарушителя».[[17]](#footnote-17)

1.2 Основание и общие условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора

«Материальная ответственность сторон трудового договора - один из способов защиты права собственности работника и работодателя. В истории отечественного трудового законодательства этому институту впервые посвящён специальный раздел XI в Трудовом кодексе Российской Федерации».[[18]](#footnote-18)

Рефлексия правовых оснований привлечения к ответственности сторон в трудовом договоре позволяет данный концепт канализировать в два русла. Одно русло - это аутентичные основоположения: общие нормы права (ст. 8 Конституции РФ). Другое русло - специальные нормы (ст.21,22 ТК РФ). Оснований для подобной позиции предостаточно:

1. «В Российской Федерации признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности».[[19]](#footnote-19)

2. Работник обязан бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

3. Работодатель обязан возместить вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а так же компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.[[20]](#footnote-20)

Как и всякая другая юридическая ответственность, материальная ответственность может наступить лишь при соблюдении определённых условий. Федеральная служба по труду и занятости в Письме от 19 октября 2006г. №1746–6–14-1 разъяснила, что материальная ответственность наступает при одновременном наличии следующих условий: противоправном поведении, причинной связи между противоправными действиями и материальным ущербом, вины в совершении.[[21]](#footnote-21) «Следует отметить, что в письме упущено такое условие, как наличие имущественного ущерба».[[22]](#footnote-22)

Интерпретируя ст. 233 ТК РФ мы можем резюмировать что, условиями наступления материальной ответственности сторон трудового договора являются:

- наличие имущественного ущерба потерпевшей стороны;

- противоправность действия (бездействия), которым причинён ущерб;

- причинная связь между противоправным действием и материальным ущербом;

- вина нарушителя трудового договора.[[23]](#footnote-23)

«Привлечение стороны трудового договора к материальной ответственности возможно только при наличии всех указанных выше условий одновременно, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом».[[24]](#footnote-24)

Таким образом, материальная ответственность сторон трудового договора является одним из видов юридической ответственности, заключается в обязанности возместить причиненный другой стороне реальный имущественный ущерб и наступает при наличии оснований и условий в объеме, закрепленных в трудовом законодательстве.

Глава 2.Материальная ответственность работодателя перед работником

2.1 Правовая природа и сущность материальной ответственности работодателя

«Материальная ответственность работодателя обусловлена существованием трудового договора и возникает в результате нарушения обязанностей по трудовому договору (противоправного и, как правило, его виновного поведения). Работник обязан доказать размер причинённого ему ущерба».[[25]](#footnote-25)

Материальная ответственность работодателя перед работником – самостоятельный вид юридической ответственности. Надлежащее обоснование этого тезиса требует тщательной оценки. Достойным анализа в этой связи является сравнение правового регулирования материальной ответственности сторон трудового договора (работодателя и работника). Однако в рамках одного параграфа осуществить такого рода анализ, разумеется, не под силу. Поэтому пробегая частности, обозначим главное, состоящее в том, что присутствует:

1.Установление различных видов материальной ответственности. Работники могут привлекаться как к ограниченной, так и к полной материальной ответственности. Работодатель всегда несёт полную материальную ответственность.[[26]](#footnote-26)

2.Установление различных пределов и размеров возмещаемого ущерба.

Argumentum ad oculos[[27]](#footnote-27) (наглядное доказательство): часть 1 статьи 235 ТК РФ, статьи 236, 237, 241, 242 ТК РФ.[[28]](#footnote-28)

3.Установление различного порядка возмещения ущерба.

«В отношении работников допускается взыскание материального ущерба в пределах среднемесячного заработка по распоряжению работодателя без согласия работника. Материальную ответственность применяет работодатель, поскольку он обладает властными полномочиями, дисциплинарной властью. В то же время работник такой возможности в отношении работодателя лишён. Он не может применить самостоятельно санкции к другой стороне трудового договора, поэтому при недостижении соглашения с работодателем обращается в органы по рассмотрению трудовых споров».[[29]](#footnote-29)

4.Установление права на возмещение морального вреда только одной стороне трудового договора – работнику.

Возмещение морального вреда, причинённого работником работодателю действующее российское законодательство не предусматривает, чем нарушается принцип обоюдной материальной ответственности сторон. Полагаем, вопрос о применимости к работодателю такого способа защиты, как компенсация морального вреда, является продолжением проблемы сущности юридического лица. То или иное понимание природы юридических лиц, в свою очередь, приводит к различным практическим выводам.

«В правовой науке разработано множество концепций юридического лица. Все их можно разделить на две большие группы: фикционные концепции, отрицающие существование некоего реального субъекта, и реалистические концепции, признающие существование носителя таких свойств… Теория фикции признаёт юридическое лица некоторой юридической фикцией, искусственной конструкцией, придуманной законодателем. Юридические лица являются не реальными, а фиктивными субъектами права, поскольку они не могут чувствовать…. Отсюда и рассуждения относительно неприемлемости исследуемого нами способа защиты к юридическим лицам… Вторая группа теорий юридического лица исходит из тезиса о реальности существования юридических лиц, как действительных, а не вымышленных образований. Достоинством этого подхода стала возможность объяснения наличия выступления работодателя в качестве субъекта трудового права».[[30]](#footnote-30)

На наш взгляд, сущность юридического лица наиболее глубоко исследована представителями теории коллектива. А.В. Венедиктов рассматривал коллектив рабочих и служащих, возглавляемый его руководителем, непосредственно тем коллективом, который способен претерпевать возможность неимущественного вреда, поскольку этот неимущественный вред есть не что иное, как коллективные и нравственные страдания по поводу опороченной деловой репутации.[[31]](#footnote-31)

Изложенное выше не оставляет сомнений в необходимости защиты неимущественных прав работодателя в случае распространения работником сведений, порочащих его деловую репутацию, в случаях распространения работником ложных сведений о некачественном характере выпускаемой продукции, оказываемых услуг и т. п.

5.Различные подходы к формам вины. В отношении работника учитывается форма его вины (умышленная или неосторожная). В отношении работодателя форма вины значения не имеет.

«Необходимым условием для предъявления работником претензий к работодателю о возникновении и возмещении материального ущерба является наличие вины работодателя.

Следует отметить, что ни советское, ни современное трудовое законодательство не дают легального определения вины работодателя. В связи с этим полагаем, что эта проблема требует законодательного решения».[[32]](#footnote-32)

Особо следует отметить, что в случаях, предусмотренных специальными законами, работодатель возмещает работнику материальный ущерб независимо от его вины. Это касается, например, случаев, предусмотренных ст.59 Кодекса торгового мореплавания РФ, в которой предусмотрено, что в случае гибели имущества члена экипажа судна или повреждения такого имущества вследствие происшествия с судном судовладелец обязан возместить члену экипажа судна причинённый ущерб.[[33]](#footnote-33)

Сравнительная оценка перечисленных опорных элементов правового регулирования сторон трудового договора достаточно убедительно демонстрирует наличие в трудовом праве самостоятельного вида юридической ответственности – материальной ответственности работодателя перед работником.

Материальная ответственность работодателя легально признана Трудовым кодексом РФ (гл. 38). Основание, условия, а также размеры материальной ответственности работодателя четко определены тем же Кодексом (ст. 232, 233). Случаи материальной ответственности работодателя перед работником четко определены в ст. 234 - 237 ТК РФ[[34]](#footnote-34). Рассмотрим эти случаи более подробно.

2.2 Случаи материальной ответственности работодателя перед работником

«ТК РФ в главе 38 предусматривает следующие случаи материальной ответственности работодателя перед работником:

1.Возмещение материального ущерба, причинённого в результате незаконного лишения его возможности трудиться;

2.Материальная ответственность за ущерб, причинённый имуществу работника;

3.Материальная ответственность за задержку выплаты заработной платы;

4.Возмещение морального вреда, причинённого работнику».[[35]](#footnote-35)

Ответственность за незаконное лишение работника возможности трудиться.

