**Содержание**

Введение

Глава I. Понятие, основания и виды материальной ответственности

1.1 Понятие материальной ответственности

1.2 Основания и условия возникновения материальной ответственности

1.3 Виды материальной ответственности

Глава II. О порядке и условиях возмещения ущерба

2.1 Порядок определения размера ущерба

2.2 Порядок возмещения ущерба

2.3 Материальная ответственность руководителя предприятия, учреждения, организации

Заключение

Список литературы

**Введение**

При выборе темы курсовых работ по каждой из отраслей права, я выбирал ту, которая бы мне в жизни, да и в своей юридической деятельности наиболее бы понадобилась. Работа занимает у среднестатистического человека 8 часов в день, а значит почти 1/3 всей сознательной жизни, поэтому я считаю, что знание отрасли трудового права уже защищает нас в этой части нашей жизни.

На протяжении всей трудовой деятельности, практически каждый работник хоть раз подвергался риску причинения, или причинял ущерб предприятию, учреждению, организации, с которым он находился в трудовых правоотношениях, хотя законодательство о труде (ст. 131 КЗоТ Украины) и предусматривает обязанность работника бережно относится к имуществу предприятия, организации, учреждения и принимать меры к предотвращению ущерба, а собственника – создать работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества, но это не гарантирует исключение возможности причинить имущественный ущерб при реализации права на труд, и знать свои права, обязанности, а возможно и некие нюансы законодательства в этой сфере не то что желательно, но и необходимо. В этом, я считаю и состоит актуальность выбранной мной темы курсовой работы.

Используя предыдущий опыт написания курсовых работ по другим предметам, я все-таки убедился, что черпать информацию их учебников, книжек, и других учебных изданий, просто нет особого смысла, поскольку во многих научных изданиях пишется одно и тоже, только перефразировано другими словами. Поэтому в данной курсовой работе я использовал всего лишь три учебных издания, – это «Трудовое право в вопросах и ответах», под редакцией В.В. Жерникова, «Трудовое право Украины», автором учебника является Венедиктов В.С. и «Трудове право України» под авторством Прокопенко В.И. Особенно хотелось бы сказать за учебник Прокопенко. Все-таки думаю не зря нам его рекомендовали для изучения отрасли трудового права, поскольку в нем наиболее ясно и понятно изложен материал, на доступном «языке», и именно поэтому при написании курсовой работы, почти 50% материала я черпал именно из этого учебника. В этом учебнике я нашел информацию по каждому из пунктов плана курсовой работы, и поэтому этот учебник был своеобразным плацдармом, основой, при написании курсовой работы.

Что касается первых двух вышеперечисленных источников, то следует сказать, что учебник «Трудовое право в вопросах и ответах», под редакцией В.В. Жерникова очень помог мне при написании всей курсовой работы, в каждой из ее частей. Что касается второго издания, под авторством В.С. Венедиктова, то надо сказать, что труд этого ученого помог мне в написании п.1.3. моей курсовой работы, где были описаны виды юридической ответственности, ну а также в незначительной степени и в другие пункты плана курсовой работы я ссылался на этого автора.

Также вы сможете заметить, в большей степени своей работы использованы периодические издания, статьи таких правоведов как: Яковлев В., Тышкин А., Володарский В., Богомаз Г., Алексеенко Л., Жадан С., Хуторян Н.Н.. Я думаю это был правильный ход, использовать именно периодические издания, поскольку, когда читаешь в статьях точки зрения разных ученных, формируется своя точка зрения по тому или иному поводу, а также появляется возможность все более ориентироваться в своей теме. Ну и также я думаю, что в статьях тема описана более объективнее, нежели в учебниках, хотя это лично мое субъективное мнение.

Ну а теперь я хотел бы детально разобрать «вклад» каждого из ученых в мою курсовую работу. Статья Яковлєва В. «Договір про повну матеріальну відповідальність – юр. підстава матеріальної відповідальності працівника» очень помогла мне при детальном анализе одного из оснований полной материальной ответственности – договора о полной материальной ответственности. В своей работе я с особенной тщательностью анализировал именно это основание для полной материальной ответственности, поскольку считаю, что работник обязательно должен знать, какого рода договор он заключает, и каковы возможны последствия после его заключения. Статья Яковлева мне также была необходима при написании пунктов 1.2, 1.3.

Две статьи Богомаза Г. «Проблемні питання матеріальної відповідальності работодавця за необрунтовану відмову у прийнятті на роботу в Україні», а также статья «Відповідальність роботодавця у вигляді відшкодування працівникові моральної шкоди» оказались очень универсальными, и послужили мне очень надежной опорой при написании пункта 2.3 своей курсовой работы, в котором я изучал права, обязанности, а также случаи, условия привлечения к материальной ответственности руководителя предприятия, учреждения, организации. Также в этом пункте курсовой работы были использованы: статья под названием «Зміст терміну «роботодавець»» Жадана С.; «Работодавець та найманий працівник: чиї права захищені?», автором которой является Тышкин А., также статья «Відповідальність працівника за причинення шкоди: неприпустима двоїстість підходів» Володарского В.

Ну и в окончании характеристики источников литературы, хочу сказать о статьях ученых–юристов – женщин. Это Наталья Николаевна Хуторян, со своей статьей «Реформування трудового законодавства про матеріальну відповідальність», а также статья Людмилы Алексеенко «Актуальні питання матеріальної відповідальності в трудовому праві». В обеих этих статьях очень содержательно и многогранно проанализирована тематика статьи, и стоит также сказать, что ссылки на этих авторов вы увидите в нескольких пунктах плана курсовой.

Относительно целей и задач по отношению к данной курсовой работе, то как уже ранее оговаривалось, целью написания курсовой работы является овладевание знаниями именно по этой теме, потому как тема очень актуальна в наше время, ну а наиболее важными задачами в этой курсовой работе является определение истины: чей статус (работника или работодателя) наиболее защищен на законодательном уровне.

**Глава I Понятие, основания и виды материальной ответственности**

**1.1. Понятие материальной ответственности**

Основу экономической системы развития нашего общества составляет частная, коллективная и государственная форма собственности на орудия и средства производства. В соответствии со ст. 13 Конституции Украины государство обеспечивает защиту прав всех субъектов собственности и хозяйствования, социальную направленность экономики. Все субъекты права собственности равны перед законом.

Однако интересы государства и общества, связанные с охраной разных форм собственностии, не могут находиться в противоречии с охраной прав и законных интересов конкретных граждан, особенно в сфере трудовых правоотношений. Законодательство учитывает, что при выполнении трудовых обязанностей работник применяет средства или предметы труда и в силу этого подвергается риску причинить собственнику имущественный ущерб по неосторожности или недостаточной осмотрительности, а также умышленными действиями. Хотя законодательство о труде (ст. 131 КЗоТ Украины) и предусматривает обязанность работника бережно относится к имуществу предприятия, организации, учреждения и принимать меры к предотвращению ущерба, а собственника – создать работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества, но это не гарантирует исключение возможности причинить имущественный ущерб при реализации права на труд. Причинение имущественного ущерба собственнику влечет за собой при наличии определенных условий материальную ответственность работника.[13, стр.421]

На сегодняшний день нет единого понятия, определения термина материальная ответственность. Так, по мнению Е.С. Белинского, материальная ответственность работников в трудовом праве – это добровольное или принудительное возмещение в установленном порядке и размерах ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации, с которыми они находятся в трудовых отношениях.

Н.М. Хуторян предлагает определить материальную ответственность как «совокупность норм, которые устанавливают материальные санкции за причинение материального или (и) неимущественного ущерба и добровольного или принудительное притерпевание стороной трудовых отношений негативных последствий имущественного характера за совершенное трудовое правонарушение, которое привело к причинению материального и (или) имущественного ущерба другой стороне трудовых правоотношений».

