

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«АЛТАЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Юридический факультет
Кафедра трудового, экологического права
и гражданского процесса

**Материальная ответственность работника:
проблемы теории и практики
выпускная квалификационная работа
(магистерская диссертация)**

Выполнил студент
3 курса, 354М группы,
заочного отделения
Бобырев Илья Александрович

Научный руководитель
к.ю.н., доцент
Прасолова Инна Анатольевна

Допустить к защите
Заведующий кафедрой,
д.ю.н, профессор
Аничкин Евгений Сергеевич

«__» _____ 2018 г.

Выпускная квалификационная
работа защищена
«__» _____ 2018 г.
Оценка _____

Председатель ГЭК Фандин И.Л.

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА.....	6
1.1 Понятие и условия материальной ответственности работника.....	6
1.2 Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.....	24
ГЛАВА 2. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА.....	31
2.1. Ограниченная материальная ответственность работника.....	31
2.2. Основания полной материальной ответственности работника.....	33
2.3. Договоры о полной материальной ответственности работника....	45
ГЛАВА 3. ПОРЯДОК ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКА К МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ.....	52
3.1 ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА УЩЕРБА, ПОДЛЕЖАЩЕГО ВОЗМЕЩЕНИЮ.....	52
3.2 Порядок взыскания ущерба.....	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	62
1. НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ:.....	65
2. СПЕЦИАЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА.....	66

Введение

В настоящее время Российская Федерация, как и большинство других стран мира, активно развивается в правовом, экономическом, политическом, социальном направлениях, что отражается и на состоянии правового регулирования общественных отношений в сфере труда, поскольку труд является одной из основ существования общества и государства. Говоря непосредственно о теме данной работы, стоит отметить то, что стороны отношения находятся, во-первых, в неравном экономическом положении по отношению друг к другу, во-вторых, работник подчинен власти работодателя в рамках трудовых отношений, что может приводить к злоупотреблениям со стороны последнего. Работнику в такой ситуации становится затруднительным защитить свои имущественные интересы. Поэтому, представляется, что вопросы, связанные с материальной ответственностью работника перед работодателем являются актуальными на сегодняшний день.

Цель работы заключается в исследовании правового регулирования материальной ответственности работника перед работодателем.

Для достижения указанной цели необходимо решить ряд **задач**:

– рассмотреть вопрос о понятии материальной ответственности работника, её условиях наступления, а также об обстоятельствах, исключающих материальную ответственность работника;

– изучить вопросы, связанные с основаниями материальной ответственности работника;

– изучить виды и пределы материальной ответственности работника;

– проанализировать порядок привлечения работника к материальной ответственности;

– проанализировать действующее законодательство и имеющуюся судебную практику, связанную с материальной ответственностью работника; выявить проблемы правового регулирования.

Объектом исследования в данной работе являются общественные отношения, складывающиеся по поводу материальной ответственности работника перед работодателем в Российской Федерации.

Предметом исследования являются нормы трудового права, регулирующие отношения по материальной ответственности работника перед работодателем, практика их применения, труды ученых по заявленной теме.

Методологическая база работы. При написании данной работы были применены следующие методы:

1. Анализ. В частности, каждое обстоятельство, исключающее материальную ответственность работника рассмотрено самостоятельно, отдельно от других.

2. Синтез. В работе исследуется понятие состава правонарушения, применительно к тематике работы, при этом все элементы состава рассматриваются как взаимодействующие, как единое целое.

3. Формально-юридический. При рассмотрении вопросов ответственности работника, нормы трудового права, относящиеся к ответственности работника изучались, помимо прочего, исходя из самого их содержания, сути, то есть в отрыве от экономических, политических, идеологических явлений.

4. Сравнительно-правовой. Положения трудового права, сравнивались с положениями права гражданского, а именно при определении сущности материальной ответственности, изучения вопроса о возмещении убытков и др.

Степень научной разработанности темы.

Вопросы материальной ответственности работника перед работодателем изучались такими учеными, как: К.Н. Гусов, А.М. Куренной, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, О.Э. Лейст, Ю.П. Орловский, Ю.Н. Полетаев, Л.А. Сыроватская, и др. Это, несомненно, подтверждает тот факт,

что проблемы материальной ответственности работника представляет интерес для ученых-трудовиков.

Правовую основу материальной ответственности работника составили: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, постановления правительства, научно-практические публикации авторов в области трудового права, а также судебная практика по исследуемой теме.

Следует отметить, что вопросы материальной ответственности, а именно работника традиционно рассматриваются в рамках изучения либо ответственности трудового права вообще, либо как часть материальной ответственности сторон трудового договора. При этом ответственности работника уделяется больше внимания, чем ответственности работодателя перед работником.

Структура работы. Работа состоит из введения, трех глав, включающих в себя семь параграфов, заключения, списка используемых источников и литературы.

ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА.

1.1 Понятие и условия материальной ответственности работника.

Материальную основу любого общества составляет трудовая деятельность человека, которая в то же время развивает и преобразует самого человека. Все великие открытия, весь научно-технический прогресс общества, его цивилизация - это результат большого труда многих поколений людей. Труд определяет богатство общества и его развитие.

Труд - это целенаправленная деятельность человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения определенных материальных или духовных благ¹.

Правом регулируется не сам труд как процесс деятельности людей, а отношения между людьми в процессе труда, т.е. определенные общественные отношения. Эти общественные отношения регулируются трудовым правом. Нормы трудового права закреплены в трудовом законодательстве.

Согласно Трудовому кодексу РФ одной из основных задач трудового законодательства является правовое регулирование трудовых отношений и иных девяти непосредственно связанных с ними отношений.

Основными, центральными являются трудовые отношения. Именно трудовые отношения обуславливают наличие непосредственно связанных с ними отношений.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации,

¹ Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Норма, 2008. С. 13.

конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

Поскольку трудовое отношение основано на соглашении сторон, необходимым и обязательным основанием его возникновения является трудовой договор (ст. 16 ТК РФ).

Согласно статье 56 Трудового кодекса РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

В трудовом законодательстве отсутствует легальное определение материальной ответственности. Определение материальной ответственности дано в многочисленной научной и учебной литературе. Приведу некоторые из них.

По мнению одних ученых, материальная ответственность сторон трудового договора является одним из видов юридической ответственности, заключается в обязанности возместить причиненный другой стороне ущерб и

наступает при наличии оснований, условий и в объеме, закрепленном нормами трудового законодательства¹.

Другие ученые считают, что, давая определение материальной ответственности, следует сказать, что это - санкция, предусмотренная действующим трудовым законодательством, применяемая к одной из сторон трудового правоотношения с целью возмещения имущественного ущерба (вреда) за счет средств правонарушителя².

Третьи ученые считают, что материальная ответственность сторон трудового договора заключается в обязанности одной из сторон трудового правоотношения возместить имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне в результате ненадлежащего исполнения своих трудовых обязанностей³.

В словарях материальная ответственность сторон трудового договора определяется как обязанность работника или работодателя, причинивших ущерб другой стороне трудового договора, возместить этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами⁴.

В юридической литературе остаются дискуссионными вопросы о роли и месте ответственности в сфере трудового права, о самостоятельном характере материальной ответственности в трудовом праве и ряд других вопросов.

Понятие природы материальной ответственности в науке дается неоднозначно.

Так, С.Н. Ивахненко считает, что материальная ответственность не может рассматриваться как вид юридической ответственности, однопорядковый с дисциплинарной и гражданско-правовой, поскольку в ее основе лежит не какая-то конкретная сфера правовых отношений, а

¹ Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательский дом "Правоведение", 2008. С. 419

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 4-е изд., испр. и доп. / Отв. ред. В.Л. Гейхман, Е.Н. Сидоренко. Юрайт, 2009.С.36.

³ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под общ. ред. В.И. Шкатуллы. Норма, 2007.

⁴ Большой юридический словарь / Под ред. А.В. Малько. М.: Проспект, 2009.С.235.

определенная форма предъявляемых к правонарушителю санкций и следует отнести материальную ответственность не к видам, а к формам реализации всех видов юридической ответственности¹. Д.А. Липинский полагает, что дисциплинарная и материальная ответственность - это не самостоятельные виды ответственности, а разновидности трудовой². В то же время большинство ученых выделяют материальную ответственность в качестве самостоятельного вида юридической ответственности³.

Материальная ответственность является двусторонней, состоит из материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, и материальной ответственности работодателя перед работником. Эта ответственность, по общему правилу, наступает за причинение ущерба одной из сторон трудового договора в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей другой стороной данного договора и состоит из обязанности виновной стороны возместить причиненный ущерб. Вместе с тем, материальная ответственность является одним из видов юридической ответственности, следовательно, ей присущи все черты, которые характерны для юридической ответственности. Таким образом, при характеристике материальной ответственности необходимо учитывать признаки, определяющие юридическую ответственность. Как вид социальной ответственности юридическая ответственность характеризуется единством позитивного и негативного аспекта ее реализации. Следовательно, в содержание материальной ответственности входит позитивный и негативный аспект ее реализации с отличительными, собственными признаками, характеризующими данный вид ответственности.

В ст. 2 ТК РФ установлены основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с

¹ Ивахненко С.Н. Юридическая ответственность в современном российском праве: проблемы правопонимания. Дисс. ... канд. юрид. наук. Ставрополь, 2005.С.125.

² Липинский Д.А. О некоторых проблемах системы юридической ответственности //Право и политика. 2004. 121/Справочная правовая система и Консультант Плюс, 2010.С.369.

³ Беднякова Н.В. Некоторые проблемы материальной ответственности//Государство и право. 2006. С.32;

ними отношений, в том числе касающихся материальной ответственности сторон трудового договора, среди них:

- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе отвечающие требованиям безопасности.

Помимо этого статьи 21 и 22 ТК РФ предусматривают взаимные обязанности работника и работодателя в части имущественных отношений.

Ст. 21 ТК РФ в числе основных обязанностей работника указывает на обязанность бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

Ст. 22 ТК РФ среди основных обязанностей работодателя называет обязанность возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Следовательно, материальная ответственность, также как и дисциплинарная ответственность, вытекает из статуса субъекта трудовых правоотношений.

Позитивная материальная ответственность, также как и позитивная юридическая ответственность, связана с определенным правомерным поведением. «Материальная ответственность сторон трудового договора по

нормам трудового права побуждает как работников, так и работодателя исполнять свои обязанности по трудовому договору так, чтобы со стороны работников не было порчи, утраты, уничтожения, хищений материальных ценностей (имущества) работодателя, а со стороны работодателя обеспечивались бы правовые гарантии работников в отношении их законного права трудиться, своевременно и в полном размере получать заработную плату, обеспечения сохранности имущества работника в процессе труда»¹. Следовательно, если работник бережно относится к имуществу работодателя и других работников, а работодатель обеспечивает правовые гарантии работников в отношении их законного права трудиться, выплачивает своевременно и в полном размере заработную плату, обеспечивает сохранность имущества работника в процессе труда, в этом случае проявляется (реализуется) позитивная материальная ответственность сторон трудового договора, которая заключается в регулировании правомерного поведения субъектов трудового правоотношения.