Статья 234 ТК РФ впервые предусмотрела обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.[[36]](#footnote-36)

Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

1.Незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

К сожалению, ни трудовое законодательство, ни Верховный Суд РФ, включая Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [[37]](#footnote-37), не дают легального определения понятия «отстранение от работы».

Сегодня как хозяйственная, так и судебная практика требуют четкого определения понятия «отстранение от работы», поскольку, право отстранить работника от работы (не допускать к работе) предоставлено не только работодателю, осуществляющему хозяйскую власть в организации, но и по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, принятыми в установленном порядке в Российской Федерации.

В частности, в соответствии с УПК РФ к мерам процессуального принуждения относится временное отстранение от должности (статья 114).[[38]](#footnote-38)

Закон РФ от 14 апреля 1991 г. «О милиции» предоставляет милиции право отстранять от управления транспортными средствами лиц, в отношении которых имеются достаточные основания полагать, что они находятся в состоянии опьянения, а равно не имеющих документов на право управления или пользования транспортным средством (п. 23 ст. 11).[[39]](#footnote-39)

Органы Госсанэпиднадзора наделены правомочиями отстранять от работы лиц, являющихся бактерионосителями, источниками инфекционных заболеваний.[[40]](#footnote-40)

Отстранение от работы при определённых обстоятельствах предусмотрено также Федеральным конституционным законом от 30 мая 2001 г. «О чрезвычайном положении».[[41]](#footnote-41)

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

Опираясь на ст.396 ТК РФ, решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного, незаконно переведённого на другую работу подлежит немедленному исполнению.[[42]](#footnote-42). Немедленному исполнению подлежит решение суда о выплате работнику заработной платы в течение 3 месяцев (ст. 211 ГПК РФ)[[43]](#footnote-43). Решение комиссии по трудовым спорам о признании отстранения работника неправомерным подлежит исполнению в течение 3 дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование, если работник или работодатель не заявили в указанный срок о перенесении трудового спора в суд (ст. ст. 389, 390 ТК).[[44]](#footnote-44)

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

Под задержкой выдачи работнику трудовой книжки понимается:

1.Невыдача трудовой книжки в день увольнения работника по вине работодателя (например, отсутствие в день увольнения работников кадровой службы).[[45]](#footnote-45)

2.Ненаправление работодателем уведомления работнику о необходимости явиться за ней либо дать согласие о направлении её по почте, если в день увольнения работник отсутствовал на работе либо отказался от её получения.[[46]](#footnote-46)

3.В соответствии с пунктом 31 и пунктом 33 «Правил ведения трудовых книжек»: Отказ от выдачи дубликата трудовой книжки без внесения в неё записи об увольнении или переводе на другую работу, признанной недействительной, а также при утрате трудовой книжки после увольнения или нарушении 15-дневного срока выдачи дубликата со дня обращения к работодателю с соответствующим заявлением.[[47]](#footnote-47)

В заключении следует отметить, что «ТК РФ не ограничивает материальную ответственность работодателя за ущерб, причинённый в соответствии со статьёй 234 ТК РФ, каким-либо пределом. Более того, в статье 395 ТК РФ сказано, что при признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном объёме, а согласно статье 396 ТК РФ при задержке работодателем исполнения решения о восстановлении работника на прежней работе орган, принявший такое решение, выносит определение о выплате работнику за всё время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке».[[48]](#footnote-48)

2.2.2 Ответственность за ущерб причинённый имуществу работника

«Правовое регулирование материальной ответственности работодателя за ущерб, причинённый имуществу работника, отличается в значительной степени неопределённостью и наличием пробелов, что вызывает на практике сложности при привлечении работодателя к материальной ответственности».[[49]](#footnote-49)

Статья 235 ТК РФ verbis et litteris[[50]](#footnote-50) (дословно и буквально) гласит: «Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объёме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещён в натуре»[[51]](#footnote-51). Контекст данной статьи выступает «порождающей структурой» ответственности работодателя за ущерб, причинённый имуществу работника, означая защиту права собственности работника средствами трудового права. Случаи причинения имуществу работника в Трудовом кодексе РФ не приводятся.

«Но судебная практика свидетельствует о том, что работодатель возмещает работнику стоимость повреждённого имущества или расходы по восстановлению первоначальной стоимости имущества при следующих обстоятельствах: в случае утраты (порчи) имущества при производственных авариях; по причине необеспечения сохранности имущества (например, при пропаже имущества из неохраняемого гардероба)»[[52]](#footnote-52).

Кроме того, «ущерб имуществу работника может быть причинён другим работником организации при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей, а также гражданином, выполняющим работу по гражданско-правовому договору, если при этом он действовал или должен был действовать по заданию работодателя и под его контролем(например, контроль за безопасным ведением работ)».[[53]](#footnote-53)

«В заключение отметим, что, несмотря на то, что в вышеприведённых случаях применяются нормы гражданского, уголовного, административного права ввиду неурегулированности указанных вопросов нормами трудового права, ответственность работодателя является трудоправовой, и порядок возмещения ущерба определяется, в первую очередь, нормами трудового права».[[54]](#footnote-54)

2.2.3 Ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

«Защита конституционного права граждан на своевременную оплату труда является одним из приоритетных направлений государственной политики. Конституцией РФ (ст. 37) закреплено право на труд, запрещается принудительный труд и гарантируется право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации. В силу этих конституционных положений невыплата работникам заработной платы и иных установленных законодательством выплат является посягательством на основные конституционные права человека и гражданина.

Как показывает практика, одним из наиболее значимых нарушений прав граждан в сфере труда является нарушение права на своевременную оплату труда. Новеллы Трудового кодекса РФ о материальной ответственности работодателя за задержку выплаты работникам заработной платы введены законодателем в целях ликвидации подобного явления».[[55]](#footnote-55)

Рекомендация МОТ. №85 конкретизировала сроки выплаты заработной платы и установила, что максимальные сроки выплаты должны обеспечивать такое положение при котором заработная плата выплачивалась бы:

«a) не реже двух раз в месяц через промежутки времени, не превышающие шестнадцати дней,- для трудящихся с почасовым, поденным или понедельным исчислением заработной платы; и

b) не реже одного раза в месяц- для служащих, заработная плата которых установлена на основе месячного или годового исчисления».[[56]](#footnote-56)

«Обращение к анализу ст.236 ТК РФ определено тем, что Федеральным законом от 30.06.2006 г. в эту статью было внесено существенное изменение. По нынешней позиции законодателя обязанность по выплате работодателем работнику денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя в задержке заработной платы или иных причитающихся работнику денежных сумм… Таким образом, в действующей редакции ст.236 ТК РФ зафиксировано новое для отечественного трудового права правило о так называемой безвиновной ответственности работодателя перед работником за задержку выплаты заработной платы и иных денежных выплат».[[57]](#footnote-57)

Между тем статья 233 ТК РФ, устанавливая условия материальной ответственности сторон трудового договора, в качестве общего правила фиксирует: материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причинённый его другой стороне этого договора в результате её виновного противоправного поведения( действий или бездействия ), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. В данной связи полагаем, что Кодекс правило о безвиновной ответственности работодателя рассматривает как исключение из общего правила об ответственности за вину, как правило «иное, предусмотренное ТК РФ».

