

**ГПОУ «ШАХТЕРСКИЙ
ТЕХНИКУМ» ДонНУЭТ.**

Занятие по дисциплине:

«Правовое обеспечение профессиональной деятельности».

Группа ООП 3/1.

07.03.2023.

Тема. Трудовая ответственность сторон трудового договора.

ПЛАН.

1. Понятие материальной ответственности и условия ее наступления.
2. Полная материальная ответственность работника.
3. Ограниченная материальная ответственность.
4. Материальная ответственность работодателя перед работником.
5. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
 - 5.1. Соотношение материальной (имущественной) ответственности в трудовом и гражданском праве.
 - 5.2. Условия привлечения работника к материальной ответственности.
 - 5.3. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
 - 5.4. Виды материальной ответственности работника.
 - 5.5. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников.
 - 5.6. Порядок определения размера причиненного ущерба и его возмещения.

1. Понятие материальной ответственности и условия ее наступления.

Материальная ответственность представляет собой вид юридической ответственности стороны трудового договора за ущерб, причиненный другой стороне виновными противоправными действиями (или бездействием).

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовым договором или заключаемым в письменной форме соглашением может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

Материальная ответственность работника способствует бережному отношению его к имуществу организации. Материальная ответственность работодателя перед работником побуждает стремление работодателя своевременно проводить мероприятия по соблюдению требований по охране труда, правил и норм по технике безопасности и производственной санитарии, четко соблюдать трудовое законодательство.

Договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем предусмотрено законодательством.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба *не влечет за собой освобождения* стороны этого договора от материальной ответственности.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за *ущерб, причиненный ею другой стороне договора в результате ее виновного противоправного поведения*, если иное не предусмотрено законом.

Для того, чтобы привлечь одну из сторон трудового договора (работника или работодателя) к материальной ответственности, необходимо наличие трех условий:

- вина работника или работодателя;
- противоправное поведение стороны трудового договора;
- причинная связь между ними.

Сторона трудового договора **считается виновной**, если *противоправное действие (бездействие) совершено ею умышленно или неосторожно*.

Материальная ответственность наступает при любой форме вины.

Противоправным признается такое поведение стороны трудового договора, которое противоречит требованиям правовых норм.

Отсутствие причинной связи между ущербом и противоправным поведением стороны трудового договора исключает материальную ответственность.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Отличие материальной ответственности в трудовом праве от гражданско-правовой ответственности.

Материальная ответственность работника, за вред, причиненный работодателю, имеет существенные отличия от гражданско-правовой ответственности, предусмотренной нормами гражданского права. Так, ответственность в трудовом праве имеет определенные пределы. Возмещение возможно лишь в пределах прямого действительного ущерба. Неполученные доходы здесь не взыскиваются. При гражданско-правовой ответственности, кроме прямого действительного ущерба, может быть взыскана и упущенная выгода (неполученные доходы).

Кроме того, материальная ответственность работника, как правило, ограничена пределами одного среднего месячного заработка. Лишь в исключительных случаях, указанных в законе, этот предел может быть увеличен. В гражданско-правовой ответственности такие пределы не установлены.

2. Полная материальная ответственность работника.

Полная материальная ответственность работника *состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере*.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность в случаях:

- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения
- причинения ущерба в результате совершения преступления или административного проступка.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случаях:

- когда в соответствии с законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный при исполнении трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинение ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую, или иную), в случаях, предусмотренных законом;
- причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей.

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

С работниками, достигшими возраста 18 лет, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности, заключаются письменные договоры о полной материальной ответственности за недостачу вверенного им имущества.

В случаях совместного выполнения 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.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности 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.

3. Ограниченная материальная ответственность.

В случае привлечения работника к ограниченной материальной ответственности он обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) не взыскиваются с работника.

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 или восстановление имущества.

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.

Работник может быть освобожден от возмещения материального ущерба в случаях возникновения его вследствие:

- непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

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

В случае привлечения работника к ограниченной материальной ответственности, он возмещает ущерб в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено законодательством.

4. Материальная ответственность работодателя перед работником.

Основанием привлечения работодателя к материальной ответственности является совершенное им трудовое имущественное правонарушение, которое возникает из сложного юридического состава.

Основными элементами этого состава являются:

- а) трудовой договор;

- б) нормы действующего законодательства, предусматривающего конкретный вид ответственности;
- в) условия ее возникновения;
- г) сам материальный ущерб.

При отсутствии хотя бы одного из вышеуказанных элементов трудовое имущественное правонарушение возникнуть не может.