Реализация позитивной материальной ответственности наступает при правильном, надлежащем соблюдении и исполнении требований правовых норм (обязанность действовать правомерно) субъектами трудовых правоотношений.

Таким образом, позитивная материальная ответственность сторон трудового договора - это установленная нормами трудового права обязанность должного поведения сторон трудового правоотношения, исполнять возложенные на них обязанности (и как следствие не совершать трудовые правонарушения), реализующаяся в добровольном исполнении данных обязанностей.

Основанием позитивной материальной ответственности являются нормы трудового законодательства и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, вступившие в законную силу и

¹ Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: Научно-практическое пособие. М.: Велби, Проспект, 2008. С. 121.

устанавливающие (закрепляющие) права и обязанности субъектов трудовых правоотношений.

Нормативное основание позитивной материальной ответственности - норма трудового права, установленная в ТК РФ, иных нормативных правовых актах и договорах, закрепляющая трудовые обязанности субъектов трудового правоотношения.

Фактическим основанием позитивной материальной ответственности является правомерное поведение, заключающееся в добровольном исполнении субъектами трудового правоотношения принятых на себя обязанностей.

Субъектам позитивной материальной ответственности являются стороны трудовых правоотношений (работодатель и работник).

Объектом позитивной материальной ответственности, также как и дисциплинарной ответственности, выступают трудовые отношения, внутренний трудовой распорядок в организации. Своим правомерным поведением субъект трудового правоотношения, надлежащим образом выполняет обязанности, возложенные на него трудовым договором.

Объективной стороной является определенная трудовая деятельность и ее результаты.

Субъективная сторона - степень сознательного отношения субъекта трудового правоотношения к обязанностям, возложенным на него трудовым договором и положительные мотивы его поведения.

Вместе с тем, в случае виновного неисполнения данных обязанностей одной стороной трудового правоотношения, в результате которого причинен имущественный ущерб другой стороне, наступает обязанность виновной стороны возместить ущерб другой стороне в пределах и порядке, установленном законом. Тем самым реализуется ретроспективная материальная ответственность сторон трудового договора.

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. Вместе с тем, как не раз отмечалось в юридической литературе, работник выступает более слабой экономически стороной, чем работодатель. Кроме того, его заработная плата, как правило, служит основным источником существования как самого работника, так и членов его семьи.

Именно поэтому ТК РФ, допуская возможность обращения имущественных требований работодателя на заработную плату работника, ограничивает эту возможность, предусматривая изъятие в пользу работодателя лишь части выплачиваемой суммы в целях возмещения причиненного работником ущерба. Работодатель же, как экономически более сильная сторона, как субъект хозяйственной деятельности несет перед работником ответственность за причиненный ему ущерб в полном объеме.

В то же время работодатель может взять на себя обязательства по возмещению ущерба в более высоком размере (например, закрепив это в трудовом договоре, коллективном договоре, локальном нормативном акте). В отношении же работника подобные действия являются незаконными. Поэтому, законодатель специально устанавливает, что договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Вместе с тем, законодатель в отношении работодателя указывает, что он обязан возместить работнику ущерб и компенсировать моральный вред, тогда как работник должен возместить работодателю только ущерб. Полагаю, что это не совсем правильно и следует также рассматривать возможность компенсации морального вреда работодателю, ибо моральные

издержки может терпеть как работник, так и работодатель, например, в случае распространения сведений порочащих деловую репутацию организации. Следовательно, как способ защиты, в том числе, деловой репутации, не лишает работодателя права требования компенсировать убытки.

Обязанность сторон трудового договора возместить причиненный одной из сторон другой стороне договора ущерб наступает независимо от привлечения их к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности. Более того, расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ). Следовательно, работник, уволенный за причинение ущерба работодателю, не освобождается от обязанности возместить этот ущерб. В равной мере не освобождается от аналогичной обязанности и работодатель после увольнения работника. В данном случае вопрос о возмещении материального ущерба решается по соглашению сторон или в судебном порядке.

В соответствии со ст.233 ТК РФ материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Работник может быть привлечен к материальной ответственности только в том случае, если будет установлена совокупность следующих обязательных условий:

- наличие прямого действительного ущерба;
- противоправность поведения работника;
- причинная связь между противоправным поведением (действием или бездействием) работника и наличием ущерба;

— вина работника в причинении ущерба своим действием либо бездействием.

При отсутствии хотя бы одного из перечисленных условий работник не может быть привлечен к материальной ответственности.

Рассмотрим их более подробно.

Доказательством возникновения ущерба является заявление сторон трудового договора, подтвержденное документами и иными доказательствами, аудио- и видеозаписями, заключениями экспертов. Доказательствами наличия ущерба являются, таким образом, полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основании которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для подтверждения или исключения наличия материального ущерба.

В пункте 2 ст. 55 Гражданского процессуального кодекса РФ (ГПК РФ) констатируется: доказательства, полученные с нарушением закона, не имеют юридической силы и не могут быть положены в основу решения суда. Доказательства характеризуются тем, что они представляют собой фактические данные, т.е. сведения, которые правильно и в достаточной степени отражают обстоятельства, имеющие значение для определения наличия материального ущерба, причиненного той или иной стороне трудового договора¹.

Под прямым действительным ущербом, согласно ст. 238 ТК РФ 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

¹ Пилаева, В.В. Комментарий к Гражданскому процессуальному кодексу Российской Федерации/ В.В. Пилаева. -М., 2003. С. 46 - 47.

восстановление имущества. При этом работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам. Неполученные доходы взысканию не подлежат. Таким образом, законодателем ограничена ответственность работника, с него в пользу работодателя может быть взыскан только реальный ущерб.

Так, ПБЮЛ П. обратилась в суд с иском к Е. о возмещении ущерба, причиненного работником при исполнении трудовых обязанностей. Требования мотивировала тем, что ответчица, работая оператором игровых автоматов, своими неправомерными действиями (программирование игрового автомата в долг) 18 февраля 2006 г. допустила недостачу на сумму 218872 руб.

Решением мирового судьи П. в удовлетворении исковых требований отказано.

В последствии решение отменялось и изменялось, но Президиум Верховного суда оставил в силе решение мирового судьи, т.к. данный материальный ущерб возник в результате того, что ответчица не истребовав денежные средства от игрока, запрограммировала игровой автомат в долг. Факт действительного уменьшения имущества работодателя не был установлен, следовательно это только упущенная выгода, а возлагать данный вид ущерба на работника нельзя¹.

Следующим обязательным условием является причинная связь между противоправным поведением работника и наступившем ущербом. Это означает, что ответственность наступает лишь в случае, если результат необходимо вытекает из этого деяния (действия или бездействия). Например, главный бухгалтер не может быть привлечен к ответственности за хищение на складе только по той причине, что складской учет не был организован

¹ Бацвин Н. Анализ судебной практики по делам, связанным с материальной ответственностью работника // Трудовое право. 2013. N 1. С. 81.

соответствующим образом, что в определенной мере создало предпосылки для хищения, но не обусловило его¹.

Противоправным является такое поведение работника, когда он не исполняет или ненадлежащим образом исполняет свои обязанности по трудовому правоотношению, но только тех обязанностей, которые прямо или косвенно связаны с бережным отношением к материальным ценностям (имуществу работодателя и других работников) согласно ст. 21 ТК РФ.

Работник может быть привлечен только при наличии вины (в форме умысла или неосторожности) в причинении ущерба своим противоправным действием либо бездействием.

Бездействие признается противоправным, если трудовым договором или иными актами на работника возложена обязанность совершения определенных действий, которую он не выполнил (должен быть ознакомлен с таким актом).

Как психологическая категория вина представляет собой совокупность процессов, протекающих в сознании лица, а также характеризующих направленность его воли. Вина - обязательное условие наступления материальной ответственности, но сама по себе она не дает ответа на вопросы, почему и для чего лицо совершило деяние. Ответ на эти вопросы вытекает из содержания мотива и цели правонарушения (противоправного поведения).

Мотивами называются обусловленные потребностями и интересами человека внутренние побуждения, которые вызывают у него решимость стать на путь противоправного поведения и которыми он при этом руководствуется. Таким образом, вина, мотивы и цели в совокупности образуют психологическое (субъективное) содержание всякого противоправного поведения.

¹ Захарьин В.Р. Заработная плата в коммерческих организациях и бюджетных учреждениях: учебно-практическое пособие / В.Р. Захарьин, -М., Проспект, 2009. С.286.

Правильное установление формы вины чрезвычайно важно, ибо форма вины служит основанием для разграничения преступного и не преступного характера поведения этого или иного лица¹.

Обязанность возместить причиненный ущерб работодателю, наступает независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности. Более того, расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения работника от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ). Следовательно, работник, уволенный за причинение ущерба работодателю, не освобождается от обязанности возместить этот ущерб. В данном случае вопрос о возмещении материального ущерба решается по соглашению сторон или в судебном порядке.

Условия материальной ответственности могут быть конкретизированы в трудовом договоре, либо в специальном письменном соглашении, прилагаемом к трудовому договору (например договор о полной материальной ответственности, либо договор о коллективной (бригадной) ответственности). Следовательно, материальная ответственность сторон трудового правоотношения возникает при наличии как общих, так и специальных условий ее наступления.

Рассмотрим указанные условия наступления ретроспективной (негативной) материальной ответственности.

Основанием возникновения ретроспективной материальной ответственности является совершение имущественного правонарушения. Л.А. Сыроватская определяет имущественное правонарушение, как совершенное рабочим или служащим виновное, противоправное причинение ущерба имуществу предприятия или учреждения, с которым причинитель состоит в трудовых отношениях, требующее применения имущественных

¹Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: учебное пособие / А.Л. Анисимов, Деловой двор, 2011.С.320.

санкций, содержащихся в трудовом праве¹. Ж.В. Беклова под имущественным правонарушением понимает виновное противоправное нарушение субъектом своих обязанностей в этом правоотношении, повлекшее за собой причинение имущественного и морального вреда².

П.Р. Стависский считает, что основанием материальной ответственности является трудовое имущественное правонарушение, т.е. виновное нарушение субъектом трудового правоотношения своих обязанностей в этом правоотношении, повлекшее за собой причинение ущерба другому его субъекту³.

Полагаю, что позиция П.Р. Стависского, является наиболее приемлемой при определении оснований возникновения материальной ответственности сторон трудового договора. Это проявляется в акцентировании внимания именно на «трудовом» имущественном правонарушении, что отражает отраслевую природу данного правонарушения и принадлежность именно трудовому праву, отличая его от имущественного правонарушения в гражданском праве. Тем не менее, считаю, что определение, данное П.Р. Стависским, нуждается в дополнении. А.В. Колосовский, например, считает, что под трудовым имущественным правонарушением следует понимать виновное противоправное действие либо бездействие субъекта трудового правоотношения, выразившееся в нарушении своих обязанностей в этом правоотношении, повлекшее за собой причинение имущественного ущерба другому субъекту данного правоотношения⁴.