2.2.4 Возмещение морального вреда, причинённого работнику

Под моральным вредом в соответствии со статьёй 151 Гражданского кодекса РФ понимаются физические или нравственные страдания, причинённые гражданину.[[58]](#footnote-58)

«В Трудовом кодексе РФ о компенсации морального вреда, как способе правовой защиты прав работников, упоминается в нескольких нормах. Так, в статье 21 ТК РФ говорится о праве работника на компенсацию морального вреда, а в статье 22 ТК РФ – как о корреспондирующей этому праву обязанности работодателя компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами».[[59]](#footnote-59)

Основной нормой, устанавливающей правила возмещения причинённого работнику морального вреда, является статья 237 Трудового кодекса РФ, которая предусматривает, что моральный вред, причинённый работнику неправомерными действиями или бездействиями работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

Пункт 63 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 года № 2 гласит: «Учитывая, что ТК не содержит каких либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу абз.14 ч.1 ст.21 и ст.237 ТК вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причинённого ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы)».[[60]](#footnote-60)

В ст. 3 ТК РФ предусмотрена возможность компенсации морального вреда, причинённого дискриминацией в сфере труда. Под такой дискриминацией, как следует из этой нормы, понимается ограничение работника в трудовых правах и свободах или предоставление другим работникам каких- либо приемуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, а так же других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.[[61]](#footnote-61)

Данное законодательное положение принято непосредственно под влиянием положений Конвенции МОТ № 111 и Рекомендации МОТ № 111. о дискриминации в области труда и занятий (1958 г.).

Применительно к термину «дискриминация» данные международно-правовые документы определяют ее как всякое различие, исключение или предпочтение, основанное на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, доступа к труду и различным занятиям, а также в отношении условий труда.[[62]](#footnote-62)

«Однако при сравнении текста статьи 3 ТК РФ и Конвенции МОТ №111 можно обнаружить существенное различие в подходах к дискриминации. В части 2 статьи 3 ТК РФ, называющейся «Запрещение дискриминации в сфере труда», говорится о том, что никто не может быть ограничен в своих трудовых правах или получать приемущества в связи с рядом обстоятельств, «…не связанных с ДЕЛОВЫМИ КАЧЕСТВАМИ РАБОТНИКА». А в пункте 2 статьи 1 Конвенции МОТ №111 указывается, что дискриминацией не считаются различия, «…основанные на специфических ТРЕБОВАНИЯХ СВЯЗАННЫХ С ОПРЕДЕЛЁННОЙ РАБОТОЙ». Кажущееся на первый взгляд незначительным это различие на практике может приводить к разному пониманию конкретных ситуаций. Например, можно ли считать пол, возраст или расу деловыми качествами, если речь идёт о найме актёров или моделей с определёнными характеристиками внешности? Очевидно, что при применении Конвенции №111, ратифицированной Россией, этой проблемы не возникает. … Получается, что неприём на работу актёра-мужчины на женскую роль может быть признан дискриминационным с точки зрения статьи 3ТК РФ, но не считается дискриминацией исходя из текста части 2 статьи 1 Конвенции МОТ №111. Налицо противоречие между двумя актами, которое дипломатично обходится не только судебными органами Российской Федерации, но и самой Международной организацией труда, поскольку никаких замечаний в отношении данного противоречия Комитет экспертов не делал».[[63]](#footnote-63)

Статья 394 Трудового кодекса РФ предусматривает компенсацию морального вреда, причиненного незаконным увольнением работника или незаконным переводом его на другую работу.[[64]](#footnote-64)

«Среди принадлежащих работнику нематериальных благ, умаление которых может повлечь возникновение у него права на компенсацию морального вреда, особого внимания заслуживают персональные данные работника, то есть информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника (глава 14 ТК РФ в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ). … Неправомерный отказ работодателя исключить или исправить персональные данные работника, а также любое нарушение прав работника на защиту персональных данных влечет возникновение у работника права требовать устранения нарушения его прав и компенсации причиненного таким нарушением морального вреда».[[65]](#footnote-65)

Таким образом, правоприменительная практика в соответствии с Трудовым кодексом РФ не может ограничиться лишь отдельными случаями возмещения работнику денежной компенсации за причинение морального вреда, указанными в ряде статей Трудового кодекса РФ.

Следует согласиться с позицией К.Н. Гусова и Ю.Н. Полетаева в соответствии с которой Трудовой кодекс РФ не содержит каких – либо ограничений для компенсации морального вреда. Требование работника о возмещении морального вреда может быть удовлетворено в случае причинения ему такого вреда любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя.[[66]](#footnote-66)

Глава 3. Материальная ответственность работника за ущерб, причинённый работодателю

3.1 Понятие материальной ответственности работников по нормам трудового права и её отличие от имущественной ответственности в гражданском праве

Право собственности в Российской Федерации признаётся и охраняется государством. Соответственно признаются частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности.[[67]](#footnote-67)

«Любая организация заинтересована в сохранности принадлежащего ей имущества, что вполне естественно. Но наибольшее беспокойство эти проблемы вызывает у руководства торговых организаций, поскольку именно в магазинах, на складах и в прочих хранилищах товарно-материальных ценностей происходит непрерывное получение работниками денежных средств и товаров. Обезопасить работодателя от возможной недобросовестности сотрудников призван институт материальной ответственности работника».[[68]](#footnote-68)

В этой связи материальная ответственность работников за ущерб, причинённый работодателю при исполнении трудовых обязанностей, представляется нам одним из средств защиты права собственности.

Работодатель и работники, как две стороны трудового договора, имеют ряд взаимных обязательств, одним из которых является обязанность работника бережно относиться к имуществу нанимателя.[[69]](#footnote-69)

«К сожалению, работники не всегда неукоснительно выполняют свои обязанности. Не уменьшаются потери от недостач, растрат вверенных ценностей, небрежного отношения к имуществу, выпуска некачественной продукции, бесхозяйственности».[[70]](#footnote-70)

«В тех случаях, когда работник нарушил требование закона бережно относиться к имуществу работодателя, рационально и экономно расходовать материальные ресурсы, в результате чего работодателю причинён имущественный ущерб, работник обязан возместить этот ущерб. Иначе говоря, работники привлекаются к материальной ответственности по нормам трудового права, которая определяется как мера государственного принуждения, заключающаяся в возложении на работника обязанности возместить в установленных законом порядке и размерах ущерб, причинённый по его вине той организации, с которой он состоит в трудовых отношениях».[[71]](#footnote-71)

В пределах нашего исследования целесообразно обсудить вопрос о специфических отличиях материальной ответственности работников по нормам трудового права и имущественной ответственности в гражданском праве.

«Зачастую, когда говорят о материальной ответственности, подразумевают обязанность какого-либо лица возместить возможные убытки, если возникнет какая-либо угроза сохранности имущества работодателя. Между тем термин "материальная ответственность" применим в ограниченных случаях. … Основания возникновения тех или иных взаимоотношений сторон зависят от условий хозяйственной деятельности конкретного предприятия. Например, если у организации есть собственные склады, то она должна иметь в штате своих работников, призванных как принимать товар по количеству и качеству, размещать его на хранение, так и отпускать его и внутренним подразделениям своей организации, и сторонним предприятиям».[[72]](#footnote-72)

Пунктом 9 Методических указаний по бухгалтерскому учету материально-производственных запасов, утвержденных Приказом Минфина России от 28.12.2001 № 119н (с изм. и доп. от 26.03.2007), определено, что одним из необходимых условий для действенного контроля за сохранностью запасов является определение круга лиц, ответственных за приемку и отпуск запасов (заведующих складами, кладовщиков, экспедиторов и др.), правильное и своевременное оформление этих операций, сохранность вверенных им запасов; заключение с этими лицами в установленном порядке письменных договоров о материальной ответственности.[[73]](#footnote-73)

«Когда у организации отсутствуют собственные склады, можно заключить договор хранения товарно-материальных ценностей и сдать товар на хранение другому юридическому лицу».[[74]](#footnote-74)

Оформляется данный договор в соответствии с гл. 47 "Хранение" ГК РФ.[[75]](#footnote-75)

В этом случае движение материальных ценностей в рамках заключенного гражданско-правового договора хранения подтверждается актами приемки-передачи товарно-материальных ценностей по типовым формам МХ-1 и МХ-3, утвержденным Постановлением Росстата от 09.08.1999 № 66.[[76]](#footnote-76)

«Таким образом, материальная ответственность возникает в сфере трудового права, основана только на отношениях работодателей и работников и применима в строго ограниченных условиях. Упущенная выгода не подлежит возмещению. В случаях причинения вреда имуществу в рамках гражданско-правовой ответственности полнота применения мер этой ответственности может быть ограничена только специальным законодательством или договором. Поэтому если мы хотим обеспечить сохранность своего имущества, то должны либо заключить договор о материальной ответственности с работником, либо предусмотреть меры ответственности с лицом, выполняющим работы по гражданско-правовому договору».[[77]](#footnote-77)

Так, кажется ясным, что с позиций перспективы порождать более широкие гарантии прав и интересов работников нормы трудового права гораздо предпочтительнее, сопоставительно с соответствующим потенциалом норм гражданского права. Выше данная позиция будет нами соответствующим образом аргументирована.