Материальная ответственность работодателя по нормам трудового права - это самостоятельный вид юридической ответственности в сфере труда. Обязанность работодателя возместить причиненный работнику ущерб наступает независимо от привлечения его к иным видам юридической ответственности, предусмотренной действующим законодательством (гражданско-правовой, административной или уголовной).

Общие признаки и условия материальной ответственности работодателя и работника не исключают их дифференциацию и относительную самостоятельность, несмотря на то, что они связаны трудовым договором. Дело в том, что стороны такого договора не равны по своим экономическим и иным возможностям. К тому же работодатель обладает властно-организационными полномочиями по отношению к работнику. Эти факторы обуславливают различия материальной ответственности сторон трудового договора.

Условия наступления материальной ответственности работодателя перед работником:

а) незаконное лишение работника возможности трудиться;

К таким случаям законодатель относит:

- незаконное отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу;
- отказ работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

б) задержка выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;

Обязанность работодателя своевременно выплачивать работникам заработную плату. Работодатель обязан выплачивать заработную плату не реже чем через каждые полмесяца. День выплаты заработной платы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором либо трудовым договором.

За нарушение установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан уплатить проценты (денежную компенсацию).

Право работника на получение указанной компенсации - безусловное право, возникающее в силу только одного юридического факта - задержки выплаты причитающихся работнику к выплате денежных сумм.

в) ущерб, причиненный имуществу работника;

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Ущерб имуществу работника может быть причинен: другим работником организации при исполнении трудовых обязанностей, а также гражданином, выполняющим работу по гражданско-правовому договору, если при этом он действовал или должен был действовать по заданию работодателя и под его контролем, например повреждение, порча верхней одежды, головных уборов, обуви, иных вещей, при проведении ремонтных работ в организации; порча, утрата вещей, переданных на хранение в гардеробе организации, а также оставленных без сдачи их на хранение в местах, отведенных для этих целей, и в других случаях.

Однако работодатель отвечает за сохранность не всего имущества работника, а только того, сохранность которого он обязан обеспечить, то есть имущества, косвенным образом вовлеченного в процесс выполнения работником трудовой функции согласно заключенному трудовому договору. Это может быть связано с непосредственным использованием имущественных ценностей работника - оборудования, механизмов, инструмента, материалов, полуфабрикатов, используемых им с согласия или ведома работодателя и в его интересах.

Ущерб возмещается в полном объеме и исчисляется исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день возмещения ущерба.

г) возмещение морального вреда, причиненного работнику;

Нормы ТК РФ не устанавливают какого-либо специального, отличного от установленного в гражданском законодательстве определения понятия морального вреда.

Под моральным вредом понимаются физические или нравственные страдания, причиненные гражданину.

Физические страдания выражаются в форме болевых ощущений, например, при несчастном случае на производстве, связанном с нарушением норм по технике безопасности, приведшем к ранению человека. Нравственные страдания заключаются в негативных переживаниях лица, испытывающего страх, стыд, унижение.

Следовательно, основанием ответственности работодателя за причинение работнику морального вреда является наличие морального вреда, то есть физических или нравственных страданий. Условиями такой ответственности являются:

- неправомерное поведение (действие или бездействие) работодателя, нарушающее имущественные или неимущественные права работника;
- причинная связь между неправомерным поведением работодателя и страданиями (физическими или нравственными) работника;
- вина работодателя.

д) ответственность за ущерб, причиненный здоровью работника;

Признание права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, означает возложение на работодателей соответствующей обязанности обеспечить такие условия труда и ответственность за ее невыполнение.

В настоящее время работодатель как сторона трудового договора не является самостоятельным субъектом материальной ответственности по нормам трудового права в случаях, когда здоровью работника причинен вред. Обязанность возместить такой вред в соответствии с законодательством возложена на Фонд социального страхования. Основанием для различных выплат (компенсаций) из названного фонда является несчастный случай (или профессиональное заболевание), причем несчастный случай не увязывается с виновностью работодателя, а трактуется как юридический факт, как событие.

5. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.

5.1. Соотношение материальной (имущественной) ответственности в трудовом и гражданском праве.

Характерные особенности и отличия:

1) Субъектом материальной ответственности по нормам трудового права могут быть работники, состоящие (или состоявшие в момент причинения ущерба) в трудовых отношениях с тем работодателем, которому они причинили материальный ущерб.