Трудовое имущественное правонарушение, как и дисциплинарный проступок, обладает совокупностью признаков, которые составляют состав данного правонарушения: объект, объективная сторона, субъект, субъективная сторона. Объектом трудового имущественного

¹ Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства, 1990. С. 100

² Беклова Ж.В. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения, 1995. С. 13.

³ Стависский, П. Р. Материальная ответственность за незаконное отстранение от работы//Правоведение. - 1982. - № 1. - С.68.

⁴ Колосовский, А. В. Эффективность правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности// 2010.С.236.

правонарушения, также как и дисциплинарного проступка, выступают общественные отношения, обеспечивающие соблюдение дисциплины труда, должную организацию процесса труда, правил внутреннего трудового распорядка, а также надлежащее выполнение субъектами возложенных на них обязанностей.

Объективную сторону трудового имущественного правонарушения характеризует наличие ущерба, причиненного одной из сторон трудового договора другой его стороне. Причинение ущерба возможно вследствие нарушения лицом обязанностей по трудовому отношению как в форме совершения запрещенного действия" (противоправное действие), так и в форме воздержания от совершения предписанного действия (противоправное бездействие). Противоправность поведения (действия или бездействия) означает, что сторона трудового правоотношения нарушила свои обязанности, возложенные на нее соответствующими нормативными правовыми актами. Следующим обязательным признаком объективной стороны трудового имущественного правонарушения является причинная связь между противоправным поведением стороны трудового договора, причинившей ущерб, и наступившим ущербом. Данная связь отграничивает трудовое имущественное правонарушение от иных правонарушений (дисциплинарного проступка, административного правонарушения и преступления).

Противоправное поведение (действие или бездействие) должно быть виновным. Вина представляет субъективную сторону трудового имущественного правонарушения и характеризует психическое отношение лица к совершенному противоправному деянию и причинно-обусловленному результату данного противоправного деяния. При отсутствии вины в причинении ущерба нельзя привлечь к материальной ответственности ни работника, ни работодателя. Вина каждой из сторон трудового правоотношения возможна в форме умысла (прямой или косвенный) либо неосторожности (легкомыслие или небрежность). Любая форма вины

достаточна для привлечения к материальной ответственности (при наличии других элементов состава правонарушения), но размер возмещаемого ущерба обычно зависит от того, является ли вина умышленной или неосторожной. Так, например, работник может быть привлечен к ограниченной материальной ответственности (в пределах своего среднего месячного заработка) или к полной ответственности.

Субъектами материальной ответственности являются стороны трудовых отношений (трудового договора) - работник и работодатель. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Для вступления в трудовые отношения работник должен обладать трудовой правоспособностью. Другой стороной трудового отношения выступает работодатель - физическое или юридическое лицо (как коммерческая, так и некоммерческая организация).

Стороны трудовых отношений не равны по своим экономическим возможностям. Работодатель обладает властными полномочиями в отношении работников. Работник в свою очередь выступает фигурой экономически более слабой, нежели работодатель. Данный фактор определяет различия материальной ответственности сторон трудового договора: если работник, по общему правилу, несет ограниченную материальную ответственность, то работодатель несет перед работником ответственность за причиненный ему ущерб в полном объеме. Именно поэтому законодателем установлено положение в ст. 232 ТК РФ, в соответствии с которым договорная ответственность работника не может быть ниже, а работника перед работодателем выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Изучив вопросы материальной ответственности работника перед работодателем, можно сделать ряд выводов.

1. Материальная ответственность сторон трудового договора является самостоятельным видом юридической ответственности.

Законодатель также признает материальную ответственность в качестве самостоятельного вида юридической ответственности, регулируемого трудовым законодательством.

2. Материальная ответственность является двусторонней, состоит из материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, и материальной ответственности работодателя перед работником. Эта ответственность, по общему правилу, наступает за причинение ущерба одной из сторон трудового договора в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей другой стороной данного договора и состоит из обязанности виновной стороны возместить причиненный ущерб.

3. В содержание материальной ответственности входит позитивный и негативный аспект ее реализации с отличительными, собственными признаками, характеризующими данный вид ответственности. Если работник бережно относится к имуществу работодателя и других работников, а работодатель обеспечивает правовые гарантии работников в отношении их законного права трудиться, выплачивает своевременно и в полном размере заработную плату, обеспечивает сохранность имущества работника в процессе труда, в этом случае проявляется (реализуется) позитивная материальная ответственность сторон трудового договора, которая заключается в регулировании правомерного поведения субъектов трудового правоотношения.

4. Реализация позитивной материальной ответственности наступает при правильном, надлежащем соблюдении и исполнении требований правовых норм (обязанность действовать правомерно) субъектами трудовых правоотношений.

Работники обязаны бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, чтобы не было порчи, утраты, повреждения имущества, в тоже время они несут материальную ответственность за утрату и повреждение вверенного им имущества, а также за недостачу или утрату

отдельных видов имущества и других материальных ценностей. Следовательно, наличие негативных последствий (возможность их претерпевания) призывает работников к бережному отношению к вверенному имуществу и, тем самым, придерживаться правомерного поведения.

Работодатель обязан возмещать ущерб, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. В тоже время работодатель обязан своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату, создавать на производстве безопасные условия труда, бережно относиться к имуществу работников и т.п.

В случае нарушения данных предписаний, работодатель обязан возместить причиненный работникам ущерб в полном объеме.

5. Основанием позитивной материальной ответственности являются нормы трудового законодательства и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, вступившие в законную силу и устанавливающие (закрепляющие) права и обязанности субъектов трудовых правоотношений.

Нормативное основание позитивной материальной ответственности - норма трудового права, установленная в ТК РФ, иных нормативных правовых актах и договорах, закрепляющая трудовые обязанности субъектов трудового правоотношения.

Фактическим основанием позитивной материальной ответственности является правомерное поведение, заключающееся в добровольном исполнении субъектами трудового правоотношения принятых на себя обязанностей.

6. Материальная ответственность сторон трудового договора - это установленная нормами трудового права обязанность должного поведения сторон трудового правоотношения, исполнять возложенные на них

обязанности (и как следствие не совершать трудовые правонарушения), реализующаяся в добровольном исполнении данных обязанностей.

7. В случае виновного неисполнения данных обязанностей одной стороной трудового правоотношения, в результате которого причинен имущественный ущерб другой стороне, наступает обязанность виновной стороны возместить ущерб другой стороне в пределах и порядке, установленном законом. Тем самым реализуется ретроспективная материальная ответственность сторон трудового договора.

8. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения возникает при наличии как общих, так и специальных условий ее наступления.

9. Основанием возникновения материальной ответственности является совершение имущественного правонарушения. Под трудовым имущественным правонарушением следует понимать виновное противоправное действие либо бездействие субъекта трудового правоотношения, выразившееся в нарушении своих обязанностей в этом правоотношении, повлекшее за собой причинение ущерба другому субъекту данного правоотношения.

10. Исходя из того, что материальная ответственность является одним из видов юридической ответственности, ей присущи все черты, которые характерны для юридической ответственности, следовательно, она также должна быть представлена в диалектическом единстве позитивного и негативного аспектов, поэтому определение должно включать совокупность данных факторов.

1.2 Обстоятельства, исключаящие материальную ответственность работника.

В соответствии со ст. 239 ТК РФ 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.

Вышеуказанная норма закона предусматривает наличие пяти обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника в случаях возникновения ущерба, но данная статья, а так же ТК РФ не раскрывает понятий или содержания указанных в статье 239 обстоятельств. Они раскрываются в других федеральных законах и в постановлении Пленума Верховного Суда РФ.

К таковым относятся:

1) обстоятельства непреодолимой силы. Согласно ст. 202 ГК РФ под непреодолимой силой понимают чрезвычайное и непредотвратимое при данных условиях обстоятельство. Различают две группы таких обстоятельств: природные обстоятельства (землетрясения, наводнения, пожары и т.д.); обстоятельства общественной жизни (военные действия, эпидемии и т.д.).

2) обстоятельства нормального хозяйственного риска. Понятие нормального хозяйственного риска в законодательстве отсутствует. Однако в науке и на практике выработаны общие положения, характеризующие категорию нормального хозяйственного риска. Риск признается нормальным: во-первых, если совершенное действие соответствует современным знаниям и опыту, а цель не может быть достигнута средствами, не связанными с риском; во-вторых, если возможность вредных последствий только вероятна, а не очевидна; и, наконец, в-третьих, если объектом риска являются материальные факторы, но не жизнь и здоровье работников (пункт 5 Постановления Пленума Верховного суда РФ)¹.

¹Постановление Пленума Верховного Суда РФ N 52 от 16.11.2006 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю"(с изменениями, внесенными Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 N 22) // Сайт Верховного Суда РФ [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vsrfl.ru>

Нормальный хозяйственный риск связан с внедрением в производство новых изобретений, усовершенствованием методов работы, технологии производственных процессов. При этом нормальный хозяйственный риск следует отличать от необоснованных решений, принятых руководителем ради выполнения любой ценой хозяйственных обязательств. Необоснованное решение, повлекшее ущерб, не только не исключает материальной ответственности, но и может служить основанием увольнения с работы руководителя организации, его заместителей по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Иначе говоря, риск считается оправданным при соблюдении следующих условий:

- цель не может быть достигнута средствами, не связанными с риском;
- риск соответствует цели, ради которой он предпринимается;
- лицо, допустившее риск, приняло все возможные меры для предотвращения ущерба;
- объектом риска являются материальные блага, а не жизнь и здоровье людей.

Право на риск признается лишь за работником, обладающим необходимой профессиональной подготовкой.

На какие категории работников рассчитана конструкция "нормальный хозяйственный риск". Очевидно, прежде всего, что на менеджеров, чтобы они не боялись рисковать. Иногда в трудовые договоры руководителей включаются положения о том, что они наделяются правом на риск. Это делается для того, чтобы обезопасить руководителя от увольнения в соответствии с пунктом 9 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Относится ли эта категория к рядовым работникам? Это сомнительно. Но если работник докажет, что ущерб работодателю нанесен в результате нормального хозяйственного риска, то он не может быть привлечен к ответственности, поскольку норма статьи 239 ТК РФ носит императивный характер.

Иногда работодатели включают в трудовые договоры рядовых работников норму, в силу которой они (работники) не наделяются правом на риск. Допустимо ли это? Данный вопрос в законодательстве не решен и вызывает споры юристов¹.