Белинский подчеркивает, что материальная ответственность – это самостоятельный вид юридической ответственности. Только этому виду присущи признаки, которые отличают ее от дисциплинарной ответственности: 1) наличие трудового имущественного правонарушения, вследствие которого причинены убытки предприятию, учреждению, организации, а к дисциплинарной ответственности привлекаются работники за любое нарушение трудовой дисциплины; 2) наложение материальной ответственности на основании договора о полной материальной ответственности (п.1 ст.134 КЗоТ) – при дисциплинарной ответственности таких оснований нет; 3) привлечение виновных к такой ответственности и после прекращения трудового договора, а к дисциплинарной ответственности работники привлекаются только в период работы. [7, стр.50].

Работники несут материальную ответственность за ущерб, причиненный предприятию, организации вследствие нарушения возложенных на них трудовых обязанностей. Следовательно, субъектом материальной ответственности может быть работник, состоящий в трудовом правоотношении с собственником, имуществу которого был причинен ущерб. Лица, выполняющие работу на основании гражданско-правовых договоров, несут имущественную ответственность, установленную нормами гражданского законодательства.

**1.2. Основания и условия возникновения материальной ответственности**

Возникновение любого вида юридической ответственности, вместе с совершением лицом правонарушения, всегда обусловлено существованием нормы права, которая предусматривает случаи возникновения, вид и меру такой ответственности. Из содержания п.1 ст. 134 КЗоТ Украины можно увидеть, что при наличии между работником и предприятием, учреждением, организацией письменного договора, материальная ответственность возникает в полном размере причиненного ущерба.[17, стр.87]

Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный собственнику, наступает при наличии следующих условий:

* во-первых, прямого действительного ущерба имуществу собственника;
* во-вторых, противоправности поведения работника, т.е. ущерб, причинен вследствие нарушения или неисполнения трудовых обязанностей;
* в-третьих, причиной связи между противоправным действием (бездействием) работника и возникшим ущербом;
* в-четвертых, вины работника, причинившего ущерб, в форме умысла или неосторожности.

Отсутствие хотя бы одного из перечисленных условий освобождает работника от обязанности возместить ущерб.

Материальная ответственность может быть возложена независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности. На работников не может быть возложена ответственность за ущерб, относящийся к категории нормального производственно-хозяйственного риска, а также за неполученную предприятием, учреждением, организацией прибыль и за ущерб, причиненный работником, находившимся в состоянии крайней необходимости. [13, стр.424].

Пленум Верховного Суда Украины в постановлении №14 от 29 декабря 1992 г. «О судебной практике по делам о возмещении ущерба, причиненного предприятиям, учреждением, организациям их работниками» определил, что под прямым действительным ущербом следует понимать потерю, ухудшение или снижение ценности имущества, необходимость для предприятия, учреждения, организации произвести затраты по восстановлению, приобретению имущества или других ценностей либо произвести излишние, т.е. вызванные вследствие нарушения работником трудовых обязанностей, денежные выплаты.

Также думаю, следует принять во внимание версию еще одного известного правоведа – Натальи Николаевны Хуторян, которая считает, что прямой ущерб должен возмещаться только в особенных случаях, предусмотренных законодательством. В этих случаях при привлечении работника к полной материальной ответственности следует исходить из того, что возмещению подлежит прямой общий ущерб как действительный, так и недополученная прибыль, то есть тот, который является результатом противоправного действия (бездействия) и находиться в необходимой причинной зависимости от него. Если же, например, недополученная прибыль является всего лишь побочным результатом противоправного поведения работника, а главная причина его неполучения – результат других обстоятельств, он возмещению не подлежит. [16, стр. 233]

Поведение работника может быть противоправным не только в случае нарушения предписаний закона, правил внутреннего распорядка, но и от отклонения от приемов на работу, принятых на данном предприятии.

«Основанием для привлечения работника к материальной ответственности служит то, чтобы между противоправным поведением работника и действительным ущербом имелась причинная связь» – это высказывание Прокопенко В.И. дополняет другой правовед, Алексеенко Людмила, отмечая, что основанием материальной ответственности является трудовое правонарушение – невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, что привело к причинению материального или морального вреда.

Нормы же гражданского права регулируют отношения по возмещению ущерба, причиненного неисполнением или ненадлежащим исполнением гражданско–правовых обязанностей.

Признаки, которые отличают материальную ответственность сторон трудового договора от имущественной ответственности по гражданскому праву: 1) Материальная ответственность предусматривается за ущерб, причиненный вследствие нарушения трудовых обязанностей; 2) Границы материальной ответственности и порядок возмещения ущерба, причиненной работником, установлены законодательством; 3)Установлена ответственность только за прямой действительный ущерб (не учитываются неполученный доход, упущенная выгода); 4)Материальная ответственность работника может применятся как самостоятельно, так и вместе с другими видами юридической ответственности (например, административной или уголовной – ч.3 ст.130 КЗоТ) [7, стр.51].

Материальная ответственность по нормам трудового права наступает при наличии вины работника в причинении ущерба. Бремя доказывания вины работника в причинении ущерба, по общему правилу, возлагается на собственника, то есть действует презумпция невиновности работника.

Законодательством предусматривается возложение материальной ответственности и на работодателя. Так, работодатель обязан возместить ущерб, причиненный работнику вследствие:

* задержки выполнения решения органа, рассматривающего трудовой спор о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника;
* несоблюдения требований законодательства об охране труда, что привело к трудовому увечью или другому повреждению здоровья работника;
* незаконного увольнения или перевода на другую работу;
* уничтожения, порчи, кражи личных вещей работника во время работы;
* задержки выдачи трудовой книжки и расчета при увольнении.[13, стр.425]

К тому же КЗоТ Украины (ст. 2371) предусматривает обязанность работодателя возместить моральный ущерб, причиненный работнику, если нарушения законных прав последнего привели к моральным страданиям, потери нормальных жизненных связей и требуют от него дополнительных усилий для организации своей жизни.

Следует отметить, что форма вины для привлечения работодателя к материальной ответственности значения не имеет.

Таким образом, под материальной ответственностью необходимо понимать обязанность работников и работодателя возместить в установленном законом порядке размере ущерб, причиненный другой стороне вследствие невыполнения или ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей.

Характерной особенностью материальной ответственности как правовой категории является возможность государственного принуждения, когда причиненный ущерб добровольно не возмещается. При возмещении ущерба в принудительным порядке правоприменяющий орган руководствуется определенными пределами.

На законодательном уровне нужно закрепить следующие условия наступления материальной ответственности. Во-первых, это наличие прямого действительного материального ущерба; Во-вторых, противоправное поведение (действие или бездействие) работника; В-третьих, причинная связь между противоправным поведением и материальным ущербом; В-четвертых, вина работника в причинении материального вреда.

**1.3. Виды материальной ответственности**

Трудовые правоотношения приобретают все более стоимостной характер. Закон стоимости предполагает защиту имущественных интересов работника – «владельца» рабочей силы, с одной стороны, и работодателя – собственника средств производства, – с другой, а отсюда и полное возмещение причиненного им ущерба. Кроме этого, что также немаловажно, собственник рабочей силы – работник – нередко сам выступает одновременно и совладельцем средств производства при некоторых коллективных формах собственности (например, коллективное предприятие). Отсюда привлечение работника к материальной ответственности за причиненный ущерб работодателю как собственнику имущества предусматривает также защиту интересов каждого работника как совладельца имущества, прибыли. Эта особенность правового положения работника также обуславливает необходимость привлечения виновного к полной материальной ответственности. Гарантийная функция материальной ответственности в трудовом праве должна быть направлена на одинаковую защиту имущественных прав сторона трудового договора, а также предусматривать возмещение материального ущерба работнику и работодателю в полном размере.[16, стр. 234]

Нормы трудового права предусматривают, как правило, ограниченную материальную ответственность, при которой общая сумма ущерба не должна превышать месячного заработка. Так, согласно ст.133 КЗоТ Украины, ограниченную ответственность несут:

1) работники – за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка. В таком же размере работники несут материальную ответственность за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование.

