**Содержание**

Введение

Понятие материальной ответственности

Виды материальной ответственности

Условия наступления материальной ответственности

Заключение

Список литературы

**Введение**

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы, т. е. упущенная выгода, взысканию с работника не подлежат (ст. 238 ТК РФ).

Это положение законодатель закрепил, обеспечив защиту работника как наименее слабой и экономически незащищенной; стороны трудового договора. Трудовое законодательство не раскрывает понятие ущерба. При рассмотрении данного вопроса необходимо руководствоваться положениями ГК РФ, который определяет, что реальный ущерб, причиненный работником работодателю, представляет собой расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права при утрате или повреждении его имущества (ч. 2 ст. 15 ГК РФ).

**Понятие материальной ответственности**

Материальная ответственность работника — это его обязанность возместить в установленном порядке и в определенных размерах имущественный ущерб, причиненный по его вине предприятию (организации) в результате ненадлежащего исполнения им своих трудовых обязанностей. Вопросы материальной ответственности регулируются Трудовым кодексом РФ и рядом других нормативных актов.

Материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, возлагается на работника при условии, если ущерб причинен по его вине. Эта ответственность, как правило, ограничивается его средним месячным заработком.

Согласно п. 1 ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.[[1]](#footnote-1)

**Виды материальной ответственности**

Работник несет материальную ответственность:

* за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю;
* за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Если будет доказано, что ущерб был причинен по вине нескольких работников либо работника и других лиц, которые не состоят в трудовых отношениях с организацией, которой причинен ущерб, то на них может быть возложена солидарная ответственность. Однако следует учитывать, что такая ответственность может быть на Них возложена лишь при условии, если решением суда будет установлено, что ущерб причинен их совместными умышленными действиями.

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

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

Трудовое законодательство устанавливает два основных вида материальной ответственности работников: ограниченную и полную.

Ограниченная материальная ответственность состоит в обязанности работника возмещать прямой действительный ущерб в предусмотренных законодательством пределах. Таковым является часть заработной платы трудящегося. Ущерб, превышающий заранее установленный предел, не может быть взыскан с работника.

Ответственность в пределах среднего месячного заработка работника (ст. 241 ТК РФ) наступает во всех случаях причинения ущерба, кроме тех, когда законодательством предусмотрен иной вид или предел ответственности. Если закон устанавливает привлечение работника к материальной ответственности без указания ее вида или специального предела, то он отвечает в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка.

Такая ответственность наступает за порчу или уничтожение по небрежности имущества работодателя (зданий, сооружений, станков, механизмов, транспортных средств и т.п.), а также материалов, полуфабрикатов, изделий (в том числе при их изготовлении) и инструментов, выданных в пользование работнику.

Статья 242 ТК РФ предусматривает полную материальную ответственность работника, которая состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Такая ответственность может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.[[2]](#footnote-2)

**Условия наступления материальной ответственности**

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, главным бухгалтером.

Рассмотрим каждый из случаев наступления полной материальной ответственности.

***1.*** *Причинение при исполнении трудовых обязанностей ущерба, за который полная материальная ответственность установлена специальными законодательными актами.* Полная материальная ответственность наступает независимо от привлечения работника к уголовной ответственности, а также заключения с ним специального письменного договора. Так, операторы связи отвечают за утрату, повреждение ценных почтовых отправлений и недостачу почтовых отправлений в размере их объявленной ценности (ст. 37 Федерального закона от 7 июля 2003 г. № 126 «О связи» (в ред. от 29 декабря 2006 г., с изм. и доп., вступившими в силу 1 января 2007 г.).

В данном случае необходимо проверять, за какой вид ущерба установлена эта ответственность и относится ли работник к категории лиц, упомянутых в соответствующем законодательном акте. Такими актами не являются приказы и инструкции министерств, ведомств и тем более работодателя.

*2. Получение работником ценностей под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам.* В данном случае полная материальная ответственность также наступает лишь за ущерб, возникший в результате необеспечения сохранности ценностей, т.е. их недостачи или порчи.

До возложения на работника ответственности необходимо про-I верить, был ли соблюден порядок выдачи ему разовых документов на получение ценностей и ознакомлен ли он с правилами приемки материальных ценностей.