ТК РФ устанавливает различие в объеме такой ответственности в зависимости от того, причинен ущерб при исполнении или не при исполнении работником трудовых обязанностей. Но и в том и в другом случае материальная ответственность возлагается по нормам трудового права, поскольку речь идет о нарушении работником обязанностей в трудовом правоотношении (по трудовому договору).

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

2) По нормам трудового права взысканию с работника подлежит только причиненный им прямой действительный ущерб, при этом, как правило, в ограниченном размере - в пределах среднего месячного заработка. Не

полученные работодателем в связи с причинением работником материального ущерба доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

По нормам гражданского права причиненный вред подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим его. При этом предусматривается взыскание, как реального ущерба, так и неполученных доходов, которые могли бы быть получены при обычных условиях гражданского оборота, если бы право не было нарушено (упущенная выгода).

3) Пределы (размеры) материальной ответственности работников (ограниченная или полная) в трудовом праве дифференцированы в зависимости от характера, допущенного работником правонарушения, трудовой функции, выполняемой работником, а в ряде случаев - и формы вины (умысла или неосторожности) работника, причинившего ущерб.

Нормы гражданского права не исключают обязанность лица полностью возместить имущественный ущерб и при случайном причинении вреда

4) В трудовом праве размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников (например, при коллективной материальной ответственности), определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и пределов материальной ответственности.

В гражданском праве при совместном причинении вреда несколькими лицами применяется солидарная материальная ответственность, установленная законом, с целью создать потерпевшему условия, способствующие реальному взысканию имущественного ущерба.

5) По нормам трудового права материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие нормального хозяйственного риска.

6) Для привлечения к материальной ответственности по нормам трудового права определен срок в один год.

7) При взыскании материального ущерба с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, по нормам трудового права установлен особый порядок - по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. Если месячный срок истек, и работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется только судом.

5.2. Условия привлечения работника к материальной ответственности.

Рассмотрим обязательные условия, позволяющие привлекать работника к материальной ответственности.

а) наличие прямого действительного ущерба;

Под прямым действительным ущербом закон понимает 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.

б) противоправность поведения работника;

Материальный ущерб, причиненный работодателю, может быть возмещен только при противоправном поведении (действии или бездействии) работника, под которым в законодательстве понимается поведение работника, противоречащее предписаниям правовых актов (норм), а также законным приказам и распоряжениям работодателя. Действие признается противоправным, если оно запрещено нормой права. Бездействие признается правонарушением, если допускается лицом, которое могло и должно было совершить определенные действия, но не совершило их, то есть бездействовало.

В качестве обстоятельства, освобождающего работника от материальной ответственности вследствие отсутствия противоправного поведения, может выступать исполнение требования (приказа, распоряжения) работодателя (его представителя) о совершении действий, приведших к материальному ущербу.

В то же время следует иметь в виду, что, если приказ или распоряжение неправомерны и эта неправомерность очевидна, работник, выполнивший такой приказ (распоряжение), не освобождается от материальной ответственности. Такими случаями могут быть, например, отпуск материально ответственными лицами со склада (других мест хранения) ценностей по письменному или устному указанию работодателя (или его представителя) без оформления соответствующего расходного документа; исполнение кассиром указания главного бухгалтера о выдаче денег из кассы организации без документального оформления.

в) причинная связь между противоправным поведением работника и наличием ущерба;

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

г) вина работника в причинении ущерба;

В трудовом праве под виной понимается психическое (внутреннее) отношение лица к своему противоправному поведению и его последствиям

(результатам). Различают вину в форме умысла (прямого или косвенного) и в форме неосторожности (самонадеянности, небрежности, неосмотрительности). Прямой умысел имеет место тогда, когда работник осознает противоправный характер своего действия (поведения), предвидит возможность наступления вредных последствий (ущерба) и желает их наступления.

При косвенном умысле работник, сознавая противоправность своего поведения и понимая возможность возникновения материального ущерба, не желает этого, однако допускает наступление вредных последствий либо безразлично относится к их наступлению.

Неосторожность в форме самонадеянности состоит в том, что работник, сознавая противоправный характер своего действия (бездействия) и возможность наступления в результате этого материального ущерба, легкомысленно надеется на предотвращение последнего.

Небрежность, неосмотрительность налицо там, где работник не сознавал противоправного характера своего поведения и не предвидел возможности причинения ущерба, однако по обстоятельствам дела должен был и мог предвидеть.

Любая форма вины может служить основанием для привлечения работника к материальной ответственности по нормам трудового права (естественно, при наличии других условий материальной ответственности, предусмотренных законом).