2) руководители предприятий, учреждений, организаций и их заместители, а также руководители структурных подразделений на предприятиях, в учреждениях, организациях и их заместители – в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка, если ущерб предприятию, учреждению, организации причинен излишними денежными выплатами, неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев, выпуска недоброкачественной продукции, хищений, уничтожения и порчи материальных или денежных ценностей.

К излишним денежным выплатам относятся, в частности, суммы взыскания штрафов, заработной платы, выплаченные уволенному работнику в связи с задержкой по вине должностного лица выдачи трудовой книжки, расчета, неправильного формулирования причин увольнения, а также заработной платы, выплаченной работнику за излишне предоставленные дни очередного отпуска. При выявлении непосредственных виновников причинения ущерба, вызванного выплатой лишних сумм, уничтожением или порчей материальных ценностей они обязаны возместить ущерб в пределах, установленных законодательством. Вышеуказанные должностные лица в этих случаях несут материальную ответственность в пределах своего среднемесячного заработка за ту часть ущерба, которая не возмещена непосредственными виновниками его причинения. При этом, общая сумма, подлежащая взысканию, не должна превышать причиненный ущерб. На них самих возлагается материальная ответственность в указанных пределах, если по их вине не были своевременно приняты меры по возмещению ущерба с непосредственных виновников причинения, и такую возможность предприятие утратило. [13, стр.428]

В соответствии с законодательством (ст.134 КЗоТ Украины) работники несут материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по их вине предприятию, учреждению, организации в случае, когда:

1) Между работником и предприятием, учреждением, организацией в соответствии со ст. 1351 КЗоТ Украины заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или других целей;

2) Имущество или другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;

3) Ущерб причинен действиями работника, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке;

4) Ущерб причинен работником, находившимся в нетрезвом состоянии;

5) Ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование;

6) В соответствии с законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненной предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей;

7) Ущерб причинен не при исполнении трудовых обязанностей;

8) Служебное лицо виновно в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу;

9) Руководитель предприятия, учреждения, организации всех форм собственности виновен в несвоевременной выплате заработной платы свыше одного месяца, что привело к выплате компенсаций за нарушение сроков ее выплаты, и при условии, что Государственный бюджет Украины и местные бюджеты, юридические лица государственной формы собственности не имеют задолженности пред этим предприятием.

Письменные договора о полной материальной ответственности могут быть заключены предприятием, учреждением, организацией с работниками (достигшим 18-го возраста), занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей.[13, стр.431]

Признание договора о полной материальной ответственности позволяет утверждать, что в трудовом праве, по аналогии с гражданским, существует разделение материальной ответственности на внедоговорную, которая наступает вследствие нарушения предусмотренного законом обязательства, и договорную, предусмотренную согласием сторон, и которая возникает вследствие нарушения договора. На основании этого можно ссылаться на ч.3 ст.21 КЗоТ, где предусмотрено, что ответственность работника и работодателя (в том числе и материальная) может устанавливаться по их согласию, то есть единым волевым актом, формой выражения которого является контракт. Поскольку последний, по своей юридической природе, является видом трудового договора, и, следовательно, договора вообще, то и материальную ответственность работника, предусмотренную контрактом, необходимо считать договорной ответственностью. Основанием договорной ответственности является наличие договорного обязательства и его нарушения. Следовательно, договорное обязательство сторон относительно материальной ответственности, закрепленной или в договоре об материальной ответственности, или в контракте, и является юридическим основанием ответственности, а нарушение его в виде трудового имущественного правонарушения будет фактическим основанием ответственности.

Если по каким-то причинам указанный договор не заключается, это не означает освобождение от материальной ответственности работников, виновных в причинении ущерба. Такие работники, в случае причинения ими имущественного правонарушения, будут отвечать не на основании договора, а в соответствии с общими нормами законодательства об материальной ответственности (ст. 132, пп. 2-8 ст.134, ст.135 КЗоТ) [17, стр.89]

Работник, получивший имущество и другие ценности под отчет о разовой доверенности или по другим разовым документам, несет полную материальную ответственность за ущерб, возникший в результате необеспечения сохранности этих ценностей, вверенных работнику.

Выдача разовых доверенностей на получение ценностей работником, в обязанности которого не входи выполнение такого рода поручений, может иметь место только с их на то согласия. На практике работники привлекаются к выполнению таких заданий при необходимости срочного получения, доставки, передачи имущественных ценностей для обеспечения деятельности предприятия, если отсутствует возможность поручить эту работу лицам, заключившим договор о полной материальной ответственности.

Полная материальная ответственность наступает в случае, когда ущерб причинен действиями работника, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке. Из содержания данного правила вытекает, что материальная ответственность за такие деяния не ограничивается ни определенным кругом работников, ни характером работы, ни характером деятельности предприятия, организации. Для привлечения к полной материальной ответственности достаточно установить наличие при причинении ущерба уголовно наказуемых действий работника. Этот факт может быть установлен только судом. Если работник был освобожден от уголовной ответственности в связи с истечением срока давности или по другим основаниям, предусмотренным законом, то это не освобождает его от обязанности возместить причиненный ущерб.

В случае вынесения работнику оправдательного приговора собственник не лишен возможности ставить вопрос о взыскании с него ущерба, но уже по другим основаниям.

Случаем наступления полной материальной ответственности является причинение имущественного ущерба работником, находящимся в нетрезвом состоянии. Нетрезвое состояние работника при причинении ущерба во всех случаях является для возложения на виновного материальной ответственности в полном размере. Нетрезвое состояние работника при причинении в момент причинения ущерба должно быть доказано собственником или уполномоченным им органом.

Полная материальная ответственность наступает и тогда, когда ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий или продукции (в том числе и при изготовлении), а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование. Эта разновидность полной материальной ответственности работника в размере среднего месячного заработка за уничтожение или повреждение тех же материальных ценностей по небрежности, характеризуется более опасной формой вины работника, действия которого являются умышленными, так как работник осознает последствия и желает или допускает их наступление. На основании этого правила материальную ответственность в полном размере несут также работники сельскохозяйственных предприятий, занимающиеся производством сельскохозяйственной продукции, за ущерб, причиненный недостачей, умышленным уничтожением, умышленной порчей этой продукции.

Отдельными законодательными актами предусматривается полная материальная ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей. По действующему законодательству такая ответственность на работника может быть возложена, в частности за ущерб, причиненный хищением, гибелью или недостачей крупного рогатого скота, свиней, овей, коз и лошадей, принадлежащих колхозам и совхозам; перерасходом горючего, допущенного работником автомобильного транспорта; получением должностным лицом премий вследствие допущенных по его вине искажений данных о выполнении работ.