3) обстоятельства необходимой обороны. Необходимая оборона – институт, характерный в первую очередь для уголовного права. Это понятие раскрывается в УК РФ². Необходимая оборона - это причинение вреда посягающему лицу при защите личности и прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законом интересов общества или государства от общественно опасного посягательства, если при этом не было допущено превышение пределов необходимой обороны. Право на необходимую оборону имеют в равной мере все наемные работники на основании статьи 37 Уголовного кодекса РФ. Этим правом работник может воспользоваться независимо от возможности избежать общественно опасного посягательства или обратиться за помощью к другим лицам или органам власти.

Превышением пределов необходимой обороны признаются умышленные действия, явно не соответствующие характеру и степени общественной опасности посягательства.

Понятие «необходимая оборона» используется также в гражданском праве (ст. 1066 ГК РФ), где оно рассматривается в качестве обстоятельства, исключающего ответственность за причинение вреда (если при этом не были превышены ее пределы). В соответствии со ст. 239 ТК РФ состояние необходимой обороны, в котором находился работник на момент причинения ущерба, исключает его материальную ответственность.

4) В уголовном праве под крайней необходимостью понимаются действия, которые хотя и причинили вред охраняемым законом интересам, но были совершены для устранения опасности, непосредственно

¹ Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник / И.Я. Киселев, А.М. Лушников; Под ред. М.В. Лушниковой. -М.: Экспо, 2008. С. 185.

²Уголовный кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 30.03.2015) // Российская газета -1996. - N 113.С.249.

угрожающей личности и правам данного лица или иных лиц, охраняемым законом интересам общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами (ст. 39 УК РФ).

Понятие «крайняя необходимость» употребляется и в административном праве (ст. 24.5 КоАП РФ), где оно также рассматривается в качестве обстоятельства, исключающего ответственность. По гражданскому законодательству (ст. 1067 ГК РФ) вред, причиненный в состоянии крайней необходимости, подлежит возмещению лицом, его причинившим. Вместе с тем, учитывая обстоятельства, при которых был причинен такой вред, суд может возложить обязанность его возмещения на третье лицо, в интересах которого действовал причинивший вред, либо освободить от возмещения вреда полностью или частично как это третье лицо, так и причинившего вред (ч. 2 ст. 1067 ГК РФ). В соответствии с вышеуказанной нормой закона состояние крайней необходимости, в котором находился работник на момент причинения ущерба, исключает его материальную ответственность.

Таким образом, если работник, действуя в состоянии крайней необходимости, причиняет имущественный вред своему работодателю, он, безусловно, освобождается как от уголовной, административной, имущественной (по нормам гражданского права), так и от материальной ответственности. В том случае, если работник, действуя в интересе работодателя, будучи в состоянии крайней необходимости, причиняет вред третьему лицу, он также освобождается от ответственности, при том что работодатель несет ответственность перед этим третьим лицом в силу положений ст. 1067 ГК РФ¹.

5) Под неисполнением работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, нужно понимать такое бездействие со стороны работодателя, которое привело к

¹ Лушников, А.М., Лушникова, В.М. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. / А.М. Лушников, В.М. Лушникова. - М.: Статут, 2009. С.48.

тому, что работник не смог выполнить свои обязанности по обеспечению сохранности доверенной ему ценности. То есть между бездействием работодателя и невозможностью работником обеспечить сохранность вверенного ему имущества есть причинно-следственная связь. Работник освобождается от материальной ответственности только тогда, когда сам работодатель поставил работника в такие условия, при которых при любой степени его добросовестного отношения к выполнению обязанности по сохранению материальных ценностей обеспечить такую сохранность невозможно¹.

Следует отметить, что вопрос относимости какого-либо обстоятельства к ряду чрезвычайных и непредотвратимых является весьма оценочным. В этой связи целесообразно закрепить в договоре положение об освобождении от ответственности без отнесения обстоятельства, освобождающего от ответственности, к числу форс-мажорных².

В заключении, обобщая сказанное в данном параграфе, можно сделать следующие выводы:

1. Материальная ответственность является двусторонней, состоит из материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, и материальной ответственности работодателя перед работником. Эта ответственность, по общему правилу, наступает за причинение ущерба одной из сторон трудового договора в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей другой стороной данного договора и состоит из обязанности виновной стороны возместить причиненный ущерб.

В содержание материальной ответственности входит позитивный и негативный аспект ее реализации с отличительными, собственными признаками, характеризующими данный вид ответственности.

¹ Комментарий к постановлениям Пленума Верховного Суда Российской Федерации по гражданским делам / Под ред. В.М. Жуйкова. 2-е издание, переработанное и дополненное. -М.: НОРМА, 2008.С.206.

² Тарасова, Е. А. Материальная ответственность работников // Трудовое право. 2011. N 8. С. 13.

2. Нормативное основание позитивной материальной ответственности - норма трудового права, установленная в ТК РФ, иных нормативных правовых актах и договорах, закрепляющая трудовые обязанности субъектов.

Фактическим основанием позитивной материальной ответственности является правомерное поведение, заключающееся в добровольном исполнении работниками принятых на себя обязанностей.

3. В случае виновного неисполнения данных обязанностей, в результате которого причинен имущественный ущерб работодателю, наступает обязанность работника возместить ущерб другой стороне в пределах и порядке, установленном законом. Тем самым реализуется ретроспективная материальная ответственность работника.

4. Основанием возникновения ретроспективной материальной ответственности работника является совершение имущественного правонарушения. Под трудовым имущественным правонарушением следует понимать виновное противоправное действие либо бездействие субъекта трудового правоотношения, выразившееся в нарушении своих обязанностей в этом правоотношении, повлекшее за собой причинение ущерба другому субъекту данного правоотношения¹.

5. Обстоятельства, исключающих материальную ответственность работника указаны, но не раскрыты нормами Трудового кодекса, понятия таких обстоятельств содержатся в иных нормативно-правовых актах.

¹ Колосовский, А. В. Эффективность правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности// Науч. рук. В. И. Попов. - Екатеринбург, 2010.С.132.

ГЛАВА 2. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА

2.1. Ограниченная материальная ответственность работника

В зависимости от размера возмещения вреда существует ограниченная материальная ответственность. Ограниченная ответственность является важным видом ответственности работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Также данный вид ответственности называют частичной.

В соответствии со ст.241 ТК РФ за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено кодексом или иными федеральными законами.

Соответственно, для ограниченной материальной ответственности характерно, что работник возмещает ущерб, в пределах своего среднего месячного заработка. Ограниченная ответственность наступает во всех случаях принесенного вреда.

Материальную ответственность в пределах среднего месячного заработка несут все работники, если нет оснований для привлечения к ответственности в высоком размере. Руководители организации будут нести ограниченную ответственность в размере, не свыше среднего месячного дохода в том случае, если ущерб причинен денежными выплатами, то есть уволенному работнику в связи с приостановкой платежа по вине работодателя выдачи трудовой книжки, заработной платы, выплаченной работнику за излишне предоставленные дни очередного отпуска без исключения дней прогула¹.

¹ Тарасова Е. Материальная ответственность работников // Трудовое право. 2014. N 8.С.36.

Согласно статье 138 Трудового кодекса Российской Федерации общий размер удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать двадцати процентов, а в других случаях пятьдесят процентов заработной платы, которая принадлежит работнику по закону.

Случаи причинения ущерба, за которые работник несет ограниченную материальную ответственность:

- 1.уплата штрафа предприятием за своего работника;
- 2.порча материалов, инструментов, оборудования или их уничтожение вследствие небрежности или невнимательности;
- 3.утеря документов, когда утраченный документ не может быть восстановлен в необходимый срок, а его отсутствие наносит организации прямой действительный ущерб;
- 4.неправильное составление или не составление документов, приводящее к невозможности предприятию предъявить санкции;
- 5.расходы на ремонт поврежденного имущества;
- 6.выплаты за время вынужденного прогула или простоя;
- 7.неполное получение предприятием причитающихся ему денежных средств вследствие небрежного отношения работника к своим обязанностям¹.

В соответствии с пунктом 2 статьи 403 Трудового кодекса Российской Федерации, руководители и их заместители структурных подразделений, предусмотренных уставом предприятия, несут ограниченную материальную ответственность. Также, если должностное лицо допустило несколько случаев причинения ущерба по указанным выше основаниям, взыскание ущерба производится за каждый такой случай в пределах трехкратного среднего месячного заработка правонарушителя.

На основании вышеизложенного следует сделать вывод, что ограниченная материальная ответственность характеризуется тем, что

¹ Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: Научно-практическое пособие. М.: Велби, Проспект, 2012.С.98.

работник несет ограниченную ответственность в пределах среднего заработка, то есть не в полном размере, как по полной материальной ответственности. Работодатель не имеет право требовать возмещения ущерба больше среднего заработка. Теория трудового права раскрывает случаи наступления ограниченной ответственности работника, так и случаи причинения ущерба. Очень важно знать, что ограниченная ответственность – это такой вид материальной ответственности, который как и полная материальная ответственность выражает размер уплаты.

2.2. Основания полной материальной ответственности работника

Трудовое законодательство устанавливает взаимную материальную ответственность сторон трудового договора. Как предусмотрено ч. 1 ст. 232 ТК РФ, сторона трудового договора, причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с данным Кодексом и иными федеральными законами. Материальная ответственность в трудовом праве возникает в силу существования трудового правоотношения.¹ Вместе с тем в соответствии со ст. 232 ТК РФ прекращение трудового правоотношения вследствие расторжения трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности².

Согласно статье 242 Трудового кодекса Российской Федерации³ суть полной материальной ответственности состоит в обязанности работника полностью возместить работодателю прямой действительный ущерб. Полная материальная ответственность – это обязанность возмещать работником прямого действительного вреда, причиненного руководителю в полном размере.

¹ Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: В 2 т. Т. 2. М., 2004. С.65.

² Архимандритова М.А. Материальная ответственность работника и работодателя: общее и особенное в правовом регулировании // Журнал российского права. - М.: Норма, 2010, № 11. С.132.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ 07.01.2002, N 1. С.365.

Основания полной материальной ответственности работника вернее её случаи наступления перечислены в ст.243 ТК РФ, а именно:

1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

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

3) умышленного причинения ущерба;

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

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

6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;

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

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Указанный перечень является исчерпывающим, расширительному толкованию не подлежит.

Принципиальное отличие полной материальной ответственности в том, что в случае привлечения к полной материальной ответственности работодателю устанавливается вина (за исключением п. 3) работника, а также причинную связь между возникшим ущербом и действиями работников не требуется. Отсутствие вины должны доказать сами работники¹.

¹ Патров В.В., Пятов М.Л. Организация системы материальной ответственности // Бухгалтерский учет. – 2003. – № 9.С.54.

Необходимо более подробно рассмотреть выше перечисленные случаи наступления полной материальной ответственности работника.