Следует отметить, что при решении вопроса о привлечении работника к материальной ответственности деление умысла на прямой или косвенный умысел практического значения не имеет. В то же время различие между умыслом и неосторожностью играет определенную роль, так как от формы вины в ряде случаев зависят пределы материальной ответственности.

В случае если ущерб причинен умышленными действиями работника, в том числе, когда работник не желал, но сознательно допускал возможность возникновения ущерба, то наступает материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба.

При решении вопроса о возмещении материального ущерба, причиненного работодателю, большое практическое значение имеет распределение обязанности по доказыванию вины работника в причинении ущерба. Так, доказать вину работника, как и наличие других условий материальной ответственности работника, должен работодатель, которому причинен имущественный ущерб и который ставит вопрос о его возмещении.

Из этого правила сделано исключение в отношении работников, с которыми работодатель в установленном порядке заключил договор (индивидуальный или коллективный) о полной материальной ответственности. В этом случае уже работник обязан будет доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

Таким образом, к материально ответственным лицам применяется принцип презумпции вины.

5.3. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

В ряде случаев закон предусматривает правило, согласно которому материальная ответственность работника перед работодателем исключается.

К таким случаям относятся: возникновение ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнение работодателем обязанностей по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Непреодолимой силой признается чрезвычайное и непредотвратимое при данных условиях событие или обстоятельство (например, стихийное бедствие, наводнение, землетрясение, некоторые общественные явления, военные действия, аварии техногенного характера).

Не допускается возложение на работников материальной ответственности за такой ущерб, который возник в результате нормального хозяйственного риска.

К нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

Под крайней необходимостью следует понимать необходимость устранения опасности, если эта опасность не может быть устранена разумными средствами и, если при этом причиненный вред является менее значительным, чем предотвращенный вред.

К состоянию необходимой обороны относит состояние при защите личности и прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законом экономических интересов общества и государства от общественно опасного посягательства, если при этом не было допущено превышение пределов необходимой обороны. Превышением пределов необходимой обороны признаются умышленные действия, явно несоответствующие характеру и степени общественной опасности посягательства.

Неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, исключает материальную ответственность работника за причиненный этому имуществу ущерб. При таких обстоятельствах вина в ущербе лежит на работодателе. Указанное положение трудового законодательства в большей мере относится к материально ответственным лицам, принявшим денежные или товарные ценности под отчет.

5.4. Виды материальной ответственности работника.

В зависимости от предела, допускаемого законом взыскания ущерба материальная ответственность работников подразделяется на два вида: ограниченную и полную.

В зависимости от субъектного состава полная материальная ответственность может быть индивидуальной или, в предусмотренных законом случаях, коллективной (бригадной).

Ограниченная материальная ответственность состоит в обязанности работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в предусмотренных законодательством пределах. Возмещение ущерба здесь ограничивается по отношению к заработной плате работника определенным размером (в пределах среднего месячного заработка).

Это означает, что если размер ущерба в денежном выражении меньше или равен среднему заработку работника на день причинения ущерба, то ущерб должен быть возмещен полностью. Если же сумма ущерба составляет более среднего месячного заработка, то с работника взыскивается сумма, равная среднему месячному заработку, а остальная часть ущерба списывается на убытки работодателя.

Наряду с ограниченной материальной ответственностью предусматривают ряд случаев, когда работник, виновный в причинении ущерба, обязан возместить его в полном размере без каких-либо ограничений. Таким образом, полной материальной ответственностью называется потому, что работник возмещает причиненный работодателю ущерб в полном размере без всякого ограничения каким-либо размером заработной платы.

Полная материальная ответственность за ущерб, причиненный организации, наступает в силу закона в отношении руководителя организации в случаях, предусмотренных законами:

- руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями;
- недостачи ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу.

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

Либо, когда работник привлекается для срочного получения, доставки, передачи имущественных ценностей, необходимых или направляемых работодателю, если отсутствует возможность поручить выполнение этой функции тем работникам, которые заняты этим постоянно, в чьи трудовые обязанности это входит. В этом случае основная трудовая функция работника может быть не связана с получением им материальных ценностей.

К документам разового действия на практике обычно относят доверенности, товарно-транспортные накладные с распиской соответствующего лица, счета-фактуры и некоторые другие документы.