Статья 244 ТК РФ предусматривает заключение письменных договоров о полной материальной ответственности работников.

Так, в соответствии с ней письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) ответственности, т.е. о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются с работниками, достигшими 18-летнего возраста и непосредственно обслуживающими или использующими денежные товарные ценности или иное имущество.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться такие договоры, а также их типовые формы утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

При отсутствии хотя бы одного из этих условий на работника возлагается ответственность лишь в ограниченном размере, если только согласно законодательству он не отвечает за причиненный ущерб в полном размере по иным основаниям. Договор, заключенный с нарушением установленного порядка, признается недействительным и не влечет для работника правовых последствий. Договор предусматривает: конкретизацию обязанностей работодателя и работника по обеспечению сохранности имущества организации, вверенного работнику; полную материальную ответственность работника за необеспечение сохранности имущества и иных ценностей, переданных ему для хранения или других целей.

По общему правилу, с работником, которому непосредственно вверяются денежные и товарные ценности, заключается договор о его индивидуальной ответственности.

Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности, а также типовые формы договоров о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, и утверждены постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. № 85.

*3. Причинение ущерба недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материальных ценностей, в том числе при их* изготовлении, а также предметов, выданных организацией работнику в пользование. Ответственность по данному основанию дифференцирована в зависимости от случаев причинения ущерба и видов имущества предприятия. К этому имуществу относятся материалы, полуфабрикаты, изделия (продукция); инструменты, измерительные приборы, спецодежда и другие предметы, выданные работнику 1 в пользование.

За порчу или уничтожение этого имущества по небрежности наступает ограниченная материальная ответственность работника в пределах его среднего месячного заработка.

**4.** Причинение ущерба работником в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения. Такой работник несет полную материальную ответственность за причиненный по его вине любой прямой действительный ущерб. Нетрезвое состояние работника должно быть доказано работодателем.

**5.** Причинение ущерба преступными действиями работника, установленными приговором суда. Ответственность по данному основанию наступает лишь при условии, что совершение работником такого деяния установлено судом в порядке уголовного судопроизводства.

Материальная ответственность в полном размере ущерба возлагается и в тех случаях, когда лицо было освобождено от уголовной ответственности вследствие истечения срока давности или акта амнистии.

При оправдательном приговоре за отсутствием состава преступления, а равно при прекращении по этим мотивам уголовного дела в стадии предварительного следствия суд, рассматривая вопрос о возмещении ущерба, вправе удовлетворить иск в пределах полного размера причиненного работником ущерба по иным предусмотренным в законе основаниям.

**6.** Причинение ущерба в результате административного правонарушения, если таковой установлен соответствующим государственным органом. Как уже было указано, работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка ч. 2 ст. 242 ТК РФ.

Согласно ст. 2.1 КоАП РФ административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое КоАП РФ или законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответственность.

***7.*** Разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами. Согласно ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре могут предусматриваться условия о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Трудовым кодексом предусмотрено основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя за разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Государственные инспекторы труда обязаны хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий, а также после оставления своей должности, считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы (ч. 2 ст. 358 ТК РФ).

*8.* Причинение ущерба не при исполнении трудовых обязанностей. Работник может причинить ущерб как в рабочее время, так и в свободное от работы время, например, при использовании автомашины работодателя в личных целях без его разрешения. Однако должно быть доказано, что работник не исполнял свои трудовые обязанности и его поведение противоречило интересам работодателя.

При самовольном использовании работником в личных целях технических средств (автомобилей, тракторов, автокранов и т.п.) работодателя ущерб причиняется не при исполнении трудовых обязанностей, и в связи с этим он подлежит возмещению в полном объеме по правилам гражданского законодательства (ст. 15 ГК РФ), включая и неполученные доходы от использования технических средств.

Таким образом, законодательство устанавливает полную материальную ответственность работника:

за ущерб, возникший в результате необеспечения сохранности вверенных ему ценностей (п. 2 ст. 243 ТК РФ);

за некоторые случаи причинения ущерба при исполнении трудовых обязанностей (п. 1 и 3 ст. 243 ТК РФ);

за любой ущерб в отдельных случаях его причинения (п. 4, 5, 6, 8 ст. 243 ТК РФ).