1. Материальная ответственность в полном размере наступает, если она возложена на работника непосредственно Кодексом или иными федеральными законами. Например, по Федеральному закону от 7 июля 2003 г. № 126-ФЗ «О связи»¹ операторы связи несут имущественную ответственность за утрату, повреждение ценного почтового отправления, недостачу вложений почтовых отправлений в размере объявленной ценности; за искажение текста телеграммы, изменившее ее смысл, недоставку телеграммы или вручение телеграммы адресату по истечении 24 часов с момента ее подачи – в размере внесенной платы за телеграмму, за исключением телеграмм, адресованных в поселения, в которых отсутствует сеть электросвязи. В свою очередь работники операторов связи несут материальную ответственность перед своими работодателями за утрату или задержку доставки всех видов почтовых и телеграфных отправлений, повреждение вложений почтовых отправлений, происшедшие по их вине при исполнении ими должностных обязанностей, в размере ответственности, которую несет оператор связи перед пользователем услугами связи, если иная мера ответственности не предусмотрена соответствующими федеральными законами (ст. 68).

В таких и иных случаях, предусмотренных федеральными законами, полная материальная ответственность возникает независимо от наличия или отсутствия специального договора между работодателем и работником, однако она может применяться к тем категориям работников, которые прямо названы в соответствующем законе.

2. Ответственность по п.2 ст.243 ТК РФ наступает, если с работником (группой работников) заключен индивидуальный или коллективный договор

¹ Федеральный закон «О связи» от 07.07.2003 № 126-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ от 14.07.2003, № 28, ст. 2895, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19, С.236.

о полной материальной ответственности или же работнику по разовому документу вверены были для сохранности какие-то ценности.

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество¹.

Согласно ст. 244 ТК РФ перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, а также типовые формы договоров подлежат утверждению в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

На практике часто возникает вопрос: как быть, если договор о полной материальной ответственности не был подписан при приеме сотрудника на работу, можно ли позднее заставить работника подписать такое соглашение.

3. Работник должен возместить ущерб в полном объеме, если он причинил ущерб умышленно (п.3 ст.243 ТК РФ). Но вот применить это основание на практике затруднительно. Поскольку достаточно сложно доказать, что работник, причиняя ущерб работодателю, действовал умышленно, например сломал специально компьютер.

Поэтому работодателю для возложения на работника полной ответственности надо знать, что же такое «умысел». Говорить о том, что работник действовал умышленно, можно, если в его действиях содержится три обязательных признака. Первый – работник осознавал, что нарушает правила, установленные работодателем. Второе – работник предвидел, что его действия могут причинить ущерб работодателю. И третье – работник

¹ Ситникова Е.Г Полная материальная ответственность // Кадровое дело. – 2003. – № 1. С. 14.

желал наступления таких последствий, либо сознательно допускал их наступление, либо относился к ним безразлично¹.

Однако тут надо учитывать, что, если работник не согласится компенсировать ущерб добровольно, работодателю надо будет обращаться в суд. И тут уже будет решать суд – был ли умысел в действиях работника.

Поскольку причинение ущерба работником, находившимся в нетрезвом состоянии, является грубым нарушением трудовых обязанностей, работодатель вправе не применять принцип уменьшения размера возмещения или отказа от взыскания ущерба, изложенный в ст. 240 ТК РФ.

Пункты № 5 и № 6 взаимосвязаны, поскольку основанием для возложения на работника полной материальной ответственности – является причинение ущерба в результате преступных действий. Причем эти преступные действия в обязательном порядке должны быть установлены приговором суда (п. 5 ст. 243 ТК РФ). Таким образом, ни возбуждение уголовного дела, ни оправдательный приговор не будут основанием для взыскания с работника ущерба в полном размере. В то же время если суд все же признает вину работника и изберет ему меру наказания, то освобождение его от ответственности на основании амнистии или помилования не исключает полной материальной ответственности. Ведь в такой ситуации преступные действия работника все-таки установлены приговором суда и соответственно условия ТК РФ выполнены.

При этом решение о взыскании с работника ущерба, причиненного в результате его преступных действий, может вынести и суд – как вместе с приговором по уголовному делу, так и после него (если работодатель предъявит соответствующий иск). Даже если совершенный работником «подвиг» является не преступлением, а административным проступком, то и в этом случае работодатель может требовать сатисфакции. Единственное условие здесь: совершение проступка должно быть установлено

¹ Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: Издательство НОРМА, 2003. С. 417.

соответствующим государственным органом – судом, различными инспекциями и т.п. (п. 6 ст. 243 ТК РФ). Например, если водитель нарушил правила дорожного движения (что подтверждено ГИБДД) в результате автомобилю работодателя был причинен вред, работнику придется возмещать ущерб в полном размере.

В том случае, если в отношении работника был вынесен обвинительный приговор, но он был освобожден от наказания вследствие амнистии, то, по мнению судебной коллегии, применение пункта 5 статьи 243 ТК РФ вполне допустимо, так как преступные действия установлены в приговоре.

7. Одним из видов ответственности работников за нарушение права работодателя на коммерческую тайну является материальная ответственность, предусматривающая обязанность работника возместить в пределах, установленных законом, имущественный ущерб предприятию, нанесенный виновным противоправным поведением¹.

Следует признать определенную сложность привлечения работника к полной материальной ответственности за разглашение коммерческой тайны работодателя, которую создает формулировка ч. 2 ст. 238 Трудового кодекса РФ, содержащая определение прямого действительного ущерба, согласно которой «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 или излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества».

Таким образом, действующее законодательство предусматривает на сегодняшний день возможность привлечения работника к дисциплинарной (в форме увольнения) и полной материальной (в размере прямого

¹ Трудовое право России / Под ред. А.С. Пашкова. – СПб., 1994. С. 92.

действительного ущерба) ответственности за разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя.

8. В случае если ущерб причинен организации в результате действий (поведения) работника, не связанных с непосредственным исполнением последним своих должностных (производственных) обязанностей, как в рабочее, так и в свободное от работы время, ущерб подлежит возмещению в полном размере.

Отдельного рассмотрения требует также положение ТК РФ о том, что материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером.

Материальная ответственность в полном размере может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации (ст. 243 ТК РФ), например, за ущерб организации, причиненный его действиями (бездействием), излишними денежными выплатами, в частности, суммами взысканных штрафов, заработной платы, выплаченной уволенному работнику в связи с задержкой по вине администрации выдачи трудовой книжки, 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. Правила определения степени вины, размера ущерба и т.д. определяются общими положениями гл. 39 ТК РФ. Заключение специального договора о полной материальной ответственности с руководителем не требуется. Условия о полной материальной ответственности руководителя за прямой действительный ущерб, причиненный его действиями, могут быть указаны в трудовом договоре. Причем ст. 277 ТК РФ говорит о полной материальной ответственности руководителя за прямой действительный ущерб,

причиненный организации, вне зависимости от фиксации этого условия в трудовом договоре¹.

Толкование этого противоречия между двумя статьями может быть следующим: если руководитель, например, сломал или испортил что-то из имущества, принадлежащего организации, то на него может быть возложена полная материальная ответственность в случае, если это предусмотрено его трудовым договором. Иначе он будет нести ответственность в размере своего среднемесячного заработка. Если же ущерб причинен руководителем в результате осуществления (или неосуществления) им своих руководящих полномочий (принятие необоснованного решения, повлекшего убытки, отсутствие системы контроля за сохранностью материальных ценностей и т.д.), то его обязанность возместить прямой действительный ущерб в полном объеме возникает на основании ст. 277 ТК РФ, т.е. вне зависимости от условий трудового договора. В предусмотренных Федеральным законом случаях руководитель обязан (в отличие от обычного работника) возместить не только прямой действительный ущерб организации, но и упущенную выгоду, т.е. расчет убытков осуществляется в порядке, предусмотренном не трудовым, а гражданским законодательством (Федеральный закон «Об акционерных обществах»², Федеральный закон «Об обществах с ограниченной ответственностью»³). Трудовым договором с руководителем организации должны предусматриваться его обязательства по обеспечению охраны конфиденциальности информации, обладателем которой являются организация и ее контрагенты. Руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями в связи с нарушением законодательства Российской Федерации о коммерческой

¹ Байгозин К.И. Юридическая ответственность главного бухгалтера // Налоги и финансовое право. – 2002. – № 6. С.35.

² Федеральный закон «Об акционерных обществах» от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 29.12.2004) // СЗ РФ от 01.01.1996, № 1, ст. 1, СЗ РФ от 03.01.2005, № 1.С.18.

³ Федеральный закон «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 08.02.1998 № 14-ФЗ (ред. от 29.12.2004) // СЗ РФ от 16.02.1998, № 7, ст. 785, СЗ РФ от 03.01.2005, № 1 С.18.

тайне¹. При этом возмещается как прямой действительный ущерб, так и упущенная выгода (Федеральный закон «О коммерческой тайне»²).

При необходимости возложения на руководителя обязанностей по возмещению ущерба в рамках трудовых отношений от имени организации-работодателя выступают учредители юридического лица. Если в уставе организации не указано, кто именно из учредителей совершает соответствующие действия, каков порядок проведения служебного расследования, какие при этом оформляются документы и кем они подписываются, то взыскание ущерба с руководителя в рамках трудового законодательства становится проблематичным.

В некоторых компаниях к выполнению разовых работ (оказанию услуг) привлекаются лица (исполнители), с которыми оформляются не трудовые, а гражданско-правовые договоры (подряда, возмездного оказания услуг, агентирования). Не вдаваясь в подробности обоснованности заключения таких договоров, следует лишь отметить, что ответственность исполнителя по гражданско-правовому договору наступает по правилам не трудового, а гражданского законодательства. Поэтому оформление отношений с таким лицом имеет свою специфику.

Необходимо понять причину образования ущерба, так как это необходимо для определения вида и предела ответственности. Если ущерб причинен умышленно, то наступает полная ответственность, а, если по неосторожности, то ограниченная материальная ответственность. Полная ответственность наступает в случае недостачи ценностей на основании особого письменного соглашения или по разовому документу.

Индивидуальная материальная ответственность наступает, когда заключен договор о полной индивидуальной ответственности. Письменный договор является одним из главных условий для назначения материальной ответственности. Письменный договор о полной материальной

¹ Паршина Т. Договор для гендиректора // Кадровое дело. – 2004. – № 11. С. 18.

² Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29.07.2004 № 98-ФЗ // СЗ РФ от 09.08.2004, № 32. С.3214.

ответственности – индивидуальной или бригадной заключается с работником, достигшим восемнадцати лет, обслуживающими, использующими материальный, товарные ценности. Договоры заключаются с одним работником, а также с коллективом.

Коллективная материальная ответственность устанавливается при совместном совершении работниками работ, которые связаны с сохранением ценностей, когда нельзя разделить ответственность каждого работника за причиненный вред и заключить договор о его компенсации в полном размере. Для освобождения от ответственности коллектив обязан доказать отсутствие своей вины. Добровольное возмещение вреда устанавливается по договору коллектива и работодателя, а при возмещении вреда в судебном порядке вина каждого члена бригады определяется судом¹.