В соответствии со специальными законами полную материальную ответственность несут лишь некоторые категории работников независимо от того, привлекались ли они к уголовной ответственности, и от наличия письменного договора о полной материальной ответственности. Рассматривая в этом случае вопрос о полной материальной ответственности, нужно точно установить принадлежность работника к категории лиц, для которых специальным законом предусмотрена полная материальная ответственность, и то, за какое имущество он отвечает.[14, стр.241]

Полная материальная ответственность наступает тогда, когда ущерб причинен работником не при исполнении трудовых обязанностей. Для возложения на работника такой ответственности достаточен сам факт причинения ущерба не при исполнении служебных обязанностей. Например, работник сломал станок при изготовлении на нем в личных целях каких-либо деталей или водитель, используя автомобиль в личных целях, допустил аварию автомашины.

Возложение на служебное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу, полной материальной ответственности возможно при условии, что предприятию был нанесен ущерб оплатой времени вынужденного прогула или времени выполнения нижеоплачиваемой работы.

При совместном выполнении работником отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных ему ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность устанавливается собственником или уполномоченным им органом по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации. Письменный договор о коллективной (бригадной) ответственности заключается между предприятием, учреждением, организацией и всеми членами коллектива (бригады).

Таким образом, коллективная (бригадная) материальная ответственность может применяться при наличии таких обстоятельств: совместное выполнение работниками работ; невозможность разграничения материальной ответственности каждого работника и заключения с ним договора о полной материальной ответственности; работа связана с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных ценностей.

К работам, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) ответственность, относятся:

* работы, связанные с выполнением кассовых сделок;
* работы, связанные с приемом от населения всех видов платежей и выплатой денег через кассу;
* работы, связанные с приемом на хранение, обработкой, хранением, выдачей материальных ценностей на складах, базах (нефтебазах), автозаправочных станциях, в автохозяйствах, холодильниках, пищеблоках, хранилищах, на заготовительных (приемных) пунктах, товарных и товарно-перевалочных участках, в камерах хранения, амбарах и раздевалках, с экипировкой пассажирских судов, вагонов и самолетов.
* работы, связанные с приемом от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения других операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их хранением и выполнением других операций с ними, с выдачей напрокат населению предметов культурно-бытового назначения;
* работы, связанные с продажей (выдачей) товаров (продукции), их подготовкой к продаже независимо от форм торговли и профиля предприятия (организации);
* работы, связанные с приемом и обработкой для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных и денежных ценностей, их доставкой (сопровождение), выдачей (сдачей).
* работы, связанные с изготовлением (сбором, монтажом, регулированием) и ремонтом машин, механизмов, электронной техники и радиоаппаратуры, электромеханических и радиотехнических приборов, систем, а также изготовлением их деталей и запасных частей; работы, выполняющиеся мастерскими бытового обслуживания, ателье и т.п.
* работы по выполнению операций, связанных с закупкой, продажей, обменом, перевозкой, доставкой, пересылкой, хранением, сортировкой, упаковкой, обработкой или использовании в процессе производства драгоценных металлов и драгоценных камней, ювелирных, бытовых и промышленных изделий и материалов, изготовленных с использованием драгоценных металлов и драгоценных камней, отходов и лома, содержащих драгоценные металлы и драгоценные камни синтетического корунда и изделий из него, а также валютных операций;
* работы, связанные с приемом в цехах, хранением, обработкой и передачей на производство стеклянной тары.
* работы, связанные с изготовлением, хранением, транспортировкой, изыманием, счетом, упаковкой и выдачей дензнаков, ценных бумаг, их полуфабрикатов, а также всех видов бланков ценных бумаг, документов строгого учета, знаков почтовой оплаты и материалов, использующихся при их изготовлении;
* работы, связанные с изготовлением и сохранением всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на выдачу пищи предприятиям общественного питания) и других знаков, предназначенных для расчетов населения за услуги;
* работы, связанные с выращиванием, кормлением, содержанием и разведением сельскохозяйственных животных; работы, связанные с производством сельскохозяйственного продукции и ее переработкой;
* работы, связанные с переработкой сырья, изготовлением или комплектованием готовых изделий.

Комплектование коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. Зачисление в бригаду новых работников проводиться по согласию коллектива (бригады). Если работник отказывается от заключения договора про коллективную (бригадную) ответственность, собственник по согласию работника может перевести его на другую работу, а при отказе работника от другой работы или ее отсутствии – уволить его с работы по основаниям, предусмотренным законодательством о труде.

Руководство коллективом (бригадой) осуществляется руководителем (бригадиром), который избирается на собрании коллектива (бригады) или назначается собственником согласно уставу предприятия. Им же осуществляется прием ценностей, ведение учета и представление отчетности о движении ценностей. В случае изменения руководителя коллектива (бригадира) или при уходе из коллектива (бригады) больше половины первоначального состава договор должен быть перезаключен.

Основанием для привлечения членов коллектива (бригады) к материальной ответственности является материальный ущерб, причиненный хищением, недостачей, умышленным уничтожением или порчей материальных ценностей, а также их уничтожением или порчей по небрежности, подтвержденной инвентаризационными документами.

Законодательством установлены случаи освобождения членов коллектива (бригады) от возмещения ущерба:

а) если будет установлено, что ущерб причинен не по их вине;

б) если будут установлены конкретные виновники причиненного ущерба среди членов коллектива (бригады).

Причиненный коллективом (бригадой) ущерб предприятию, учреждению, организации, подлежащий возмещению, распределяется между членами этого коллектива (бригады) пропорционально месячной тарифной ставке (должностному окладу) и фактически отработанному времени за период от последней инвентаризации до дня выявления ущерба. [10, стр.229]

Достаточно часто бывают случаи, когда фактический ущерб в случае недостачи или порчи ценностей значительно превышает их номинальную стоимость. Поэтому в ст.135 КЗоТ предусматривается повышенная материальная ответственность работников и служащих за вред, причиненный имуществу предприятия, когда фактический размер ущерба превышает ее номинальный размер.

Такая ответственность установлена Законом Украины от 6 июня 1995г**.** за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации, которые осуществляют операции, связанные с закупкой, продажей, перевозкой, доставкой, пересылкой, хранением, сортировкой, упаковкой, обработкой или использовании в процессе производства драгоценных металлов и драгоценных камней, отходов из лома, которые содержат драгоценные металлы или драгоценные камни, а также валютные операции, и которые являются виновными в разворовывании, уничтожении (порче), недостаче или сверхнормированных их потерь (кроме потерь, которые случились в связи с непредвиденными нарушениями технологического процесса, если они допущены вследствие неосмотрительности в работе, нарушении специальных правил, инструкций).

При недостаче драгоценных металлов: золота, серебра, платины и других металлов платиновой группы (родий, иридий, осмий, рутений, палладий) ответственность возникает в двойном размере стоимости этих металлов в чистом виде по отпускным ценам, которые действуют на день выявления причиненных убытков.

При недостаче драгоценных камней: природных алмазов, смарагдов, рубинов, сапфиров, а также органогенных образований (жемчужины, бурштин), необработанных и обработанных (кроме огранированых), ответственность возникает в двойном размере их стоимости по отпускным ценам, которые действуют на день выявления причиненного ущерба.

При недостаче огранированного драгоценного камня, ювелирных и бытовых изделий, изготовленных с использованием драгоценных металлов, ответственность возникает в тройном размере их стоимости по отпускным ценам, которые действуют на день выявления причиненного ущерба.

Недостача музейных экспонатов, которые содержат драгоценные камни, может вызвать материальную ответственность по оценке, проведенную экспертами с учетом историко-художественной ценности экспоната и размера возмещения ущерба, определенных соответственно в двойном размере их стоимости.

В случае недостачи иностранной валюты, а также платежных документов и других ценных бумаг в иностранной валюте является основанием для материальной ответственности в сумме, эквивалентной тройной сумме (стоимости) определенных валютных ценностей, переведенной в валюту Украины по обменному курсу Национального банка Украины на день выявления причиненного ущерба.