Работодатель до выдачи работнику разовой доверенности (или другого разового документа) обязан ознакомить его с правилами приемки и хранения

материальных ценностей. В этих случаях работодатель должен принять необходимые меры и создать условия, позволяющие обеспечить выполнение работником порученного задания без ущерба для вверенных ему ценностей;

- умышленного причинения ущерба. Закон рассматривает умышленное причинение ущерба как злостное и грубое нарушение работником трудовых обязанностей. Наличие умысла в действиях (бездействии) работника должно быть доказано работодателем, что сделать, как показывает практика, весьма непросто. Именно поэтому полная материальная ответственность по данному основанию применяется крайне редко;

- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, имел ли место умысел в причинении ущерба, или ущерб причинен по неосторожности. Это обусловлено тем, что сам факт появления работника на работе в состоянии опьянения (алкогольного, наркотического или токсического) является грубейшим нарушением дисциплины труда.

Для привлечения работника к полной материальной ответственности в этом случае работодатель обязан доказать, что ущерб причинен работником в состоянии опьянения, которое должно быть подтверждено документально - справками медицинских учреждений. Состояние опьянения (алкогольного, наркотического, токсического) может быть подтверждено также свидетелями, актом, своевременно составленным непосредственным или другим руководителем работника при участии очевидцев (свидетелей) появления работника на работе в состоянии алкогольного опьянения;

- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда.

Здесь обязательным условием для возможного привлечения работника к полной материальной ответственности является наличие обвинительного приговора суда.

Решение о взыскании с работника причиненного им вреда в полном размере может быть вынесено судом одновременно с приговором (гражданский иск в уголовном деле).

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

Административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) лица, об административных правонарушениях установлена административная ответственность.

Прекращение административного дела соответствующим государственным органом без вынесения постановления об административной ответственности означает невозможность применения.

В этом случае работник может быть привлечен или к ограниченной, или к полной материальной ответственности по другим основаниям.

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

Полная материальная ответственность работника в указанном случае может наступить при наличии следующих условий: если обязательство работника не разглашать указанные сведения обусловлено заключенным с ним трудовым договором; если материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный разглашением таких сведений, прямо предусмотрена федеральным законом.

- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

«Не при исполнении трудовых обязанностей» означает, что ущерб причинен в свободное от работы время либо, когда работник в рабочее время выполнял для себя работу с использованием имущества работодателя. К примеру, работник вывел из строя токарный, сверлильный, фрезерный станок или иное оборудование при изготовлении на нем в личных целях каких-либо деталей или предметов в любое время рабочего дня (смены), допустил аварию автомашины, используя ее в личных интересах.

Перечень случаев полной материальной ответственности, приведенный выше, носит исчерпывающий характер. Этот перечень не может быть расширен ни в локальных нормативных актах, ни по индивидуальному соглашению работника с работодателем.

Что касается работников, не достигших 18-летнего возраста, то по общему правилу они несут ограниченную материальную ответственность. Основанием же привлечения несовершеннолетних работников к полной материальной ответственности является: умышленное причинение ущерба, либо причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, либо если ущерб причинен в результате совершения преступления или административного проступка.

Данный перечень оснований также является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

5.5. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников.

При приеме на работу лиц, в трудовые обязанности которых входят обязанности по выполнению работ по приемке, хранению, продаже, экспедированию и т.п. товарно-материальных ценностей и денежных средств, наряду с трудовым договором заключается также письменный договор о полной материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества. В этом состоит одна из особенностей приема на работу материально ответственных лиц.

Формы полной материальной ответственности: *индивидуальная и коллективная (бригадная).*

В соответствии с заключенным письменным договором о полной материальной ответственности (индивидуальной или бригадной) работник несет такую ответственность лишь за ущерб, причиненный в результате необеспечения сохранности, вверенного ему под отчет имущества.

Под этим понимается как недостача, так и порча ценностей. За иные случаи причинения ущерба работодателю материально ответственное лицо отвечает на общих основаниях. Особо следует подчеркнуть, что на основании заключенного письменного договора о полной материальной ответственности работник не должен нести ответственность за недостачу, образовавшуюся до передачи ему ценностей под отчет.

Принимая решение о выборе формы материальной ответственности (индивидуальная или коллективная), работодатель должен учитывать, что полная индивидуальная материальная ответственность может устанавливаться при выполнении следующих обязательных условий:

- а) материальные ценности передаются под отчет конкретному работнику, и именно на него возлагается обязанность полностью обеспечить их сохранность;
- б) для хранения (переработки, отпуска, продажи и т.д.) ценностей работнику должно быть предоставлено, как правило, отдельное изолированное помещение или место для хранения ценностей;
- в) работник самостоятельно отчитывается перед бухгалтерией организации за принятые им под отчет ценности.