Согласно Федеральному закону от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» (п. 6 ст. 59) (в ред. от 25 октября 2006 г.) материальная ответственность за ущерб, причиненный юридическому лицу, возлагается на работника указанного юридического лица, если неисполнение или ненадлежащее исполнение им трудовых обязанностей повлекло хищение либо недостачу наркотических средств или психотропных веществ.

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность (ст. 245 ТК РФ).

Статьей 244 ТК РФ предусмотрено заключение письменных договоров о полной коллективной (бригадной)

материальной ответственности т.е. о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества. Такие договоры могут заключаться с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады). По нему ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

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

В ст. 246 ТК РФ определяется размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Истребование от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба является обязательным.

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

Статья 248 ТК РФ определяет *порядок взыскания ущерба.*

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется в судебном порядке.

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

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

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

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

Работник *обязан возместить затраты*, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срокам обусловленного трудовым договором или соглашением об обучений) работника за счет средств работодателя.

Судебный порядок возмещения ущерба применяется, если сумма ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний; месячный заработок либо если работодатель пропустил указанный: двухнедельный срок для издания приказа (распоряжения) о взыскании с работника суммы, не превышающей его среднего месячного заработка. Ущерб, причиненный по вине руководителей государственных и муниципальных организаций и их заместителей, возмещается ими по распоряжению вышестоящего в порядке подчиненности органа с соблюдением указанных правил. Взыскание с названных лиц материального ущерба в судебном порядке производится по! иску вышестоящего в порядке подчиненности органа или по заявлению прокурора.

Для обращения работодателя в суд установлен годичный срок со дня обнаружения ущерба (ст. 392 ТК РФ). Тот же срок установлен и для обращения в суд вышестоящего в порядке подчиненности органа либо прокурора. При пропуске по уважительным причинам установленного срока суд может его восстановить.

Днем обнаружения ущерба следует считать день, когда вышестоящему в порядке подчиненности органу стало известно о наличии ущерба, причиненного работником. Если ущерб выявлен в результате инвентаризации материальных ценностей, при ревизии, т.е. проверке финансово-хозяйственной деятельности организации, то днем его обнаружения считается дата подписания соответствующего акта или заключения.

Подлежит также удовлетворению требование работника о возврате излишне выплаченной в возмещение ущерба суммы, если он добровольно возместил ущерб в большем размере, чем это предусмотрено законом.

В соответствии со ст. 250 ТК РФ орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств *снизить размер ущерба*, подлежащий взысканию с работника. Однако это недопустимо, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

Смягчающими ответственность за причиненный ущерб являются обстоятельства, препятствовавшие работнику выполнить должным образом возложенные на него обязанности, в частности отсутствие нормальных условий хранения, ненадлежащая организация труда.

Вместе с тем учитывается, принимал ли работник зависящие от него меры к предотвращению ущерба.

Возможность уменьшения размера суммы, подлежащей взысканию в возмещение ущерба с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника, относится ко всем видам материальной ответственности.

Если ущерб причинен по вине нескольких работников, размер возмещения за него определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности (ч. 4 ; ст. 245 ТК РФ).

Право регрессного требования к работнику возникает со времени выплаты организации сумм третьему лицу, и с этого же времени исчисляется срок для предъявления регрессного иска. Течение сроков для обращения в суд начинается на следующий день после календарной даты, которой определено его начало (ст. 14 ТК РФ).

При предъявлении регрессного требования к работнику ответственность последнего, по общему правилу, ограничена его средним месячным заработком.

Если законом предусмотрена полная материальная ответственность работника за причиненный им ущерб, то регрессные иски могут предъявляться к нему вплоть до полного погашения ущерба. Вопрос об их удовлетворении разрешается судом с учетом конкретных обстоятельств и материального положения ответчика.

Если же вопреки закону произведено удержание из заработной платы работника без его письменного согласия или без судебного решения, то орган по рассмотрению трудовых споров обязан принять по заявлению работника решение о возврате незаконно удержанной суммы.[[3]](#footnote-3)

*МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА*

Истец, директор фирмы по изготовлению витражей, рассказывает, что его бывший сотрудник причинил вред имуществу фирмы.