Квинтэссенция научного знания в области данной проблематики и изучение современного массива российского законодательства позволяет оформить некоторые теоретизации. Прежде всего, осуществить типологизацию основных характеристик материальной ответственности по нормам трудового права и определить главные отличия такой ответственности от имущественной ответственности по нормам jus civile (гражданского права).

В частности можно отметить следующее.

1.«Субъектом, обязанности возмещать причинённый работодателю прямой действительный ущерб, может быть только работник, то есть лицо, которое в момент причинения прямого действительного ущерба состояло в трудовых правоотношениях с работодателем».[[78]](#footnote-78)

В тех случаях, когда ущерб причинён лицами, которые выполняют для этой организации работу не по трудовому договору (например, по договору подряда, поручения и др.), то есть когда эти лица не состоят с работодателем в трудовых отношениях, возмещение ущерба должно производиться по нормам гражданского права.

2.В соответствии с частью 1 статьи238 ТК РФ с работника может быть взыскан только прямой действительный ущерб. Не полученные работодателем в связи с причинением работником материального ущерба доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.[[79]](#footnote-79)

В соответствии со статьёй 1064 ГК РФ вред, причинённый по вине другого лица, подлежит возмещению причинителем вреда в полном объёме, включая неполученные по вине причинителя доходы (упущенную выгоду).[[80]](#footnote-80)

3. «Судебная практика идет по пути отказа в удовлетворении требований о взыскании убытков и/или упущенной выгоды даже в том случае, если истцом доказан факт причинения убытков, причинно-следственная связь между действиями ответчика и причинением убытков, но не доказан или неверно посчитан размер этих убытков».[[81]](#footnote-81)

«Пределы (размеры) материальной ответственности работников (ограниченная или полная) в трудовом праве дифференцированы в зависимости от характера допущенного работником правонарушения, трудовой функции, выполняемой работником, а в ряде случаев - и формы вины (умысла или неосторожности) работника, причинившего ущерб. Показателем такой дифференциации служит специальное регулирование порядка определения размеров причиненного работником ущерба в денежном выражении (статья 246 ТК РФ)».[[82]](#footnote-82)

Статья же 401 ГК РФ не исключают обязанность лица полностью возместить имущественный ущерб и при случайном причинении вреда.[[83]](#footnote-83)

4. Для привлечения к материальной ответственности по нормам трудового права определен срок в один год.[[84]](#footnote-84)

Для защиты права в гражданско-правовых отношениях с участием граждан установлен трехлетний срок исковой давности ( статья 196 ГК РФ).

Таковы основные отличия материальной ответственности по трудовому праву от имущественной (материальной) ответственности в гражданском праве.

«Таким образом, материальная ответственность возникает в сфере трудового права, основана только на отношениях работодателей и работников и применима в строго ограниченных условиях. Упущенная выгода не подлежит возмещению. В случаях причинения вреда имуществу в рамках гражданско-правовой ответственности полнота применения мер этой ответственности может быть ограничена только специальным законодательством или договором».[[85]](#footnote-85)

С учётом этого наше итоговое оценочное суждение таково:

Во-первых, согласимся с Ивановым Д.М., что «под материальной ответственностью работника понимается обязанность работника, виновного и противоправными действиями которого причинён прямой действительный ущерб, возместить его в размере и порядке, предусмотренных трудовым законодательством».[[86]](#footnote-86)

Во-вторых, материальная ответственность работников по нормам трудового права обеспечивает более широкие гарантии их прав и интересов, чем имущественная ответственность по нормам гражданского права.

3.2 Условия привлечения работника к материальной ответственности

В пределах смыслового поля норм ТК РФ (ст. 233, 277) при осуществлении анализа, проступает следующая осторожная редакция:

Наступление материальной ответственности работника de facto, справедливо при наличии комплекса обязательных условий de iure. Не претендуя на всеохватность и суммируя то, что кажется принципиальным, обозначим составляющие элементы данного комплекса:

1) прямой действительный ущерб;

2) противоправность поведения;

3) виновность поведения.

Отсутствие хотя бы одного из элементов обозначенной триады инициирует коллапс процессуального механизма привлечения работника к материальной ответственности, отчего на практике путь реализации судебного решения заказан, вследствие отмены оного вышестоящей судебной инстанцией. Прежде всего, по причине неполного выяснения фактических обстоятельств дева, в частности перечисленных выше условий материальной ответственности.

На данное обстоятельство указал и Пленум Верховного Суда РФ в своём постановлении № 52, где чётко обозначены обстоятельства, имеющие существенное значение для правильного разрешения дела: противоправность поведения, вина работника в причинении ущерба, наличие прямого действительного ущерба.[[87]](#footnote-87)

Решение проблемы обозначенного порядка видится нам в более подробном рассмотрении условий привлечения работника к материальной ответственности, как правоприменителями, так и субъектами трудовых правоотношений, с целью однозначного их уяснения и недопущения иных толкований норм lex:

1) Прямой действительный ущерб – это 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. [[88]](#footnote-88)

2) Противоправное поведение – это такое поведение работника, когда он не исполняет или неправильно исполняет свои трудовые обязанности, установленные законом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными и техническими инструкциями и другими обязательными для работника правилами, приказами и распоряжениями работодателя.[[89]](#footnote-89)

Основные обязанности работника предусмотрены ТК РФ в статье 21.[[90]](#footnote-90)

3) Вина – это психическое (внутреннее) отношение лица к своему противоправному поведению и его последствиям. Различают вину в форме умысла и в форме неосторожности. Не останавливаясь на общеправовых характеристиках форм вины, необходимо отметить что, в трудовом законодательстве не общей формулировки признания стороны невиновной. Такая формулировка применительно к исполнению гражданско-правовых обязательств содержится в части 1 статьи 401 ГК РФ и может быть применена к трудовым отношениям.[[91]](#footnote-91)

Лицо – работник или работодатель – признаётся невиновным, если при той степени заботливости и осмотрительности, какая от него требовалась по характеру обязательства, оно приняло меры для надлежащего исполнения обязательства и предотвращения ущерба.

«Как уже сказано, нормативные правовые акты о материальной ответственности исходят из того, что ответственность работников наступает за тот ущерб, который явился результатом их противоправного поведения (проступка). Установление действительных причин возникновения материального ущерба позволяет уточнить круг работников, на которых в соответствии с законодательством должна быть возложена материальная ответственность за причинение работодателю имущественного ущерба. При отсутствии причинной связи между противоправными действиями (бездействием) работника и наступившим для работодателя имущественным ущербом этот ущерб не может быть вменен ему в вину».[[92]](#footnote-92)

3.3 Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

Редакция статьи 239 ТК РФ предусматривает обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника:

«…возникновение ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнение работодателем обязанностей по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества вверенного работнику».[[93]](#footnote-93)

Аппелируя к тексту статьи, из её содержания мы можем вывести, что необходимыми condicio sine qua non в отношении которых имеется резон более подробного рассмотрения, являются:

1) Непреодолимая сила (форс-мажор) – это чрезвычайное и непредотвратимое при данных условиях событие или обстоятельство (стихийное бедствие, наводнение, землетресение).[[94]](#footnote-94)

2) Нормальный хозяйственный риск – это действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.[[95]](#footnote-95)

3) Крайняя необходимость – это устранение опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица или других лиц, а так же охраняемым законом интересам общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами и если причинённый вред является менее значительным чем предотвращённый вред.[[96]](#footnote-96)

4) Необходимая оборона – это причинение вреда посягающему лицу , при защите личности и прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законом интересов общества или государства от общественно опасного посягательства, если это посягательство сопряжено с насилием, опасным для жизни обороняющегося или другого лица, либо с непосредственной угрозой применения такого насилия. [[97]](#footnote-97)

5) «Как уже указывалось, право работодателя на возмещение работником материального ущерба связано с его обязанностью обеспечить необходимые условия для сохранности принадлежащего ему имущества. Неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, исключает материальную ответственность работника за причиненный этому имуществу ущерб. При таких обстоятельствах вина в ущербе лежит на работодателе. Указанное положение трудового законодательства в большей мере относится к материально ответственным лицам, принявшим денежные или товарные ценности под отчет».[[98]](#footnote-98)

Таким образом, перечисленные опорные элементы, будучи интегрированными воедино оформляют смысловое содержание статьи 239 ТК РФ.