Наименование должностей и видов работ, которые включены в указанный выше Перечень, имеет межотраслевое значение и не подлежит расширительному толкованию. Дополнения и изменения в него могут вноситься только в установленном законом порядке.

В практике имеют место случаи (особенно в коммерческих организациях), когда индивидуальная материальная ответственность возлагается на тех работников, которые занимают должности или выполняют работы, не указанные в названном Перечне. Недействительность таких договоров очевидна со всеми вытекающими отсюда последствиями. Во всех случаях любое условие трудового договора, ухудшающее положение работника по сравнению с трудовым законодательством, признается недействительным.

При разрешении споров, возникающих в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества в случае, когда он не был заключен одновременно с трудовым договором, необходимо исходить из следующего.

Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является для работника основной трудовой функцией, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора без уважительных причин следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

5.6. Порядок определения размера причиненного ущерба и его возмещения.

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из

рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

В некоторых случаях законами может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, если этот ущерб причинен хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в 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.

Для установления причины возникновения ущерба обязательным является истребование от работника объяснения в письменной форме.

В процессе проверки работник и его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном законом.

Возмещение ущерба может производиться как в добровольном, так и в принудительном порядке.

Добровольное возмещение ущерба возможно в денежной либо в натуральной форме. В денежной форме работник добровольно возмещает ущерб полностью или частично в пределах размера того вида материальной ответственности, которая может быть на него возложена по закону. При этом по соглашению работодателя и работника допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В натуральной форме возмещение ущерба возможно с согласия работодателя путем передачи ему работником имущества, равноценного утраченному, или исправления поврежденного имущества.

При отказе работника добровольно возместить причиненный ущерб, взыскание производится в принудительном порядке в денежной форме. Возможны два способа принудительного взыскания: судебный и внесудебный.

Внесудебный порядок взыскания состоит в том, что сумма ущерба взыскивается по распоряжению работодателя путем удержания из заработной платы работника. При этом общий размер удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%.

Взыскание суммы причиненного ущерба по распоряжению работодателя возможно лишь в том случае, если взыскиваемая сумма не превышает среднего месячного заработка. Распоряжение о взыскании ущерба может быть сделано работодателем (по общему правилу) не позднее одного месяца со дня окончательного установления размера причиненного ущерба.

Во всех остальных случаях, т. е. когда месячный срок истек, а распоряжение сделано не было, или сумма ущерба, подлежащая взысканию с

работника, превышает его средний месячный заработок, а работник не согласен добровольно возместить ущерб, взыскание производится в судебном порядке.

В свою очередь работник в случае несоблюдения работодателем установленного законом порядка взыскания ущерба имеет право обжаловать действия работодателя в суде.

Самостоятельная работа студентов:

1. Изучите учебное занятие и ответьте на задание тестов:

1) В чем состоит материальная ответственность работника:

- а) в обязательстве работника возместить работодателю причиненный действительный ущерб;
- б) в обязательстве работника возместить работодателю упущенную выгоду
- в) в обязательстве работника отказаться от оплаты его труда в пользу работодателя за причиненный работником ущерб.

2) Что такое ограниченная материальная ответственность:

- а) возмещение ущерба в пределах своего среднего месячного заработка;
- б) возмещение ущерба полном объеме;
- в) возмещение ущерба в пределах ста тысяч рублей.

3. Что такое полная материальная ответственность:

- а) ответственность в пределах своего среднего месячного заработка;
- б) ответственность в полном объеме причиненного ущерба;
- в) ответственность в полном объеме причиненного ущерба на сумму более 1 миллиона рублей.

4) В чем состоит материальная ответственность работодателя перед работником:

- а) в ответственности за неправомерное лишение работника определенной части заработка;
- б) в ответственности за порчу или утерю личного имущества работника
- в) в ответственности за гибель работника в результате производственного несчастного случая.

5) Что подлежит возмещению при материальной ответственности работодателя:

- а) ущерб в размере неполученного заработка работника за все время вынужденного прогула или в размере разницы в заработной плате за все время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- б) ущерб в размере полученного заработка работника за все время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- в) ущерб в размере среднего заработка работника за месяц.

Литература.

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.
3. Федорянич О.И. Правовое обеспечение профессиональной и предпринимательской деятельности: учеб. для студ. Учреждений среднего профессионального образования / О.И. Федорович. -3-е изд. испр. – М.: Издательский центр «Академия», 2021. - 192с.

Адрес электронной почты преподавателя:

legalservice1774@yandex.com