Задолженность работников предприятия в случае невозвращения в установленный срок аванса, выданного в иностранной валюте на служебную командировку или хозяйственные нужды, а также в других случаях несдачи иностранной валюты, полученной в подотчетность, является основанием для материальной ответственности в сумме, эквивалентной тройной сумме (стоимости) валютных ценностей, переведенных на день погашения задолженности.[10, стр.234]

Доказательством того, что материальная ответственность в приведенных выше случаях является повышенной, может быть ст. 3 Закона Украины от 6 июня 1995г., где предусмотрено, что взысканные с работников суммы направляются на возмещение убытков, причиненных предприятию. Остальная сумма пересчитывается в Государственный бюджет Украины.

Постановлением Кабинета Министров Украины от 22 января 1996 г.№ 116 установлено, что стоимость узлов, деталей, полуфабрикатов и другой продукции, которая изготовляется предприятиями для внутрипроизводственных потребностей, а также стоимость продукции, производство которой не закончено, определяется исходя из себестоимости ее производства с начислением средней по предприятию нормы прибыли на эту продукции с применением коэффициента 2.

Стоимость спирта этилового питьевого, спирта этилового ректифицированного, спирта этилового сырца, спирта, используемого для изготовления вин, шампанского, коньяков, соков спиртовых определяется исходя из оптовой цены предприятия – изготовителя с учетом акцизного сбора (по установленным ставкам) и налога на добавленную стоимость. К определенной таким образом цене применяется коэффициент 3.

В случае разворовывания или гибели животных сумма убытков определяется по закупочным ценам, которые были на момент возмещения убытков, с применением коэффициента 1,5.

Продовольственные товары, розничные цены на которые дотируются, оцениваются с добавлением к розничным ценам суммы дотаций.

Размер убытков от разворовывания, недостачи, уничтожения (порчи) бланков ценных бумаги документов строгого учета насчитывается с применением коэффициента:

5 – к номинальной стоимости, обозначенных на бланках ценных бумаги документах строгого учета, или стоимости документов строгого учета, установленного законодательством;

50 – к стоимости приобретения (изготовления) бланков ценных бумаг и документов строгого учета, на которых не обозначена номинальная стоимость или стоимость которых не установлена.[13, стр.

**Глава II. О порядке и условиях возмещения ущерба**

**2.1 Порядок определения размера ущерба**

Для определения размера суммы, которая подлежит взысканию с работника за причиненный ущерб, необходимо установить действительный размер ущерба. Именно действительный размер ущерба устанавливает тот критерий, при помощи которого в дальнейшем можно с учетом вида ответственности, конкретной обстановки, при которой был причинен ущерб, материального состояния работника точно устанавливается сумма, подлежащая взысканию.

Размер причиненного предприятию ущерба относительно имущества, которое было в эксплуатации и на которое предусмотрены амортизационные отчисления, определяется по фактическим затратам на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей с учетом фактического износа в соответствии с установленными нормами, но не ниже чем на 50 % от балансовой стоимости к моменту установления такого факта с учетом индексов инфляции, которое ежемесячно определяет Министерство статистики Украины, в соответствии размеру налога на добавленную стоимость и размера акцизного сбора.[13, стр.439]

Таким образом, размер прямого действительного ущерба сначала определяется в натуре, а потом производиться денежная оценка стоимости материальных ценностей. Необходимость определения ущерба в натуре не требуется только тогда, когда имеет место недостача денежных сумм.

При разворовывании, недостаче, умышленном уничтожении, порче материальных ценностей ущерб определяется по государственным розничным ценам. В случае отсутствия на данный вид материальных ценностей розничных цен ущерб определяется по ценам, которые устанавливаются Государственным комитетом Украины по ценам.

На предприятиях общественного питания (на производстве и в буфетах) и в комиссионной торговле размер ущерба, причиненный разворовыванием или недостачей продукции и товаров, определяется по ценам, установленным для продажи (реализации) этой продукции и товаров.

Порядок определения размера ущерба должен проводиться по формуле:

РУ = [(БС-А) \* I ІНФ + НДС + АСБ] \* 2,

где РУ – размер убытков (в гривнах);

БС – балансовая стоимость на момент установления факта разворовывания, недостачи, уничтожения (порчи) материальных ценностей (в гривнах);

А – амортизационные отчисления (в гривнах);

I IНФ – общий индекс инфляции, который рассчитывается на основании ежемесячно определяемых Министерством статистики Украины индексов инфляции;

НДС – размер налога на добавленную стоимость (в гривнах);

АСБ – размер акцизного сбора (в гривнах).

При определении размера ущерба, причиненной вследствие порчи имущества, следует выходить из размера уменьшения его стоимости. Если это имущество было отремонтировано, то размер ущерба составляют затраты на ремонт для обновления имущества в предыдущем состоянии. Затраты на ремонт, которые привели к улучшению состояния имущества в сравнении с тем, которым оно было до ремонта, прямого действительного вреда не составляют и не могут быть отнесены на счет работника.

Как уже отмечалось, что при определении прямого действительного ущерба должны учитываться установленные нормы затрат, которые разрабатываются и утверждаются соответствующими министерствами и ведомствами. Практика применения норм природных затрат свидетельствует, что эти нормы не могут применяться в случаях, когда доказано, что материальные ценности были вложены работником. [13, стр.440]

Необходимо помнить, что работник несет ответственность только за прямой действительный реальный ущерб, но не за упущенную выгоду.

Также, действующее законодательство Украины о труде ограничивает размеры отчислений [15, стр.23].

Теперь я хотел бы перейти к рассмотрению вопроса, когда виновным в причинении ущерба является не работник, а некий коллектив (бригада). Прежде всего, надо сказать, что даже при коллективной (бригадной) материальной ответственности наступает долевая материальная ответственность. Доля ответственности каждого члена коллектива (бригады) определяется в зависимости от срока работы в составе коллектива (бригады) и пропорционально размеру заработной платы работника. Члены бригады освобождаются от ответственности при доказанности вины кого-то из членов бригады в причинении ущерба или когда установлен факт кражи материальных ценностей третьим лицом.

Установление солидарной ответственности нескольких лиц за причиненный предприятию ущерб означает, что этот вред может быть взыскан с одного из привлеченных к материальной ответственности, который потом будет требовать от других лиц, которые совместно с ним причинили ущерб, возмещение в равных долях, за исключением части, которая касается лично его.

При определении размера материального ущерба, причиненного работниками самовольным использованием в личных целях технических средств (автотракторов, тракторов, автокранов и т.п.), принадлежащих предприятию, с которым они состоят в трудовых правоотношениях, следует исходить из того, что такой ущерб, причиненный не при выполнении трудовых (служебных) обязанностей, подлежат возмещению с применением норм гражданского законодательства, а именно ст. ст. 203, 453 Гражданского кодекса Украины. В этих случаях ущерб возмещается в полном размере, включая и не полученную предприятием прибыль от использования работником технических средств.

В случае материальной ответственности в пределах среднего месячного заработка он определяется исходя из заработка за последние два календарных месяца работы работника до дня причинения работником ущерба, если ущерб выявлен после его увольнения. В случае, когда работник работал на данном предприятии менее 2 месяцев, его заработок насчитывается из заработка за фактически отработанное время.

**2.2. Порядок возмещения вреда**

Законодательство о материальной ответственности предоставляет работнику, причинившему ущерб, возможность добровольно возместить убытки полностью или частично. Это возмещение работник может осуществить путем внесения некой денежной суммы в кассу предприятия или возместить убытки в натуре. Для последнего необходимо согласие собственника или уполномоченного им органа. Возмещая ущерб в натуре, работник может передать собственнику или уполномоченному им органу равноценное имущество на замену потерянного или отремонтировать поврежденное.