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 (статья 245 трудового законодательства). Такая ответственность, в отличие от индивидуальной, бывает только полной, поэтому требуется заключение письменного договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности. Такой договор заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

Ответственность членов коллектива (бригады) наступает при обнаружении в результате инвентаризации ущерба (недостачи). Если работники возмещают ущерб добровольно, степень вины каждого из членов бригады определяется по соглашению между всеми членами бригады и

¹ Бобровская Е. Коллективная (бригадная) материальная ответственность: что должен доказать работодатель, чтобы получить возмещение ущерба // Трудовое право. 2016. N 11.С.152.

работодателем. При этом член коллектива освобождается от ответственности, если докажет отсутствие своей вины.

При коллективной материальной ответственности и при добровольном возмещении ущерба размер вины каждого члена коллектива определяется по соглашению между членами коллектива и работодателем. А если ущерб взыскивается в судебном порядке, то вину каждого члена коллектива установит суд¹.

Также через суд работодатель может попытаться предъявить претензии к бывшему работнику, если тот уволился без проведения ревизии или до ее окончания, не дождавшись результатов и не принимая участия в оформлении недостачи. В соответствии с пунктом 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации право на обращение в суд сохраняется в течение года со дня обнаружения причиненного ущерба, то есть с даты окончания инвентаризации и составления акта, причем срок, пропущенный по уважительной причине, может быть восстановлен судом. Работодателю будет сложно доказать, если выявится недостача, то бывший работник будет утверждать, что недостача образовалась после его ухода и он в ней не виноват.

Полная ответственность по договору наступает в случае недостачи материальных ценностей по разовой документации, ущерба имущества². В других случаях работники возмещают ущерб в ограниченном размере. Разовые документы (доверенность) оформляются на работника с его согласия.

Надо отметить, что до заключения договора о полной материальной ответственности необходимо провести опись имущества, выяснить, за какие ценности будет отвечать работник или коллектив. Инвентаризацию осуществляют в связи с отпуском материально ответственных работников,

¹ Бобровская Е. Коллективная (бригадная) материальная ответственность: что должен доказать работодатель, чтобы получить возмещение ущерба // Трудовое право. 2016. N 11.С.234.

² Маврин С.П. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Норма, 2008.С.96.

больничными и при увольнении. Работник обязан знать ассортимент и направление материальных ценностей; правила сохранности и движения материальных ценностей; регламент регистрации сопроводительной документации.

Согласно Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 года № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», когда работодатель заявил о возмещении ущерба в пределах среднего месячного заработка работника (статья 241 Трудового кодекса Российской Федерации), в судопроизводстве устанавливаются такие обстоятельства, с которыми законодательство связывает наступление ответственности и суд обязан принять решение по требованию истца и не вправе выйти за пределы, что гласит часть 3 статьи 196 Гражданского Процессуального кодекса Российской Федерации.

При рассмотрении дел о материальной ответственности работников по этому основанию суды выясняют обоснованность заключения договора о полной материальной ответственности и создание руководителем условий для выполнения по договору обязательств и обеспечению сохранности материальных ценностей, переданных им для хранения или для других целей работнику¹.

Хотелось бы заметить, что, принимая на работу нового работника и назначая его материально ответственным лицом, следует заранее позаботиться о правильном оформлении отношений. А в случае наступления факта материального ущерба – тщательно подготовиться к принудительному взысканию, не допустив никаких ошибок в процедурных вопросах привлечения виновного лица к материальной ответственности. Естественно, добровольный порядок урегулирования спора предпочтителен, но надеяться

¹ Тарасова Е. Материальная ответственность работников // Трудовое право. 2011. N 8.С.29.

на него изначально не стоит, так как работник, согласившись погасить сумму ущерба, в любой момент может отказаться от своих обязательств.

Таким образом, полная материальная ответственность характеризуется тем, что она рассматривает компенсацию ущерба в полном размере. Для полной материальной ответственности характерны случаи ее наступления, указанные в законе. Полная материальная ответственность регулируется нормами трудового законодательства. Судебная практика свидетельствует, что большинство исков о возмещении ущерба предъявляется к тем работникам, которые несут полную материальную ответственность в соответствии с письменными договорами о сохранности материальных ценностей, имущества работодателя.

2.3. Договоры о полной материальной ответственности работника.

В соответствии со ст. 244 ТК РФ письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т.е. о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности и иное имущество.

В связи с этим следует обратить внимание на то, что письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены далеко не со всеми работниками, использующими так или иначе в процессе труда определенные ценности (деньги, вещи и орудия производства), предоставленные работодателем¹.

Такие договоры могут заключаться с работниками при наличии следующих условий:

¹ Голомазова Л.А. Типичные нарушения законодательства о труде при заключении договоров о полной материальной ответственности // Кадровые решения – 2006 - № 2 - С.27.

— работники достигли восемнадцатилетнего возраста, т.е. являются совершеннолетними;

— работники непосредственно обслуживают или используют денежные, товарные ценности или иное имущество;

— должности или работа работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности, предусмотрена в соответствующем перечне.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться такие договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ст. 244 ТК РФ).

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 ноября 2002 г. № 823 Минтруд России постановлением от 31 декабря 2002 г. № 85 утвердил Перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества¹.

В первом приложении к постановлению № 85 перечислены должности, занятие которых позволяет работодателю заключить с работником договор о полной материальной ответственности. Во втором приложении к постановлению — работы, выполнение которых также позволяет заключить договор о полной материальной ответственности.

Указанные Перечни являются исчерпывающими. Заключение договоров о полной материальной ответственности допускается только в соответствии с указанными Перечнями.

При этом необходимо обратить внимание на то, что, если работник, с которым договор о полной материальной ответственности заключен

¹ Постановление Правительства РФ N 823 от 14.11.2002 "О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) ответственности"// Собрание законодательства РФ. 2016. № 27.С.2351.

обоснованно, отказывается добровольно возместить причиненный ущерб, работодатель может добиться взыскания только по решению суда.

На практике случается, что кто-то из работников отказывается подписывать договор о полной материальной ответственности. Что делать в этом случае?

Согласно п. 36 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"¹ 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 одновременно заключен с трудовым договором, необходимо исходить из следующего.

Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, 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 следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ N 2 от 17.03.2004 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (с изменениями, внесенными постановлением Пленума от 28.09.2010 №3) // Собрание законодательства РФ. 2016. № 56. С. 6419.

отказывается заключить такой договор, работодатель в силу ч. 3 ст. 74 ТК РФ обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, то есть в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

После того как коллектив (бригада) сформированы, можно переходить к подписанию договора. Следует иметь в виду, что приказ или указание в трудовом договоре на то, что работник несет полную материальную ответственность и включен в соответствующий коллектив (бригаду), не могут заменить заключение соответствующего письменного договора - по одному для каждой из сторон.

Коллективная материальная ответственность вводится в том случае, если при совместном выполнении работниками отдельных видов работ невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и невозможно заключить с каждым из них индивидуальный договор о возмещении ущерба в полном размере.

Выделим основные моменты порядка оформления и заключения договора¹:

1. Заключается с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество;
2. Оформляется между работодателем и всеми членами коллектива;
3. Ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу;

¹ Голомазова Л.А. Типичные нарушения законодательства о труде при заключении договоров о полной материальной ответственности // Кадровые решения -2006 - № 2 .С.28.

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

Согласно ч. 3 ст. 245 Трудового кодекса РФ работник, поставивший подпись под договором о коллективной материальной ответственности, при наличии соответствующих оснований может быть освобожден судом от погашения ущерба работодателю, но обязанность доказать свою невиновность в причинении ущерба работодателю или его имуществу лежит полностью на самом работнике.

Обязанность работника доказывать свою невиновность подтвердил Конституционный Суд Российской Федерации в своем Определении от 24 июня 2008 г. N 349-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Бобровниковой Елены Викторовны на нарушение ее конституционных прав частью третьей статьи 245 Трудового кодекса Российской Федерации"¹.

В частности, заявитель в своей жалобе просит признать неконституционной ч. 3 ст. 245 Трудового кодекса РФ, так как норма устанавливает презумпцию виновности, что не соответствует ч. 1 ст. 21, ч. 1 ст. 23 и ст. 49 Конституции Российской Федерации.

В свою очередь Конституционный Суд РФ отметил в своем Определении то, что ч. 3 указанной статьи не может рассматриваться как нарушающая права работника, так как при определении степени вины члена коллектива (бригады) позволяет учесть конкретные обстоятельства.

Таким образом, если работнику удастся доказать в суде свою невиновность, то суд вынесет соответствующее решение в пользу работника, что освободит работника от обязанности погашения ущерба перед работодателем.

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 24.06.2008 N 349-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Бобровниковой Елены Викторовны на нарушение ее конституционных прав частью третьей статьи 245 Трудового кодекса Российской Федерации"// "Экономика и жизнь", N 41.С.235.

Так, индивидуальный предприниматель обратился в Абаканский городской суд с иском к работникам о взыскании с них недостачи на основании договора о коллективной материальной ответственности.

В свою очередь работники подали встречный иск о признании недействительным договора о полной материальной ответственности, ссылаясь на то, что договор о коллективной материальной ответственности был ими подписан в заблуждении.

19.04.2012 Абаканский городской суд вынес решение по делу, которым отказал индивидуальному предпринимателю в удовлетворении его требований, а также отказал в удовлетворении встречного иска ответчиков.

Отказывая в удовлетворении требований истцу, суд указал, что работодателем не были созданы надлежащие условия для хранения вверенных ответчикам материальных ценностей.

Индивидуальный предприниматель, не согласившись с решением суда, подал апелляционную жалобу, которую приняла к рассмотрению судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Республики Хакасия.

В своем Определении от 24.07.2012 судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Республики Хакасии со ссылкой на Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 указала, что при рассмотрении подобного рода дел работодатель должен доказать:

- противоправность поведения работников;
- причинную связь между поведением работников и наступившим ущербом;
- наличие прямого ущерба работодателю и соблюдение правил заключения договора о коллективной материальной ответственности.

Как следует из материалов дела и это также установлено судебной коллегией, работодателем не были созданы надлежащие условия для хранения вверенных ответчикам материальных ценностей.

Кроме того, по мнению суда, истец не представил в судебное заседание доказательств, свидетельствующих о бесспорности вины ответчиков.

Таким образом, судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Республики Хакасия оставила без изменения решение Абаканского городского суда от 19.04.2012, а апелляционную жалобу истца - без удовлетворения¹.

¹ Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за четвертый квартал 2011 года (по гражданским делам) // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». Версия 2011. Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

ГЛАВА 3. ПОРЯДОК ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКА К МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

3.1 Определение размера ущерба, подлежащего возмещению

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.