У истца небольшой художественный цех, который, тем не менее, приносит хороший доход. Постепенно он стал расширяться и стал принимать на работу новых сотрудников. В агентство по трудоустройству он не обращался, нашел ответчика по объявлению газете. Его вполне устроило резюме и опыт работы ответчика: слесарь 6-го разряда, коренной москвич, раньше работал на государственном предприятии, стаж 11 лет, умеет собирать витражи и стенды, исполнительный, коммуникабельный, ответственный, без вредных привычек, на прежнем месте работы его уволили по сокращению штатов и сейчас он ищет работу. Ответчику установили зарплату в размере 1000$ и испытательный срок — месяц.

За месяц истец успел не раз пожалеть, что связался с этим человеком: тот приходил на работу нетрезвым, сломал новый пневматический станок, вместо работы митинговал. В итоге обстановка в коллективе сложилась нездоровая, так как за две недели ответчик умудрился полностью деморализовать весь рабочий коллектив. Тогда истец отказал ответчику в приеме на работу, в ответ на это последний разбил дорогой витраж, над которым трудился новый сотрудник. Стоимость витража 65 000 рублей. Истец считает, что ответчик намеренно причинил убыток его фирме и требует взыскать по суду стоимость витража. Иначе он его уволит по статье о профнепригодности.

Ответчик считает, , что истец поступил с ним несправедливо. На этой работе он работал и токарем, и слесарем, и уборщиком. Станок он случайно сломал, просто ему этот тип станка был не знаком, но потом сам же его и починил. Над витражом они работали вместе с тем работником, однако тот заявил, что ответчик работать не умеет. Такого стерпеть ответчик не смог, замахнулся напильником и задел витраж, который стоял на специальном стенде. Стенд с витражом упал на пол и разбился. Ответчик считает, что в данном случае виноваты оба.

Решение суда. Судом установлено, что вред имуществу истца причинен в результате неправомерных действий обоих сотрудников. Следовательно, оба работника несут материальную ответственность перед истцом.

В соответствии с трудовым законодательством работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка. Основания для полной материальной ответственности работника (т.е. случаи, когда работник возмещает вред в полном размере) должны быть предусмотрены федеральными законами.

Так, материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

недостачи ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

умышленного причинения ущерба;

причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

• разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

В данном случае договор о материальной ответственности с работниками истец не заключал, ущерб причинен ими по неосторожности. Оснований, предусмотренных законом для полной материальной ответственности, судом не установлено.

В иске решено отказать. Истец вправе обратиться в суд с требованием о возмещении ущерба в размере среднего заработка каждым из работников.[[4]](#footnote-4)

Судебные баталии

КОРЕННОЙ МОСКВИЧ

**Заключение**

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях (ст. 243 ТК РФ):

* возложение в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами на работника материальной ответственности в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
* недостача ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
* умышленное причинение ущерба;
* причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
* причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
* причинение ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
* разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Список литературы

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Юриспруденция", "Социальная работа", "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент организаций" / [Н.А. Амаглобели и др.]; под ред. Ф.Г.Мышко, - 3-е изд-е, пеераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2008. – 495 с.
2. Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений. – М.: Издательство "Альфа-Пресс", 2005. – 904 с.
3. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: Издательство НОРМА, 2003. – 640 с.
4. Астахов П.А. Работник и работодатель: спорные моменты / П.А. Астахов. – М.: Эксмо, 2008. – 256 с. – (Час суда).

1. Стр. 350 Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Юриспруденция", "Социальная работа", "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент организаций" / [Н.А. Амаглобели и др.]; под ред. Ф.Г.Мышко, - 3-е изд-е, пеераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2008. – 495 с. [↑](#footnote-ref-1)
2. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: Издательство НОРМА, 2003. – 640 с. [↑](#footnote-ref-2)
3. Стр. 561 Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений. – М.: Издательство "Альфа-Пресс", 2005. – 904 с. [↑](#footnote-ref-3)
4. Стр. 152 Астахов П.А. Работник и работодатель: спорные моменты / П.А. Астахов. – М.: Эксмо, 2008. – 256 с. – (Час суда). [↑](#footnote-ref-4)