Если работник добровольно не возместил причиненный ущерб, законодательством предусмотрен принудительный порядок возмещения ущерба путем удержания суммы убытков из заработной платы работника по распоряжению собственника или уполномоченного им органа.

Покрытие ущерба работниками в размере, который не превышает среднемесячный заработок, проводится по распоряжению собственника или уполномоченного им органа путем отчисления из заработной платы. Руководителями предприятий и их заместителями покрытие ущерба в пределах среднего месячного заработка может осуществляться по распоряжению высшего в порядке подчиненности органа.

Распоряжение собственника предприятия или уполномоченного им органа, а также высшего в порядке подчиненности органа должно быть осуществлено не позднее двух недель со дня выявления причиненного работнику ущерба и представлено к исполнению не ранее семи дней со дня уведомления об этом работника. Эти 7 дней предоставляются для того, чтобы в случае несогласия с отчислением или их размером, работник мог оспорить это распоряжение к органу по трудовым спорам: в комиссию по трудовым спорам, а в случае ее отсутствия – в районный (местный) суд. [13, стр.443]

Судебному рассмотрению подлежат заявления собственника предприятия или уполномоченного им органа к работнику о возмещении ущерба в размере, превышающем средний месячный заработок. Ущерб может превышать и среднюю месячную заработную плату, но в соответствии с законодательством работник может нести ответственность только в пределах своего среднего месячного заработка. В суд собственник или уполномоченный им орган должен обратиться также в том случае, когда размер ущерба не превышает средний месячный заработок, но возмещение не может быть произведено по распоряжению собственника или уполномоченного им органа в связи с окончанием срока на выдачу распоряжения или в случае прекращения работником трудовых правоотношений с данным предприятием.

Вопрос о возмещении причиненного вреда может рассматриваться судом по заявлению работника, который не согласен с распоряжением об отчислении, сделанном собственником или уполномоченным им органом, или с размером этого отчисления после рассмотрения его в комиссии по трудовым спорам или непосредственно в суде.

Иск о необоснованности распоряжения собственника или уполномоченного им органа относительно отчислений ущерба работником может быть заявлен и к реализации распоряжения об отчислении. Работником может быть также заявлен иск о возвращении суммы, которая лишне выплачена им добровольно на возмещение ущерба, когда отсутствуют основания и условия для материальной ответственности, убытки, возмещенные им в большем размере, чем это предусмотрено законом, и в других случаях.[10, стр.239]

Также стоит сказать, что суд, в каждом случае должен выяснить обстоятельства, причинены ли предприятию материальные убытки действиями работника; составляют ли эти убытки прямой действительный ущерб работника; причинены ли они неправомерными действиями работника; входят ли в функции работника обязанности, исполнение которых привело в причинению ущерба; в какой конкретно обстановке предприятию причинены убытки и есть ли в этом вина работника; были ли работнику созданы условия, которые бы обеспечивали сохранение материальных ценностей и нормальную работу с ними.

Если причиненный ущерб явился не только виновного поведения работника, но отсутствия условий, обеспечивающих сохранность материальных ценностей, размер возмещения должен быть соответственно уменьшен.

Проверяя материальное положение работника, как условие применения ст.137 КЗоТ Украины, необходимо собрать достаточные доказательства об имущественном состоянии работника, привлекаемого к материальной ответственности (размер заработка, иных основных и дополнительных доходов), его семейном положении (количество членов семьи, наличие иждивенцев и т.п.).

Снижение размера ущерба не допускается, если он причинен преступлением, совершенным с корыстной целью. В силу того, что причинение ущерба работником, находившимся в нетрезвом состоянии, является грубейшим нарушением трудовых обязанностей и в соответствии с законом влечет полную материальную ответственность, уменьшение размера возмещения за этот ущерб также, как правило, не допускается. [14, стр.245]

Для обращения в суд собственника или уполномоченного им органа, в соответствии со ст.233 КЗоТ, устанавливается годичный срок со дня обнаружения, причиненного работником, ущерба. Днем выявления ущерба считается день, когда собственнику или уполномоченному им органу стало известно про наличие ущерба, причиненного работником. Днем установления ущерба, обнаруженного вследствие инвентаризации материальных ценностей, ревизии или проверки финансово – хозяйственной деятельности предприятия, следует считать день подписания соответствующего акта или вывода.

**2.3. Материальная ответственность руководителя предприятия, учреждения, организации**

В законодательстве Украины в период приобретения независимости и начала перехода к рыночному функционированию экономики достаточно часто употребляется термин «собственник предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган». Именно это лицо выступало тем субъектом, на которого законодатель возложил те или иные обязанности или наделял какими-то правами. Преимущественно этот термин употреблялся (и употребляется до этого времени) в нормативно-правовых актах в сфере трудового права и права социальной защиты.

Прежде всего, стоит сказать, что Конституция Украины определяет юридических лиц как один из видов субъектов права наравне с гражданами, государством, территориальными громадами. Именно юридические и другие лица выступают субъектами права собственности, осуществляют хозяйственную деятельность, имеют право на обращение в суд по защите своих прав и охраняемых законом интересов и т.д.

Таким образом, с правовой точки зрения, употребление термина «собственник предприятия, учреждения, организации» также необоснованное и бессодержательное, как, например, употребление термина «собственник гражданина» или «собственник территориальной громады».

Но стоит сказать, что в последние годы законодательство постепенно переходит от термина «собственник предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган» к признанному в мировой практике термина «работодатель» [12, стр.25].

С определением понятия мы разобрались, а теперь я хотел перейти к рассмотрению последнего пункта плана своей курсовой работы – материальной ответственности руководителя предприятия, учреждения, организации (работодателя).

В соответствии с п.2 ст.133 КЗоТ Украины руководители предприятий, учреждений, организаций и их заместители, а также руководители любых структурных подразделений на предприятиях, в учреждениях, организациях и их заместители несут материальную ответственность в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка, если ущерб предприятию, учреждению, организации причинен излишними денежными выплатами, неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер по предотвращению простоев, выпуска недоброкачественной продукции, хищений, уничтожения и порчи материальных или денежных ценностей.

Если должностное лицо допустило несколько случаев причинения ущерба по указанным выше основаниям либо по одному из них, суд вправе взыскать в возмещение ущерба за каждый такой случай денежные суммы в пределах среднего месячного заработка виновного лица. [10, стр.241]

Также стоить сказать, что наступление материальной ответственности работодателя происходит не только когда он причиняет ущерб предприятию, осуществляет излишние материальные выплаты (и другие случаи, приведенные выше), злоупотребляет своим статусом, должностью, но также тогда, когда он не исполняет свои обязанности, к группе обязанностей работодателя стоит отнести такие случаи:

1) трудоустройство должно производиться по правилам, предусмотренными в ст. 421 КЗоТ, а именно: работник, с которым был разорван трудовой договор, по основаниям, предусмотренным в п.1 ст. 40 КЗоТ, на протяжении одного года имеет право на заключение трудового договора в случае повторного принятия на работу, если собственник, или уполномоченный им орган проводит принятие на работу работников аналогичной квалификации;

2) трудоустройство работников на предыдущей работе после окончания их полномочий на выборной должности (ст. 118 КЗоТ);

3) трудоустройство при переводе на другую работу к другому работодателю (ст.120 КЗоТ);

4) перевод на более легкую работу (ст.170 КЗоТ);

5) трудоустройство инвалидов (ст.172 КЗоТ);

6) трудоустройство и профессиональное обучение на производстве молодежи, которая закончила общеобразовательные, ПТУ, а также других лиц, не достигших 18 лет (ст.196 КЗоТ);

7) трудоустройство молодых специалистов – выпускников государственных учебных заведений, потребность в которых была ранее заявлена предприятиями, учреждениями, организациями (ч.2 ст.197 КЗоТ).[9, стр.71].