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 в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер (ст. 246 ТК РФ).

Особый порядок определения ущерба, в том числе в кратном исчислении (с применением коэффициентов), применяется в случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер.

Так, в соответствии с п.6 ст.59 Федерального закона «О наркотических средствах и психотропных веществах» от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ¹ материальная ответственность за ущерб, причиненный юридическому лицу, возлагается на работника этого юридического лица, если неисполнение или ненадлежащее исполнение им трудовых обязанностей повлекло хищение либо недостачу наркотических средств или психотропных веществ. Указанный работник в соответствии с законодательством Российской Федерации несет материальную ответственность в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба, причиненного юридическому

¹ Федеральный закон «О наркотических средствах и психотропных веществах» от 08.01.1998 № 3-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ от 12.01.1998, № 2, ст. 219, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19.С.152.

лицу в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ.

По нарушениям в области лесного законодательства Правительством Российской Федерации постановлением от 21 мая 2001 г. № 388¹ утверждены таксы в кратном размере для исчисления размера взысканий за ущерб, причиненный лесному фонду и не входящим в лесной фонд лесам нарушением лесного законодательства Российской Федерации.

Особый порядок исчисления размера ущерба при взыскании с работников применяется и в случаях хищения и недостачи иностранной валюты и иных валютных ценностей, исходя из официального курса ее продажи на день причинения ущерба.

Исходя из общих принципов привлечения работников к материальной ответственности работодателю возмещается лишь тот ущерб, который составляет фактические потери. При этом учитывается лишь прямой действительный ущерб, а упущенная выгода не взыскивается (хотя она может входить в фактические потери).

Размер ущерба, причиненного работником работодателю, определяется по рыночным ценам. Федеральный закон от 29 июля 1998 г. № 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации»² под рыночной стоимостью объекта оценки понимает наиболее вероятную цену, по которой данный объект оценки может быть отчужден на открытом рынке в условиях конкуренции, когда стороны сделки действуют разумно, располагая всей необходимой информацией, а на величине цены сделки не отражаются какие-либо чрезвычайные обстоятельства, т.е. когда:

– одна из сторон сделки не обязана отчуждать объект оценки, а другая сторона не обязана принимать исполнение;

¹ Постановление Правительства РФ «Об утверждении такс для исчисления размера взысканий за ущерб, причиненный лесному фонду и не входящим в лесной фонд лесам нарушением лесного законодательства Российской Федерации» от 21.05.2001 № 388 // СЗ РФ от 28.05.2001, № 22.С.3296.

² Федеральный закон «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» от 29.07.1998 № 135-ФЗ (ред. от 22.08.2004) // СЗ РФ от 03.08.1998, № 31, ст. 3813, СЗ РФ от 30.08.2004, № 35.С.2385.

- стороны сделки хорошо осведомлены о ее предмете и действуют в своих интересах;
- объект оценки представлен на открытом рынке посредством публичной оферты, типичной для аналогичных объектов оценки;
- цена сделки представляет собой разумное вознаграждение за объект оценки и принуждения к совершению сделки в отношении сторон сделки с чьей-либо стороны не было;
- платеж за объект оценки выражен в денежной форме.

При этом учитывается та рыночная цена, которая действует в данной конкретной местности на день причинения ущерба. Это означает, что в ситуациях, внешне схожих, размер ущерба, подлежащего возмещению, может быть различным¹. Требования, предъявляемые к порядку ведения бухгалтерского учета, на основании которого следует определять степень износа имущества, сформулированы в соответствующих нормативных правовых актах. Главный из них – Федеральный закон от 21 ноября 1996 г. № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете»². Кроме того, существует значительное число подзаконных нормативных правовых актов, регулирующих эти вопросы.

Особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, предусмотренный ч. 2 ст. 246, в настоящее время применяться не может в связи с отсутствием соответствующих федеральных законов.

«ТК РФ не допускает возможности увеличения или уменьшения размера ущерба в зависимости от изменения рыночных цен к моменту обнаружения ущерба или ко времени его возмещения.

В связи с этим, определяя размер среднего месячного заработка работника, для исчисления размера возмещения вреда, следует исходить из этого же принципа, то есть определять его на момент причинения ущерба».

¹ Медведев М.Ф. Теоретические проблемы природы регрессных требований работодателя к своему работнику // Журнал российского права. – 2001. – № 7. С. 46.

² Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 21.11.1996 № 129-ФЗ (ред. от 30.06.2003) // СЗ РФ от 25.11.1996, № 48, ст. 5369, СЗ РФ от 07.07.2003, № 27 (ч. 1), С.2700.

Кодекс возлагает обязанность проведения проверки товарно-материальных ценностей, которая должна быть осуществлена до принятия решения о возмещении ущерба работником (или работниками), на работодателя.

Целью проверки является выяснение трех обстоятельств: причинение ущерба, установление его размеров и причин возникновения; в зависимости от этих факторов принимается решение о привлечении работников к ответственности или об освобождении от нее. Работник вправе требовать проведения такой проверки. Если работодатель отказывается это сделать, он не может привлекать работника к материальной ответственности¹. Факт причинения ущерба подтверждается различными документами бухгалтерского учета, в том числе используемыми в хозяйственном обороте (акт инвентаризации, дефектная ведомость, акт сдачи-приемки и др.).

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

Отсутствие документов, подтверждающих причины возникновения ущерба и его размер, лишает работодателя возможности возложить на работника материальную ответственность за ущерб.

3.2 Порядок взыскания ущерба.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, вправе возместить его добровольно (полностью или частично). Стороны трудового договора могут заключить соглашение о возмещении ущерба с рассрочкой платежа. В качестве приложения к такому соглашению работник должен представить письменное обязательство о возмещении ущерба, указав в нем конкретные сроки платежа².

Способы добровольного возмещения работником причиненного ущерба могут быть различными – внесение соответствующих сумм, исправление с

¹ Цветков С.В. Материальная ответственность сторон трудового договора: проблемы и перспективы // Юрист. – 2014. – № 6. – С. 25.

² Нестерова Т. Материальная ответственность по Трудовому Кодексу // Законность. – 2016. – № 7. – С. 16.

согласия работодателя испорченного имущества, передача равноценного имущества. Сам по себе факт причинения ущерба не является основанием для отказа в расторжении трудового договора по любому основанию, предусмотренному законодательством. Поэтому если работник, взявший на себя обязательство возместить ущерб добровольно, увольняется, отказываясь при этом возместить ущерб, то непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке¹.

Возмещение ущерба традиционным способом – путем удержания из заработной платы работника возможно в том случае, когда ущерб не превышает среднего месячного заработка работника. Форма материальной ответственности (ограниченная или полная) значения не имеет. Такое возмещение производится по распоряжению, издаваемому работодателем в пределах определенного срока, – не позднее месяца со дня окончательного установления работодателем размера ущерба, причиненного работником. При истечении указанного срока, а также в случае, если ущерб превышает средний месячный заработок работника, а тот отказывается возместить ущерб добровольно, у работодателя остается один путь – обращение в суд с иском о взыскании ущерба. Если работодатель произвел удержание в возмещение ущерба из заработной платы незаконно, суды по требованию работника выносили решение о возврате ему удержанной суммы. Также возможна индексация незаконно удержанной суммы. В изученных решениях к выводу о незаконном использовании чужих денежных средств суды не приходили.

Так, Мудров Е.Н. обратился с иском в суд к ООО «Теплоэнергомонтаж» о признании незаконным приказа директора об удержании из его заработной платы в счет возмещения ущерба денежной суммы и возврате удержанной суммы (гражданское дело № 2-397/02 Калининского районного суда г.Чебоксары). Свои требования мотивировал

¹ Куренной А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. – 2003. – № 6. – С.19.

тем, что его вина в недостатке отсутствует, и администрация не вправе была производить удержание.

В судебном заседании ответчиком предъявлен встречный иск к Мудрову Е.Н. о взыскании с него суммы недостачи.

Исковые требования ООО «Теплоэнергомонтаж» к Мудрову Е.Н. о взыскании суммы недостачи судом были удовлетворены. Суд исходил из того, что с Мудровым Е.Н. был заключен договор о полной материальной ответственности и, следовательно, он несет ответственность за необеспечение сохранности вверенных ему ценностей. Однако в соответствие со ст.248 ТК РФ администрация своим распоряжением не вправе производить удержание из заработной платы суммы, превышающей среднемесячный заработок работника. Поэтому приказ директора об удержании из его заработной платы в счет возмещения ущерба денежной суммы и возврате удержанной суммы, т.е. возмещение ущерба в полном объеме суд посчитал незаконным. С учетом ранее взысканной суммы с Мудрова Е.Н. решение суда постановлено считать исполненным¹. Исчисление подлежащего взысканию среднего заработка должно производиться с применением соответствующей индексации (статья 134 ТК РФ).

Привлечение работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, не исключает возможности привлечения его к иным видам юридической ответственности – дисциплинарной (со стороны работодателя), а также административной или уголовной (со стороны государства)². Несоблюдение работодателем установленного в трудовом законодательстве порядка возмещения ущерба дает работнику право на обжалование связанных с этим действий в судебном порядке³.

¹ Вопросы и ответы судебной практики по применению законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю // Судебный вестник Чувашии. – 2004. – № 3.С.32.

² Дзарасов М.Э. К вопросу о трудовом правонарушении и дисциплинарной ответственности за его совершение // Гражданин и право. – 2002. – № 5. С. 39.

³ Позднякова Е.А. Материальная ответственность работников за нарушение экологических правовых норм // Журнал российского права. – 2002. – № 11. С. 38.

В предмет доказывания по делам о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, включаются следующие обстоятельства:

1) факт нахождения работника и работодателя в трудовых правоотношениях;

2) факт причинения работником вреда в виде прямого действительного ущерба и его размер;

3) противоправность действий (бездействия), решений работника, повлекших причинение вреда;

4) вина работника в причинении вреда;

5) причинно-следственная связь между противоправными действиями работника и наступившими неблагоприятными последствиями у работодателя;

6) наличие или отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника (возникновение ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо в случае неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику);

7) проведение проверки работодателем для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения;

8) наличие или отсутствие обстоятельств, при которых работник несет полную материальную ответственность перед работодателем;

9) размер среднего месячного заработка работника в случае, если он не несет полной материальной ответственности;

10) причины, повлекшие причинение ущерба;

11) материальное положение работника и другие обстоятельства, позволяющие суду снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника;

12) в случае предъявления иска, в обоснование которого положен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности работников за причинение ущерба, суду необходимо проверять, соблюдены ли работодателем предусмотренные ТК РФ правила для установления коллективной (бригадной) материальной ответственности, и принимать меры для привлечения к участию в деле всех членов коллектива (бригады), работавших в период возникновения ущерба, поскольку от этого зависит правильное определение индивидуальной ответственности каждого члена бригады;

13) иные обстоятельства, с учетом конкретных требований и возражений сторон спора.