3.4 Виды материальной ответственности работника: ограниченная и полная

Одной из гарантией реализации защитной функции Трудового кодекса РФ, на наш взгляд, является императивное установление в рамках данного документа, не только условий материальной ответственности работников, но и пределов такой ответственности.

«В зависимости от предела допускаемого законом взыскания ущерба материальная ответственность работников подразделяется на два вида: ограниченную и полную».[[99]](#footnote-99) В зависимости от субъектного состава полная материальная ответственность может быть индивидуальной или, в предусмотренных законом (ст. 245 ТК РФ) случаях, коллективной (бригадной). [[100]](#footnote-100)

«При ограниченной материальной ответственности работник возмещает ущерб в заранее установленных пределах. Таким пределом, как правило, является средний месячный заработок (при условии, что сумма ущерба превышает его). Разумеется, если сумма ущерба не более этого предела, взысканию подлежит лишь сумма ущерба. То есть общее правило таково: удержанию подлежит меньшая из двух сумм – размер среднего заработка работника нанёсшего ущерб, и фактическая сумма нанесённого ущерба».[[101]](#footnote-101)

«Помимо общих правил возложения материальной ответственности на работников, работающих по трудовому договору, законодательство РФ устанавливает полную материальную ответственность, суть которой заключается в возмещении работником причинённого ущерба в полном размере. Использование полной материальной ответственности связано со стремлением защитить интересы предприятия и повысить ответственность работников за сохранность вверенного им имущества».[[102]](#footnote-102)

Тематизация случаев полной материальной ответственности устанавливается в ч.1 ст. 243 ТК РФ:

«1) когда в соответствии с настоящим кодексом 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 работнику 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».[[103]](#footnote-103)

Весь этот арсенал деликтов и определяет собирательное понятие «полной материальной ответственности».

Помимо указанных выше случаев материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть инициирована трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, а также главным бухгалтером.[[104]](#footnote-104)

«Заключение договора о полной материальной ответственности возможно не только с отдельными работниками, но и с целым коллективом (бригадой). Это связано с тем, что закон допускает не только индивидуальную, но и бригадную (коллективную) полную материальную ответственность».[[105]](#footnote-105)

«Перечень вышеприведённых случаев полной материальной ответственности является исчерпывающим и не подлежит расширению ни по соглашению сторон трудового договора, ни в локально нормативных актах организации».[[106]](#footnote-106)

Заключение

Наиболее существенные выводы, данной работы, отражены в следующих положениях:

1.Аргументируется образование сложного отраслевого института материальной ответственности сторон трудового договора как относительно самостоятельного структурного подразделения системы трудового права, основывающегося на нормах ХI раздела Трудового кодекса РФ. При этом признается, что материальная ответственность сторон трудового договора, обладая, наряду с общими признаками, еще и специфическими, подчеркивающими её отличие от других видов ответственности, является самостоятельным видом юридической ответственности в системе российского права.

2.В работе проводится анализ норм раздела XI ТК РФ, показавший, что они обладают той же совокупностью признаков, которые, согласно общей теории права, свойственны правовым институтам. Отсюда следует, что на основе законодательно обособленного комплекса норм (статей 232 – 250 ТК РФ), сформировался новый сложный институт материальной ответственности сторон трудового договора, который в своем составе имеет два подинститута (субинститута): материальная ответственность работодателя перед работником (глава 38 ТК РФ) и материальная ответственность работника (глава 39 ТК РФ).

3.Касаемо вопроса о плюсах и минусах, то явным плюсом мы находим ,что нормы трудового права в части защиты прав трудящихся предоставляют более широкие гарантии на примере того же гражданского права, а минусы это естественно проблемные зоны:

4.Фиксируя исследование проблематики института материальной ответственности сторон трудового договора, отметим, что нами позиционированы следующие вопросы:

- о необоснованности отказа законодателя в защите неимущественных прав работодателя в случае распространения работником сведений, порочащих его деловую репутацию, в случаях распространения работником ложных сведений о некачественном характере выпускаемой продукции, оказываемых услуг и т.п. По этой причине, компенсация неимущественного вреда, на наш взгляд расценивается, как один из вариантов решения общей задачи по защите деловой репутации работодателя;

-следует отметить, что ни советское, ни современное трудовое законодательство не дают легального определения таких дефиниций как: «вина работодателя», «отстранение от работы». В связи с этим полагаем, что эта проблема требует законодательного решения.

5.Так же понятие дискриминации в недостаточной степени коррелированно с нормами международного права, в частности конвенции МОТ. Чтобы не рассуждать в общем о ситуациях предполагаемых, мы не основе одного из примеров вывели анализ в плоскость реально-практическую.

Вышеприведённые выводы данной работы – не катехизис. Ни в коем случае не претендуя ни на строгость, ни на полноту имеют преимущественно констатирующий характер, позволяют оценить некие сущностные параметры института материальной ответственности сторон трудового договора. Множество диагнозов состояния «здоровья» данного института необозримо, как необозримо и множество «терапевтических рецептов». В теории в силу неоднозначности истины допустим веер позиций. Суть дела, однако, не в указании на разночтение вопроса. Третейским судьёй в данном случае, служит опыт – показания судебной практики. Мы назвали лишь некоторые технико–юридические дефекты ТК РФ.

Вывод, к которому мы подводим, состоит в том, что: «Законодателю предстоит долгая и кропотливая работа по выявлению и устранению недостатков основного законодательного акта в системе источников трудового права. Эффективность правового регулирования зависит от сведения их к минимуму, от того, насколько оперативно они преодолеваются в ходе реализации правовых норм»[[107]](#footnote-107).

«Actum est, ilicet»[[108]](#footnote-108)(дело сделано, можно расходиться)- процессуальная формула закрытия судебного заседания.

Список использованных источников и литературы

Нормативно-правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993), (с учётом поправок, внесённых законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ).// Собрание законодательства РФ. - .2009. - №4. - Ст.445.

2. О чрезвычайном положении: федеральный конституционный закон от 30 мая 2001г. (в ред. от 07.03.2005) // Собрание законодательства РФ. – 2001. - №23. – Ст. 2277.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ ( в ред. от 25. 11. 2009), ( с изм. и доп. внесёнными Федеральными законами от 24.07.2009 "№ 206-ФЗ" и "№213-ФЗ", вступающими в силу с 01.01.2010)// Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

4. Гражданский кодекс Российской Федерации ( часть первая) от 30.11.1994 №51-ФЗ( в ред. от 08.05.2010) // Собрание законодательства РФ. – 1994. - № 32. – Ст. 3301.

5. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 №145-ФЗ (в ред. от 08.05.2010) // Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 5. – Ст. 410.

6. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138 - ФЗ ( в ред. от 30.04.2010) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 46. – Ст. 4532.

7. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001г. № 195 – ФЗ ( в ред. от 19.05.2010г.) // Собрание законодательства РФ. - 2001. - № 1(ч. 1). - Ст.1.

8. Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации от 30.04.1999 №81-ФЗ (в ред. от 18.07.2009). // Собрание законодательства РФ. - 1999. -№ 18.-Ст. 2207; - 2001. - N 22.- Ст. 2125.