Также, основанием наступления материальной ответственности работодателя является нарушение им прав работника, вследствие чего ему был причинен материальный и моральный вред. Работодатель обязан возместить моральный вред, причиненный работнику своими действиями или бездеятельностью, которые нарушают права работника, в соответствии с гражданским законодательством. В соответствии с ч.1 ст.1167 ГК моральный вред возмещается лицом его причинившим, при наличии его вины. В последнее время в научной литературе по трудовому праву всё более чаще рассматривают вопрос о возмещении работодателем не только материального вреда, но и морального. [8, стр.51].

Вопрос о возможности его возмещения является достаточно неоднозначным, поскольку одна группа ученных считает, что возмещение морального вреда возможно лишь при нарушении прав работника, не имеющих имущественный характер, другие считают, что обязанность возместить моральный вред наступает не только при нарушении неимущественных прав работника, но и в тех случаях, когда одновременно с имущественными нарушаются неимущественные права. Третья группа ученых считает, что возмещение морального вреда должно происходить независимо от того, имущественные или неимущественные права были нарушены.

Что касается меня, то я тоже считаю, что моральный вред должен возмещаться как нарушения имущественных, так и неимущественных прав работника, потому что иногда работнику может быть причинен незначительный имущественный вред, но связана с большими моральными утратами. Поэтому должно действовать общее правило – любой реальный вред возмещается в полном объеме.

Вообще стоит сказать, украинское трудовое законодательство относительно работодателя жестокое, иногда даже дискриминационное. Законодатель установил достаточно жестокую ответственность для работодателя (собственника). [15, стр.23]

Так, в соответствии с ч.1 ст.1172 ГК Украины, работодатель должен возместить вред, причиненный по вине работника во время выполнения им своих трудовых обязанностей. А также в соответствии со ст.1191 ГК, права требования в таком случае работодатель к работнику не имеет.

Также я хотел бы сказать, что в соответствии со ст.24 Конституции Украины граждане Украины имеют равные права и свободы и являются равными пред законом. Не может быть привилегий или ограничений по признакам расы, цвета кожи, политических, религиозных, и других убеждений, пола, этнического и социального происхождения, имущественного положения, места проживания и т.д.

Приведенной конституционной норме прямо противоречит ситуация, когда лицо, непосредственно причинившее ущерб и является в этом виновным, отвечает абсолютно разным способом в зависимости от того, причинен ли этот ущерб во время выполнения трудовой функции, находилось ли то лицо в трудовых отношения с тем, кому причинило ущерб. Тем более является недопустимым, что от этого зависит положение потерпевшего, которому причинен ущерб. [11, стр.29].

Так, статьи 116, 117 КЗоТ устанавливают, что при увольнении работника выплата всех сумм, которые принадлежат ему от предприятия, учреждения, организации, происходит в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то назначенные суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае возникновения спора про размер суммы, надлежащих работнику при увольнении, собственник или уполномоченный им орган в любом случае должен в указанный срок выплатить сумму, не подлежащую оспорению. И для сравнения. КЗоТ Украины предусматривает только два вида ответственности работника: это, согласно ст.147 КЗоТ – выговор, увольнение (за исключением некоторых категорий работников, н/р, госслужащих). [15,стр.24]

**Заключение**

Как уже говорилось во введении, наиболее важными задачами в этой курсовой работе является определение истины: чей статус (работника или работодателя) наиболее защищен на законодательном уровне. Именно в заключении я хотел бы сделать сравнительную характеристику положений норм о правовом статусе работника и работодателя, тем самым определить, кто из сторон трудовых правоотношений более защищен, и имеет больший объем прав. Итак, ниже будут наведены факты законодательства, которые отображают положение сторон трудовых правоотношений (работника и работодателя), после чего я уже сделаю некие выводы.

Во-первых, необходимо помнить, что работник несет ответственность только за прямой действительный реальный ущерб, но не за упущенную выгоду.

Также, действующее законодательство Украины о труде ограничивает размеры отчислений

Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный собственнику, наступает при наличии следующих условий: во-первых, прямого действительного ущерба имуществу собственника; во-вторых, противоправности поведения работника, т.е. ущерб, причинен вследствие нарушения или неисполнения трудовых обязанностей; в-третьих, причиной связи между противоправным действием (бездействием) работника и возникшим ущербом; в-четвертых, вины работника, причинившего ущерб, в форме умысла или неосторожности.

Отсутствие хотя бы одного из перечисленных условий освобождает работника от обязанности возместить ущерб.

При определении размера материального ущерба, причиненного работниками самовольным использованием в личных целях технических средств (автотракторов, тракторов, автокранов и т.п.), принадлежащих предприятию, с которым они состоят в трудовых правоотношениях, следует исходить из того, что такой ущерб, причиненный не при выполнении трудовых (служебных) обязанностей, подлежат возмещению с применением норм гражданского законодательства, а именно ст. ст. 203, 453 Гражданского кодекса Украины. В этих случаях ущерб возмещается в полном размере, включая и не полученную предприятием прибыль от использования работником технических средств.

Законодательство о материальной ответственности предоставляет работнику, причинившему ущерб, возможность добровольно возместить убытки полностью или частично. Это возмещение работник может осуществить путем внесения некой денежной суммы в кассу предприятия или возместить убытки в натуре. Для последнего необходимо согласие собственника или уполномоченного им органа. Возмещая ущерб в натуре, работник может передать собственнику или уполномоченному им органу равноценное имущество на замену потерянного или отремонтировать поврежденное.

Если работник добровольно не возместил причиненный ущерб, законодательством предусмотрен принудительный порядок возмещения ущерба путем удержания суммы убытков из заработной платы работника по распоряжению собственника или уполномоченного им органа.

Покрытие ущерба работниками в размере, который не превышает среднемесячный заработок, проводится по распоряжению собственника или уполномоченного им органа, путем отчисления из заработной платы. Руководителями предприятий и их заместителями покрытие ущерба в пределах среднего месячного заработка может осуществляться по распоряжению высшего в порядке подчиненности органа.

Вопрос о возмещении причиненного ущерба может рассматриваться судом по заявлению работника, который не согласен с распоряжением об отчислении, сделанном собственником или уполномоченным им органом, или с размером этого отчисления после рассмотрения его в комиссии по трудовым спорам или непосредственно в суде.

Иск о необоснованности распоряжения собственника или уполномоченного им органа относительно отчислений ущерба работником может быть заявлен и к реализации распоряжения об отчислении. Работником может быть также заявлен иск о возвращении суммы, которая лишне выплачена им добровольно на возмещение ущерба, когда отсутствуют основания и условия для материальной ответственности, убытки, возмещенные им в большем размере, чем это предусмотрено законом, и в других случаях.

Также стоит сказать, что суд, в каждом случае должен выяснить обстоятельства, причинены ли предприятию материальные убытки действиями работника; составляют ли эти убытки прямой действительный ущерб работника; причинены ли они неправомерными действиями работника; входят ли в функции работника обязанности, исполнение которых привело в причинению ущерба; в какой конкретно обстановке предприятию причинены убытки и есть ли в этом вина работника; были ли работнику созданы условия, которые бы обеспечивали сохранение материальных ценностей и нормальную работу с ними.