Необходимыми доказательствами выступают:

- копия приказа о приеме ответчика на работу (выписка из приказа о приеме ответчика на работу) и в случае, если трудовые отношения прекращены, – копия приказа об увольнении работника (выписка из приказа об увольнении работника);

- копия трудового договора с работником, а в случае заключения договора о полной материальной ответственности – договор о полной материальной ответственности;

- письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности в случае, если такой договор заключался;

- копии должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов, позволяющих установить, в чем состояли обязанности работника, а также противоправность его действий (бездействия), решений, причинивших вред;

- справка о заработной плате работника, иных доходах ответчика;

- доказательства, подтверждающие или опровергающие факт причинения вреда в виде прямого действительного ущерба, в том числе возможно представление суду соответствующего расчета, бухгалтерских балансов и проч., а ответчик может представлять доказательства,

подтверждающие восстановление прав работодателя и возмещение ущерба (полного или частичного);

- справки об имущественном положении, о наличии иждивенцев у ответчика, иные доказательства, подтверждающие наличие обстоятельств, смягчающих ответственность;

- материалы проведенной работодателем проверки для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения;

- письменное объяснение работника, истребованное работодателем для установления причины возникновения ущерба;

- копия приговора суда или постановления следственных органов в отношении лиц, к которым предъявлен иск (если они привлекались к уголовной ответственности), другие необходимые доказательства.

Законом установлены предельные размеры материальной ответственности работников. Однако закон не учитывает и не может учитывать индивидуальных особенностей каждого требования о возмещении ущерба. Поэтому размеры взыскания, установленные законом, признаются предельными, а в отдельных случаях – с учетом индивидуальных особенностей каждого дела допустимо снижать возмещение ущерба, подлежащего взысканию с работника¹. Такое снижение может осуществлять не только работодатель, но и орган по рассмотрению трудовых споров, прежде всего суд, в котором рассматривается большинство дел о возмещении работником материальной ответственности.

Размер возмещения ущерба может быть уменьшен, если ущерб причинен случайно. Размер возмещения, как правило, не уменьшается при умышленном причинении ущерба, при причинении его в нетрезвом состоянии. Если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью, уменьшать размер возмещения вообще не допускается².

¹ Сосна Б.И. Трудовое право: практические вопросы применения ответственности // Законодательство. – 2009. – № 3. С. 29.

² Сосна Б.И. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации // Гражданин и право. – 2008. – № 12. С. 33.

Принимаются во внимание обстоятельства, при которых был причинен ущерб, в частности были ли созданы работнику нормальные условия работы, как было организовано хранение имущества, принимал ли работник зависящие от него меры к предотвращению ущерба.

Учитывается также материальное положение работника, т.е. размер его заработка, дополнительных доходов, семейное положение, наличие нетрудоспособных иждивенцев, удержание по исполнительным документам и т.п. Трудное материальное положение является одним из оснований для снижения размера возмещения ущерба.

Возможность уменьшения размера возмещения ущерба относится к случаям как полной, так и ограниченной материальной ответственности. Такое уменьшение допустимо и при коллективной (бригадной) ответственности. Однако снижение может иметь место после распределения подлежащего возмещению бригадой ущерба между ее членами, поскольку степень вины, материальное положение и конкретные обстоятельства для каждого из членов бригады могут быть неодинаковыми. Уменьшение размера взыскания с одного из членов бригады не является основанием для соответствующего увеличения размера взыскания с других членов.

Заключение

Материальная ответственность сторон трудового договора это самостоятельный вид юридической ответственности. К её отличительным признакам можно отнести то, что ответственность возникает между сторонами уже существующего трудового отношения; возникновение двусторонней материальной ответственности обусловливается существованием трудового договора; субъектами материальной ответственности являются только стороны трудового правоотношения; материальная ответственность наступает при нарушении ее субъектами своих обязанностей; и работник, и работодатель несут материальную ответственность за причинение ущерба другой стороне своими виновными действиями (бездействием); каждая сторона может возместить ущерб добровольно. Непосредственно же ответственность работника перед работодателем это подвид материальной ответственности сторон трудового договора. Эта ответственность по большей части носит карательный характер, а не защитный, компенсаторно-восстановительный.

Устанавливая основания, пределы материальной ответственности, обстоятельства, исключаящие материальную ответственность, порядок привлечения к материальной ответственности, законодатель способствует достижению компромисса между работником и работодателем.

Материальная ответственность работника подвержена не только императивному регулированию, но и противоположному диспозитивному.

Для наступления материальной ответственности необходимо одновременное выполнение четырех условий: наличие ущерба, причиненного одной из сторон трудового договора, другой стороне; противоправное поведение одной из сторон трудового договора, причем это поведение может иметь форму как действия, так и бездействия; виновность противоправного поведения; установление причинной связи между противоправным поведением и наступившим ущербом.

Интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии существования трудовых отношений. Это, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов. В настоящее время в сфере трудовых отношений появились две негативные тенденции: рост нарушений трудовых прав работников (незаконные увольнения, невыплата заработной платы и т.д.) и ослабление их судебной защиты. Значительно возросло количество гражданско-правовых (трудовых) дел в судах. Появились новые очень специфичные дела, например: о взыскании морального вреда, причиненного работнику незаконным увольнением, переводом на другую работу, невыплатой гарантированных законодательством выплат и льгот, отказом от заключения трудового договора и другие.

В ходе проведения анализа норм о материальной ответственности, выявлен ряд вопросов, не урегулированных действующем законодательством. Это касается особенностей доказывания вины работника, срока, который работник должен отработать у работодателя, если он обучался за его счет, перечня обстоятельств, которые могут быть признаны уважительными и служить основаниями для освобождения от материальной ответственности, если работник не отработал согласованный сторонами срок после обучения и др.

Представляется, что данные пробелы должны быть устранены путем разъяснения отдельных положений ТК РФ и иных нормативных правовых актов, предусматривающих ответственность за нарушение трудового законодательства. Своевременные разъяснения специалистов, анализ практики применения нормативных правовых актов, ответы на многочисленные вопросы – вот те средства, которые помогут грамотно применять закон, а, следовательно, будут способствовать уменьшению числа правонарушений в сфере труда. Также нельзя не отметить необходимость повышения как общей правовой культуры населения в целом, так и правовых

знаний в области трудовых отношений, что будет способствовать предупреждению конфликтов в этой сфере.

Таким образом, очевидным является то обстоятельство, что вопросы материальной ответственности работника не являются решенными и простыми, тем не менее, в данной работе была предпринята попытка их решения, что может быть направлено на совершенствование правового механизма регулирования материальной ответственности работника.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации// РГ от 12.12.1993, № 237, СЗ РФ от 17.10.2005, № 42, С. 4212.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ 07.01.2002, N 1, С. 238.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю"// "Бюллетень Верховного Суда РФ", N 1, 2007.
4. Уголовный Кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 21.07.2005) // СЗ РФ от 17.06.1996, № 25, ст. 2954, СЗ РФ от 25.07.2005, № 30 (ч. 1), С.3104.
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 27.09.2005) // СЗ РФ от 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 1, СЗ РФ от 03.10.2005, № 40, С. 3986.
6. Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 18.07.2005) // СЗ РФ от 29.01.1996, № 5, ст. 410, СЗ РФ от 25.07.2005, № 30 (1 ч.), ст. 3100.
7. Федеральный закон «О наркотических средствах и психотропных веществах» от 08.01.1998 № 3-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ от 12.01.1998, № 2, ст. 219, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19, С.1752.
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.
9. Постановление Минтруда РФ «Об утверждении Перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной

ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» от 31.12.2002 № 85 // Российская газета от 08.02.2003, № 25

10. Постановление Правительства РФ «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» от 14.11.2002 № 823 // СЗ РФ от 25.11.2002, № 47, С.4678.

2. Специальная литература

1.Беднякова Н.В., Дзарасов М.Э. Некоторые проблемы материальной ответственности// Государство и право. 2006. С.34.

2.Беклова Ж.В. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.1995. С.42.

3. Гейхман, В.Л. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 4-е изд., испр. и доп. / Отв. ред. Е.Н. Сидоренко. Юрайт, 2009.С.75.

4.Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: Научно-практическое пособие. М.: Велби, Проспект, 2008.С.136.

5.Ивахненко С.Н. Юридическая ответственность в современном российском праве: проблемы правопонимания. Ставрополь, 2010.С.25.

6.Исайчева Е.А. Справочник по трудовому праву // СПС Консультант Плюс. 2012.С.98.

7.Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Альфа-Пресс, 2009.С.125.

8. Маврин С.П. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Норма, 2010.С.54.

9.Стависский, П. Р. Материальная ответственность за незаконное отстранение от работы //Правоведение №1. 2012.С.42.

10. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 2010. С.36.

11. Шкатуллы В.И. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации // Норма, 2009. С.97.

12. Смирнов О.С. Трудовое право. Учебник. Издание 4-ое. – М., «Проспект», 2009. – С. 412.

13. Ситникова Е.Г. Полная материальная ответственность // Кадровое дело. – 2010. – № 1. – С.34ю

14. Федорова Т. К чему ведет отказ от договора о материальной ответственности? // Кадровое дело. – 2005. – № 5. – С. 25.

15. Ситникова Е.Г. Полная материальная ответственность // Кадровое дело. – 2003. – № 1. – С. 21

16. Смирнов О.С. Трудовое право. Учебник. Издание 4-ое. – М., «Проспект», 2012. – С. 413.

17. Коломиец А. Проблемы ответственности по трудовому договору (контракту) за разглашение информации, составляющей коммерческую тайну // Хозяйство и право. – 2014. – № 6. С.121.

18. Илющечкин А.В. Возмещение ущерба // Учет. Налоги. Право. – 2008. – № 44. – С. 44.

19. Федорова Т.И. Что нужно учесть в договоре о материальной ответственности бухгалтера-кассира // Главбух. – 2011. – № 19. – С. 23.

20. Базарова А.С. Инвентаризация имущества: порядок проведения и отражение результатов // Бухгалтерская отчетность организации. – 2008. – № 3. – С. 41.

21. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за четвертый квартал 2016 года (по гражданским делам) // СПС Гарант.

22. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ от 15.05.2015 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2015. – № 6. С.29.

23. Обзор судебной практики по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2015 года (утв. постановлением

Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 9 февраля 2015 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2015. – № 7.С.163.

24.Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М., Юристъ, 2007. – С. 309.

25.Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., ИНФРА-М, 2008. – С. 318.

26.Гусев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации . – М.: Дело, 2009. – С. 289.

27.Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учебник. 2-е изд. – М.: Юристъ, 2005. – С. 321.

28.Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н.Гусова. – М.: ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2006. – С. 312.

Магистерская диссертация выполнена мной совершенно самостоятельно. Все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

«_____» _____ Г.

(подпись)

(Ф.И.О.)