9. Уголовный кодекс Российской Федерации 13.06.1996 № 63 – ФЗ ( в ред. от 19.05.2010г.) // Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 25. – Ст. 2954.

10. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 № 174-ФЗ ( в ред. от 05.05.2010, с изм. от 19.05.2010.) // Собрание законодательства РФ. – 2001. - № 52 (ч. 1). - Ст. 4921.

11. О милиции: федеральный закон от 18 апреля 1991г. №1026-1 ФЗ (в ред. от 29.12.2009) // Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1991. - № 16. – Ст. 503.

12. О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения: федеральный закон от 30 марта 1999г. № 52-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1999. - № 14. – Ст. 1650; - 2002. - № 1. – Ст. 2.

13. О трудовых книжках (правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателя): постановление Правительства РФ от 16.04.2003г. №225 ( в ред. от 19.05.2008) // Собрание законодательства РФ. – 2003. - № 16. - Ст. 1539.

14. Об утверждении Методических указаний по бухгалтерскому учёту материально-производственных запасов: приказ М-ва финансов РФ от 28.12.2001г. № 119н (в ред. от 26.03.2007) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2002. - № 11.

15. Об утверждении унифицированных форм первичной учётной документации по учёту продукции, товарно-материальных ценностей в местах хранения: постановление Росстата от 09.08.1999 г. № 66 // Бухгалтерский учёт. – 1999. - № 12.

16. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 ( в ред. от 28.12.2006) // Бюллетень Верховного Суда РФ, №3, март, 2007.

17. О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причинённый работодателю: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 г. №52 // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2007. - № 1.

18. Об охране заработной платы: рекомендация № 85 Международной организации труда.// Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. 1.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 954 - 956.

Список литературы

19. Гражданское право: учеб.: в 3 т. Т.1 / Е.Н. Абрамова, Н.Н. Аверченко, Ю.В. Байгушева и др. ; под ред. А.П. Сергеева. – М.: ТК Велби, 2008. – 1008 с.

20. Абрамова О.В. Ответственность по советскому трудовому праву./ О.В. Абрамова, Л.А. Сыроватская - М.: Юрид. лит., 1974. - 184 с.

21. Авдеев В.В. Договоры о полной материальной ответственности.// Налоги (газета). – 2009. - №13.

22. Анисимов Л.Н. Взаимная материальная ответственность сторон трудового договора. // Право и экономика. – 2008. – № 5. – С. 77 – 82.

23. Анисимов Л.Н. Имущественная ответственность работодателя перед работником в трудовых отношениях.// Управление собственностью: теория и практика. – 2008. - №2 – С.52. – 55.

24. Анисимов Л.Н. Основания материальной ответственности сторон трудового договора.//Трудовое право. – 2008. - №5 – С. 6 – 12.

25. Буянова М.О. Трудовое право: учеб.пособие / М.О. Буянова – М.: Проспект, 2009. – 240 с.

26. Бархатова Е.Ю. Комментарий к Конституции Российской Федерации / Е.Ю. Бархатова. – М.: Проспект. 2008. – 256 С.

27. Венедиктов А.В. Государственная социалистическая собственность / А.В.Венедиктов. – М., Л.: Изд-во АН СССР, 1948. – 839 с.

28. Войтова Т.Л. Заработная плата для бюджетников: учеб. пособие / Т.Л. Войтова. - М.; Проспект, 2009. – 221 с.

29. Головина С.Ю. Дефекты Трудового кодекса России и способы их устранения.// Юрист. – 2008. - №4. – С.23 – 26.

30. Гусов К.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: науч. – практическое пособие / К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. –М. : ТК Велби, Изд- во Проспект, 2008. – 272 с.

31. Дзарасов М.Э. Материальная ответственность работодателя за ущерб причинённый имуществу работника.// Право и государство: теория и практика. – 2009. - №25 . – С. 49 – 52.

32. Драчук М.А. К вопросу о самостоятельности института материальной ответственности работника и его соотношении с дисциплиной труда// Правоведение. - 2008. - № 1. - С. 101 – 116.

33. Иванов Д.М. Материально-правовая ответственность как составная часть института ответственности органов и должностных лиц местного самоуправления.// Конституционное и муниципальное право. – 2009. - №21 – С.30 – 33.

34. Колосовский А.В. Материальная ответственность сторон трудового договора.// Трудовое право. – 2008. - № 11. – С. 41 – 51.

35. Лобанова О.Л. Материальная ответственность – самостоятельный вид ответственности и специфическая мера материального воздействия. // БиНО: Бюджетные учреждения. – 2008. - №2 – С. 60 – 81.

36. Лушникова М.В., Поварёнков А.Ю. Основные государственные гарантии по обеспечению своевременной выплаты заработной платы.// Трудовое право. – 2009. - № 6. – С. 107 – 113.

37. Лютов Н.Л. Эффективность деятельности МОТ на национальном уровне: воздействие на внутреннее законодательство России в вопросах права на организацию и запрета дискриминации. // Трудовое право. – 2008. - № 3. – С.60 – 66.

38. Михайлов А.В. Ответственность работодателя при несчастных случаях на производстве.// Трудовое право. - 2009. -№9. – C. 69 – 83.

39. Орловский Ю.П. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации/ Ю.П. Орловский. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: Контракт, Инфра-М, 2009. — 1500 с.

40. Погодина И.В. Если работник не умеет хранить деловые секреты.// Трудовое право. – 2009. - №10 – С.23 – 42.

41. Полетаев Ю.Н. Материально ответственные лица / Ю.Н. Полетаев. М.: Юристъ,1998. – 216 с.

42. Редько Е.П. Компенсация морального вреда как способ защиты деловой репутации юридического лица.// Российская юстиция. – 2009. - №9. – С.11 – 12.

43. Репетева О.Е. Об институте материальной ответственности в трудовом праве.// Право и государство: теория и практика. – 2009. - №5 – С. 76 – 79.

44. Савин С.В. Материальная ответственность работодателя в условиях рыночной экономики: Автореф. … канд. юрид. наук. – М., 2008. - 30 с.

45. Светилова Е.И. Латинский для юристов / Е.И. Светилова – М., 2007. – 336 с.

46. Сенаторова Н.В. Материальная ответственность работников. // ФБК. – 2008. - № 5 – С. 50 – 54.

47. Сосна Б.И. Материальная ответственность работника за ущерб причинённый имуществу работодателя.// Юрист. – 2008. - №1 – С.20 – 24.

48. Фофанов В.А. Особенности организации системы материальной ответственности в Российской Федерации.// Право и экономика. - 2006. - №9 – С. 61 – 71.

49. Цыбуленко З.И., Цыбуленко А.П. Гражданский кодекс в механизме правового регулирования материальной ответственности работодателя.// Гражданское право. – 2008. - №3 – С.12 – 13.

50. Якимов Л. Материальная и гражданско–правовая ответственность: в чём различие? // Финансовая газета. – 2009. - №1.