Если причиненный ущерб явился не только вследствие виновного поведения работника, но и отсутствия условий, обеспечивающих сохранность материальных ценностей, размер возмещения должен быть соответственно уменьшен.

Проверяя материальное положение работника, как условие применения ст.137 КЗоТ Украины, необходимо собрать достаточные доказательства об имущественном состоянии работника, привлекаемого к материальной ответственности (размер заработка, иных основных и дополнительных доходов), его семейном положении (количество членов семьи, наличие иждивенцев и т.п.).

В соответствии с п.2 ст.133 КЗоТ Украины руководители предприятий, учреждений, организаций и их заместители, а также руководители любых структурных подразделений на предприятиях, в учреждениях, организациях и их заместители несут материальную ответственность в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка, если ущерб предприятию, учреждению, организации причинен излишними денежными выплатами, неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер по предотвращению простоев, выпуска недоброкачественной продукции, хищений, уничтожения и порчи материальных или денежных ценностей.

Если должностное лицо допустило несколько случаев причинения ущерба по указанным выше основаниям либо по одному из них, суд вправе взыскать в возмещение ущерба за каждый такой случай денежные суммы в пределах среднего месячного заработка виновного лица.

Для обращения в суд собственника или уполномоченного им органа, в соответствии со ст.233 КЗоТ, устанавливается годичный срок со дня обнаружения, причиненного работником, ущерба. Днем выявления ущерба считается день, когда собственнику или уполномоченному им органу стало известно про наличие ущерба, причиненного работником. Днем установления ущерба, обнаруженного вследствие инвентаризации материальных ценностей, ревизии или проверки финансово – хозяйственной деятельности предприятия, следует считать день подписания соответствующего акта или вывода.

Кроме того, на работодателя возложено большое количество обязанностей. Такие как: трудоустройство работников на предыдущей работе после окончания их полномочий на выборной должности (ст. 118 КЗоТ); трудоустройство при переводе на другую работу к другому работодателю; трудоустройство инвалидов (ст.172 КЗоТ); трудоустройство и профессиональное обучение на производстве молодежи, которая закончила общеобразовательные, ПТУ, а также других лиц, не достигших 18 лет (ст.196 КЗоТ); трудоустройство молодых специалистов.

Эта была только совсем небольшая часть обязанностей, касающихся обязательного трудоустройства граждан, не касающаяся обязательных выплат, налогов, сборов, отчислений, а также других обязательств.

Также, основанием наступления материальной ответственности работодателя является нарушение им прав работника, вследствие чего ему был причинен материальный и моральный вред. Работодатель обязан возместить моральный вред, причиненный работнику своими действиями или бездеятельностью, которые нарушают права работника, в соответствии с гражданским законодательством.

Так, в соответствии с ч.1 ст.1172 ГК Украины, работодатель должен возместить вред, причиненный по вине работника во время выполнения им своих трудовых обязанностей. А также в соответствии со ст.1191 ГК, права требования в таком случае работодатель к работнику не имеет.

Но стоит сказать, что и есть некий, незначимый «противовес». Если работник находился в этот момент в нетрезвом состоянии, что является грубейшим нарушением трудовых обязанностей, в силу этого, в соответствии с законом именно работник будет нести полную материальную ответственность, уменьшение размера возмещения за этот ущерб также, как правило, не допускается.

Также я хотел бы сказать, что в соответствии со ст.24 Конституции Украины граждане Украины имеют равные права и свободы и являются равными пред законом. Не может быть привилегий или ограничений по признакам расы, цвета кожи, политических, религиозных, и других убеждений, пола, этнического и социального происхождения, имущественного положения, места проживания и т.д.

Приведенной конституционной норме прямо противоречит ситуация, когда лицо, непосредственно причинившее ущерб и является в этом виновным, отвечает абсолютно разным способом в зависимости от того, причинен ли этот ущерб во время выполнения трудовой функции, находилось ли то лицо в трудовых отношениях с тем, кому причинило ущерб. Тем более является недопустимым, что от этого зависит положение потерпевшего, которому причинен ущерб.

Так, статьи 116, 117 КЗоТ устанавливают, что при увольнении работника выплата всех сумм, которые принадлежат ему от предприятия, учреждения, организации, происходит в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то назначенные суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае возникновения спора про размер суммы, надлежащих работнику при увольнении, собственник или уполномоченный им орган в любом случае должен в указанный срок выплатить сумму, не подлежащую оспорению. И для сравнения. КЗоТ Украины предусматривает только два вида ответственности работника: это, согласно ст.147 КЗоТ – выговор, увольнение (за исключением некоторых категорий работников, например, госслужащих).

К тому же КЗоТ Украины (ст. 2371) предусматривает обязанность работодателя возместить моральный ущерб, причиненный работнику, если нарушения законных прав последнего привели к моральным страданиям, потери нормальных жизненных связей и требуют от него дополнительных усилий для организации своей жизни.

Следует отметить, что форма вины для привлечения работодателя к материальной ответственности значения не имеет.

Ну и в заключении, следует сказать, что бремя доказывания вины работника в причинении ущерба, по общему правилу, возлагается на собственника, то есть действует презумпция невиновности работника.

Из всего вышеприведенного, можно сделать вывод, что на сегодняшний день украинское трудовое законодательство относительно работодателя жестокое, иногда даже дискриминационное. Законодатель установил достаточно жестокую ответственность для работодателя (собственника), и именно в этой части трудового права думаю, нуждается в усовершенствовании.

**Список литературы**

1) Конституция Украины, принята на пятой сессии Верховной Радой Украины 28 июня 1996 г.– Х: ООО «Одиссей», 2005.

2) Гражданский кодекс Украины, принят 16.01.2003, вступил в силу 01.01.2004.– Х.: ТОВ. «Одиссей», 2006.

3) Кодекс законов о труде Украины. – Х.: «Одиссей», 2007.

4) Закон Украины «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» от 06.06.95 г. №217/95-ВР**.**

5) Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей» від 22.01.96, за № 116.

6) Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» за №14, от 29.12.1992 г.

7) Алексеенко Л. «Актуальні питання матеріальної відповідальності в трудовому праві» / Юридичний журнал №7 (49)-2006, Видавництво «Юстиніан» с.50-52.

8) Богомаз Г. «Відповідальність роботодавця у вигляді відшкодування працівникові моральної шкоди» / Юридичний журнал №6 – 2005 с.49-53.

9) Богомаз Г. «Проблемні питання матеріальної відповідальності работодавця за необгрунтовану відмову у прийнятті на роботу в Україні» // Юридична Україна. – 2005. - № 5 - с.69-72.

10) Венедиктов В.С. Трудовое право Украины. – Харьков: Консум, 2004. – 304 с.

11) Володарський В. «Відповідальність працівника за причинення шкоди: неприпустима двоїстість підходів» / Юридичний журнал №;4 (22) – 2004 с.28-29.

12) Жадан С. «Зміст терміну «роботодавець»» // Юридичний журнал №4 (22) – 2004 с.25-26.

13) Прокопенко В.И. Трудове право України: Підручник. – Х.: «Консум», 1998. – 480 с.

14) Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие / Под ред. В.В. Жерникова. – Х.: «Одиссей», 2000. – 624 с.

15) Тышкин А. «Работодавець та найманий працівник: чиї права захищені?» / Юридичний журнал №4 (22) – 2004 с. 23-24.

16) Хуторян Н.Н. «Реформування трудового законодавства про матеріальну відповідальність» // Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Випуск 33. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2006. – 690с. с.231-234.

17)Яковлєв В. «Договір про повну матеріальну відповідальність – юр. підстава матеріальної відповідальності працівника» – Право України - № 12 – 2001 с.87-90.