1. Сергеев А. П. Гражданское право. М., 2008. С. 939. [↑](#footnote-ref-1)
2. Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н. Ответственность по российскому трудовому праву. М., 2008. С. 47. [↑](#footnote-ref-2)
3. Михайлов А. В. Ответственность работодателя при несчастных случаях на производстве. // Трудовое право. – 2009. - № 1. – С.73. [↑](#footnote-ref-3)
4. См. соотв.: Ст.8, ст.37, ст. 41 Конституции Российской Федерации (от 12.12.1993), (с учётом поправок, внесённых законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ).// Собрание законодательства РФ. - 2009. - №4. - Ст.445. [↑](#footnote-ref-4)
5. Федеральный закон от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» ( в ред. от 25. 11. 2009).// Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). – Ст. 3. [↑](#footnote-ref-5)
6. Анисимов Л. Н. Взаимная материальная ответственность сторон трудового договора. // Право и экономика. – 2008. - № 5 – С. 77. [↑](#footnote-ref-6)
7. Савин С. В. Материальная ответственность работодателя в условиях рыночной экономики. Автореф. дисс. канд. юрид. наук. Москва, 2008. С. 3. [↑](#footnote-ref-7)
8. Драчук М. А. К вопросу о самостоятельности института материальной ответственности работника и его соотношении с дисциплиной труда.// Правоведение. - 2008. - №1 - С. 101. [↑](#footnote-ref-8)
9. См.: О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причинённый работодателю: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 г. №52 // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2007. - №1. [↑](#footnote-ref-9)
10. Драчук М. А. Указ. соч. С. 101. [↑](#footnote-ref-10)
11. Колосовский А.В. Материальная ответственность сторон трудового договора.// Трудовое право. – 2008. - № 11. - С. 43. [↑](#footnote-ref-11)
12. Репетева О.Е. Об институте материальной ответственности в трудовом праве.// Право и государство: теория и практика. – 2009. - №5 – С. 78. [↑](#footnote-ref-12)
13. Буянова М.О. Трудовое право. М., 2009. С. 166. [↑](#footnote-ref-13)
14. . Светилова Е.И. Латинский для юристов. М., 2007. С.239. [↑](#footnote-ref-14)
15. . Там же. С. 244. [↑](#footnote-ref-15)
16. См.: Федеральный закон от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации ( в ред. от 25. 11. 2009)..// Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). – Ст. 3. [↑](#footnote-ref-16)
17. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С. 123. [↑](#footnote-ref-17)
18. Анисимов Л.Н. Основания материальной ответственности сторон трудового договора.//Трудовое право. – 2008. - №5 – С.6. [↑](#footnote-ref-18)
19. Статья 8 Конституции Российской Федерации.(с учётом поправок, внесённых законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ).// Собрание законодательства РФ. - .2009. - №4. - Ст.445. [↑](#footnote-ref-19)
20. См. соотв.: Статьи.21,22 Федерального закона от 30 декабря 2001г.№ 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации ( в ред. от 25. 11. 2009).//Собрание законодательства РФ. – 2002. - №1(ч.1). – Ст.3. [↑](#footnote-ref-20)
21. См.: Экономика и жизнь.2006. №44. [↑](#footnote-ref-21)
22. Дзарасов М.Э. Материальная ответственность работодателя за ущерб причинённый имуществу работника.// Право и государство: теория и практика. – 2009. - №5 – С.50. [↑](#footnote-ref-22)
23. См.: Статья.233 Федерального закона от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации ( в ред. от 25. 11. 2009).//Собрание законодательства РФ. – 2002. - №1(ч.1). – Ст.3. [↑](#footnote-ref-23)
24. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С.125. [↑](#footnote-ref-24)
25. Цыбуленко З.И., Цыбуленко А.П. Гражданский кодекс в механизме правового регулирования материальной ответственности работодателя.// Гражданское право. – 2008. - №3 - С. 12. [↑](#footnote-ref-25)
26. См.: Авдеев В.В. Договоры о полной материальной ответственности.// Налоги. – 2009. - №13. [↑](#footnote-ref-26)
27. Светилова Е.И. Указ. соч. С. 236 [↑](#footnote-ref-27)
28. См. соотв.: Статьи 235, 236, 237, 241, 242 Федерального закона от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации ( в ред. от 25. 11. 2009).// Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). – Ст. 3. [↑](#footnote-ref-28)
29. См.: Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву. М., 1974. С. 165. [↑](#footnote-ref-29)
30. Редько Е.П. Компенсация морального вреда как способ защиты деловой репутации юридического лица.// Российская юстиция. – 2009. - №9 – С.11. [↑](#footnote-ref-30)
31. См.: Венедиктов А.В. Государственная социалистическая собственность. М. – Л., 1948. С.657 -658. [↑](#footnote-ref-31)
32. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С.151. [↑](#footnote-ref-32)
33. Федеральный закон от 30 апреля1999г. №81-ФЗ «Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации» ( .в ред. от 18.07.2009) // Собрание законодательства РФ - 1999.- № 18. - Ст. 2207; -2001. - № 22. - Ст. 2125. [↑](#footnote-ref-33)
34. Статьи 232-237 Федерального закона от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации (в ред. от 25.11.2009)//Собрание законодательства РФ. – 2002. - №1(ч.1). – Ст.3. [↑](#footnote-ref-34)
35. Михайлов А.В. Указ. соч. С.73. [↑](#footnote-ref-35)
36. Статья 234 Федерального закона от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации (в ред. от 25.11.2009)//Собрание законодательства РФ. – 2002. - №1(ч.1). – Ст.3. [↑](#footnote-ref-36)
37. См.: О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 ( в ред. от 28.12.2006) // Бюллетень Верховного Суда РФ, №3, март, 2007. [↑](#footnote-ref-37)
38. См .: Федеральный закон от 18 декабря 2001 г. № 174 – ФЗ «Уголовно- процессуальный кодекс Российской Федерации»( в ред. от 19.05.2010) //Собрание законодательства РФ. - 2001. - № 52 (ч. 1). - Ст. 4921. [↑](#footnote-ref-38)
39. Федеральный закон от 18 апреля 1991г. № 1026-1 ФЗ «О милиции» (в ред. от 08.05.2010) // Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1991. - № 16. – Ст. 503. [↑](#footnote-ref-39)
40. См.: Федеральный закон от 30 марта 1999г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (в ред. от 30.12.2008)// Собрание законодательства РФ. – 1999. - № 14. – Ст. 1650; - 2002. - № 1. – Ст. 2. [↑](#footnote-ref-40)
41. Статья 13 Федерального конституционного закона от 30 мая 2001 г. «О чрезвычайном положении» ( в ред. от 07.03.2005г.) // Собрание законодательства РФ. – 2001. -№ 23. – Ст. 2277. [↑](#footnote-ref-41)
42. Статья 396 Федерального закона от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации (в ред. от 25.11.2009)// Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). – Ст. 3. [↑](#footnote-ref-42)
43. Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 138–ФЗ « Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации» ( в ред. от 30.04.2010 г.) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 46. – Ст. 4532. [↑](#footnote-ref-43)
44. Федеральный закон от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации ( в ред. от 25. 11. 2009). // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). – Ст. 3. [↑](#footnote-ref-44)
45. Орловский Ю.П. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). М., 2009. С. 337. [↑](#footnote-ref-45)
46. Статья 84-1 Федерального закона от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации (в ред. от 25.11.2009)// Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). – Ст. 3. [↑](#footnote-ref-46)
47. См.: О трудовых книжках (правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателя): постановление Правительства РФ от 16.04.2003г. №225 ( в ред. от 19.05.2008) // Собрание законодательства РФ. – 2003. - № 16. - Ст. 1539. [↑](#footnote-ref-47)
48. Анисимов Л.Н. Имущественная ответственность работодателя перед работником в трудовых отношениях.// Управление собственностью: теория и практика. – 2008. - №2 – С.52. [↑](#footnote-ref-48)
49. Дзарасов М.Э. Указ.соч. С. 49. [↑](#footnote-ref-49)
50. Светилова Е.И. Указ. соч. С. 245. [↑](#footnote-ref-50)
51. Федеральный закон от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации (в ред. от 25. 11. 2009).// Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). – Ст. 3. [↑](#footnote-ref-51)
52. Анисимов Л.Н. Имущественная… С.53. [↑](#footnote-ref-52)
53. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С.157. [↑](#footnote-ref-53)
54. Дзарасов М.Э. Указ.соч. С. 52. [↑](#footnote-ref-54)
55. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С.153. [↑](#footnote-ref-55)
56. Пункт 4 Рекомендации Международной организации труда №85 «Об охране заработной платы»( в ред. от 01.07.49) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. 1.- Женева: Международное бюро труда, 1991. - С. 954 - 956. [↑](#footnote-ref-56)
57. Лушникова М.В., Поварёнков А.Ю. Основные государственные гарантии по обеспечению своевременной выплаты заработной платы.// Трудовое право. – 2009. - №6. – С.107 – 113. [↑](#footnote-ref-57)
58. См.: Гражданский кодекс Российской Федерации ( в ред. от 08.05.2010) // Собрание законодательства РФ. – 1994. - № 32. – Ст. 3301. [↑](#footnote-ref-58)
59. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С.163. [↑](#footnote-ref-59)
60. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 ( в ред. от 28.12.2006) // Бюллетень Верховного Суда РФ, №3, март, 2007. [↑](#footnote-ref-60)
61. Федеральный закон от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации ( в ред. от 25. 11. 2009).// Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). – Ст. 3. [↑](#footnote-ref-61)
62. См.: ст. 1 Конвенции МОТ № 111; п.1 Рекомендации МОТ № 111. [↑](#footnote-ref-62)
63. Лютов Н.Л. Эффективность деятельности МОТ на национальном уровне: воздействие на внутреннее законодательство России в вопросах права на организацию и запрета дискриминации. // Трудовое право. – 2008. - № 3. – С.60 – 66. [↑](#footnote-ref-63)
64. См.: Федеральный закон от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации ( в ред. от 25. 11. 2009).// Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). – Ст. 3. [↑](#footnote-ref-64)
65. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С.172 – 173. [↑](#footnote-ref-65)
66. Там же. С. 174. [↑](#footnote-ref-66)
67. См.: Бархатова Е.Ю. Комментарий к Конституции Российской Федерации.М., 2008. С. 17. [↑](#footnote-ref-67)
68. Сенаторова Н.В. Материальная ответственность работников.//ФБК.-2008. - №5 – с.50. [↑](#footnote-ref-68)
69. См.: Статья 21 Федерального закона от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации ( в ред. от 25. 11. 2009).// Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). – Ст. 3. [↑](#footnote-ref-69)
70. Лобанова О. Л. Материальная ответственность – самостоятельный вид ответственности и специфическая мера материального воздействия. // БиНО: Бюджетные учреждения. – 2008. - № 2 – с.60. [↑](#footnote-ref-70)
71. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С.187. [↑](#footnote-ref-71)
72. Якимов Л. Материальная и гражданско–правовая ответственность: в чём различие ? // Финансовая газета. – 2009. - №1. [↑](#footnote-ref-72)
73. См.: Об утверждении Методических указаний по бухгалтерскому учёту материально-производственных запасов: приказ М-ва финансов РФ от 28.12.2001г. № 119н (в ред. от 26.03.2007) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2002. - № 11. [↑](#footnote-ref-73)
74. Якимов Л. Указ.соч. [↑](#footnote-ref-74)
75. См.: Федеральный закон от 26 января 1996 г. № 145–ФЗ «Гражданский кодекс Российской Федерации» (часть вторая), ( в ред. от 08.05.2010) // Собрание законодательства РФ. – 1996. - №5. - Ст. 410. [↑](#footnote-ref-75)
76. См.:Бухгалтерский учёт. – 1999. - №12. [↑](#footnote-ref-76)
77. Якимов Л. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-77)
78. Сосна Б.И. Материальная ответственность работника за ущерб, причинённый работодателю.// Юрист. – 2008. - №1 – С. 20. [↑](#footnote-ref-78)
79. См.: Федеральный закон от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации ( в ред. от 25. 11. 2009).// Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). – Ст. 3. [↑](#footnote-ref-79)
80. Федеральный закон от 26 января 1996 г. № 145–ФЗ «Гражданский кодекс Российской Федерации» (часть вторая), ( в ред. от 08.05.2010) // Собрание законодательства РФ. – 1996. - №5. - Ст. 410. [↑](#footnote-ref-80)
81. См.: Погодина И. В. Если работник не умеет хранить деловые секреты.//Трудовое право. – 2009. - №10 – С.23 – 42. [↑](#footnote-ref-81)
82. См.: Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С.195. [↑](#footnote-ref-82)
83. См.: Статью 401 Федерального закона от 30 ноября 1994г. № 51-ФЗ « Гражданский кодекс Российской Федерации» ( часть первая), ( в ред. от 08.05.2010) // Собрание законодательства РФ. – 1994. - № 32. – Ст. 3301 [↑](#footnote-ref-83)
84. См.: Статью 392 Федерального закона от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации ( в ред. от 25. 11. 2009).// Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). – Ст. 3. [↑](#footnote-ref-84)
85. Якимов Л. Указ. соч… [↑](#footnote-ref-85)
86. Иванов Д.М. Материально-правовая ответственность как составная часть института ответственности органов и должностных лиц местного самоуправления.// Конституционное и муниципальное право. – 2009. - №21 – С.30. [↑](#footnote-ref-86)
87. См.: О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причинённый работодателю: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 г. №52 // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2007. - №1. [↑](#footnote-ref-87)
88. См.: часть 2 статьи 238 Федерального закона от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации ( в ред. от 25. 11. 2009).// Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). – Ст. 3. [↑](#footnote-ref-88)
89. См.: Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С. 200. [↑](#footnote-ref-89)
90. См.: Статью 21 Федерального закона от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации ( в ред. от 25. 11. 2009).// Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). – Ст. 3. [↑](#footnote-ref-90)
91. См.: часть 1 статьи 401 Федерального закона от 30 ноября 1994г. № 51-ФЗ « Гражданский кодекс Российской Федерации» (часть первая), ( в ред. от 08.05.2010) // Собрание законодательства РФ. – 1994. - № 32. – Ст. 3301. [↑](#footnote-ref-91)
92. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С. 203. [↑](#footnote-ref-92)
93. См.: Статью 239 Федерального закона от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации ( в ред. от 25. 11. 2009).// Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). – Ст. 3. [↑](#footnote-ref-93)
94. См.: Часть 3 статьи 401 Федерального закона от 30 ноября 1994г. № 51-ФЗ « Гражданский кодекс Российской Федерации» ( часть первая), ( в ред. от 08.05.2010) // Собрание законодательства РФ. – 1994. - № 32. – Ст. 3301. [↑](#footnote-ref-94)
95. О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причинённый работодателю: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 г. №52 // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2007. - № 1. [↑](#footnote-ref-95)
96. См.: Статью 2.7 Федерального закона от 30 декабря 2001г. № 195 – ФЗ «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» (в ред. от 19.05.2010г.) // Собрание законодательства РФ. - 2001. - № 1(ч. 1). - Ст.1. [↑](#footnote-ref-96)
97. См.: Статью 37 Федерального закона от 13 июня 1996 г. № 63 – ФЗ «Уголовный кодекс Российской Федерации» ( в ред. от 19.05.2010г.) // Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 25. – Ст. 2954. [↑](#footnote-ref-97)
98. Полетаев Ю.Н. Материально ответственные лица. М., 2006. С.210. [↑](#footnote-ref-98)
99. Анисимов Л.Н. Имущественная… С. .52. [↑](#footnote-ref-99)
100. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ.соч. С.211. [↑](#footnote-ref-100)
101. Войтова Т.Л. Зароботная плата для бюджетников.М.,2009. С.115. [↑](#footnote-ref-101)
102. Фофанов В.А. Особенности организации системы материальной ответственности в Российской Федерации.// Право и экономика. - 2006. - №9 – С. 64. [↑](#footnote-ref-102)
103. Часть 1 статьи 243Федерального законаот 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации ( в ред. от 25. 11. 2009).// Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). – Ст. 3. [↑](#footnote-ref-103)
104. Часть 2 статьи 243 ТК РФ. Там же. [↑](#footnote-ref-104)
105. Авдеев В.В. Договоры о полной материальной отвественности.// Налоги. – 2009. - №13. [↑](#footnote-ref-105)
106. Орловский Ю.П. Указ. соч. С.343. [↑](#footnote-ref-106)
107. Головина С.Ю. Дефекты Трудового кодекса России и способы их устранения.// Юрист. – 2008. - №4. – С.26. [↑](#footnote-ref-107)
108. Светилова Е.И. Латинский для юристов. М., 2007. С.235. [↑](#footnote-ref-108)