

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт	Кафедра
<u>Юридический</u>	<u>«Государственно-правовые дисциплины»</u>
Направление подготовки (специальность)	<u>40.03.01 Юриспруденция</u>
Профиль	<u>Правозащитная деятельность</u>

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему Материальная ответственность сторон трудового договора

Студент (ка) <u>16ЮДО4</u>	_____	<u>Голышникова Арина Евгеньевна</u>
номер группы	подпись, дата	фамилия, имя, отчество полностью

Научный руководитель <u>К.Ю.Н., доцент</u>
должность

<u>ПГУ</u>	_____	<u>Александрова А.В.</u>
наименование организации	подпись, дата	фамилия, инициалы

Консультанты:

ПО _____	_____	_____
наименование раздела, звание, должность	подпись, дата	фамилия, инициалы
ПО _____	_____	_____
наименование раздела, звание, должность	подпись, дата	фамилия, инициалы
ПО _____	_____	_____
наименование раздела, звание, должность	подпись, дата	фамилия, инициалы

Нормоконтролер: <u>К.Ю.Н., доцент</u>	_____	<u>Катомина В.А.</u>
должность	подпись, дата	фамилия, инициалы

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от _____ № _____)

Заведующий кафедрой	_____	<u>Романовская О.В.</u>
	(подпись)	(фамилия, инициалы)

Работа защищена с отметкой _____ (протокол заседания ГЭК от _____ 20 ____ г. № ____).

Секретарь ГЭК	_____	<u>Вдовина Т.Е.</u>
	(подпись)	(фамилия, инициалы)

Пенза 2020

ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Юридический институт

Направление «Юриспруденция»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой ГПД

название

_____/ О.В. Романовская /
(инициалы и фамилия)

«__» _____ 2020 г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студента гр.№16ЮДО4

Голышникова Арина Евгеньевна

1. Тема работы Материальная ответственность сторон трудового договора
2. Научный руководитель доцент, к.ю.н., Александрова А.В.
3. Дата выдачи задания 02.12.2019 г.
4. Срок сдачи студентом законченной работы 13.01.2020 г.
5. Перечень подлежащих разработке вопросов:
 - основы правового регулирования ответственности сторон трудового правоотношения;
 - материальная ответственность работодателя перед работником;
 - материальная ответственность работника перед работодателем.
6. Консультанты по работе, с указанием относящихся к ним разделов работы

Раздел	Консультант	Подпись, дата	
		Задание выдал	Выполненное задание принял
Введение		2 декабря 2019 г. Александрова А.В. _____	9 декабря 2019 г. Александрова А.В. _____
Основы правового регулирования ответственности сторон трудового правоотношения		9 декабря 2019 г. Александрова А.В. _____	18 декабря 2019 г. Александрова А.В. _____
Материальная ответственность работодателя перед работником		18 декабря 2019 г. Александрова А.В. _____	23 декабря 2019 г. Александрова А.В. _____
Материальная ответственность работника перед работодателем		23 декабря 2019 г. Александрова А.В. _____	29 декабря 2019 г. Александрова А.В. _____
Заключение		29 декабря 2019 г. Александрова А.В. _____	13 января 2020 г. Александрова А.В. _____

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1 ОСНОВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ	
ОТВЕТСТВЕННОСТИ СТОРОН ТРУДОВОГО	
ПРАВООТНОШЕНИЯ.....	8
1.1 Понятие и виды материальной ответственности сторон трудового правоотношения.....	8
1.2 Условия наступления материальной ответственности сторон трудового правоотношения.....	9
2 МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ	
ПЕРЕД РАБОТНИКОМ.....	11
2.1 Незаконное лишение работника возможности трудиться. Утрата или повреждение имущества работника.....	11
2.2 Невыплата заработной платы. Правовые последствия неисполнения обязательств по выплате заработной платы работодателем.....	15
2.3 Компенсация работнику морального вреда.....	17
3 МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ПЕРЕД	
РАБОТОДАТЕЛЕМ	25
3.1 Понятие и виды материальной ответственности работника.....	25
3.2 Индивидуальная материальная ответственность работника.....	35
3.3 Бригадная материальная ответственность работников.....	42
3.4 Порядок возмещения работником ущерба причинённого работодателю.....	52
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	57
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	63
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	67

ВВЕДЕНИЕ

Человеческое общество и труд существуют неразрывно. Нельзя не согласиться с большим числом экономистов и философов в том, что труд есть «первое, основное условие всей человеческой жизни». Работа определила возникновение отвлеченного мышления. Другими словами, практически все типы мышления, отличающие человека от животных, были приобретены им в процессе трудовой деятельности.

Основоположниками данной концепции являются немецкий философ, социолог, экономист, писатель, поэт, политический журналист, лингвист, общественный деятель Карл Маркс и немецкий политический деятель, философ, историк и предприниматель Фридрих Энгельс.

Одновременно с развитием рыночной экономики, развиваются и трудовые отношения. Формируются новые формы собственности, методы хозяйствования, новые формы труда. Все эти прогрессивные изменения и нововведения приводят к формированию и развитию трудового законодательства. Трудовое законодательство отличается от иных отраслей законодательства, так как защищает права и интересы обеих сторон трудовых правоотношений, защищая права, как работника, так и работодателя. Еще одной особенностью данного вида правоотношений является то, что все изменения в трудовом законодательстве приводят к пониманию своих прав и обязанностей обеими сторонами трудового договора.

В процессе формирования, развития и усовершенствования системы трудового законодательства Российской Федерации, важную роль сыграло принятие Конституции Российской Федерации¹ и Трудового кодекса Российской Федерации².

¹ Конституция Российской Федерации Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации .- 2014.- № 31.- Ст. 37.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации.-2002.- №1.- Ст.1.

Право в широком смысле можно рассматривать как одно из средств упорядочение общественных отношений, возникающих в процессе трудовой деятельности, в том числе и отношений возникающих в связи с материальной ответственностью сторон трудового правоотношения.

Данная выпускная квалификационная работа рассматривает актуальные вопросы, касающиеся материальной ответственности в сфере трудового законодательства в условиях современного развития трудовых правоотношений.

Объектом исследования данной выпускной квалификационной работы является материальная ответственность в сфере трудовых правоотношений¹.

Целью исследования является углубленное изучение наиболее важных и актуальных на сегодняшний день вопросов, связанных с понятием материальная ответственность сторон трудового правоотношения.

В соответствии с поставленной целью необходимо рассмотреть и решить задачи:

- 1) основы правового регулирования ответственности сторон трудового правоотношения;
- 2) материальная ответственность работодателя перед работником;
- 3) материальная ответственность работника перед работодателем.

Все выше перечисленные задачи раскрываются в материалах данной квалификационной работы.

В первой главе рассматриваются основы правового регулирования ответственности сторон трудового правоотношения. В ней изучается понятие материальной ответственности, выделяются виды материальной ответственности, определяются условия её наступления.

Во второй главе рассматриваются материальная ответственность работодателя перед работником. А именно рассматриваются вопросы

¹ Курбанов, Р. А. Трудовое право России: учебник / Р. А. Курбанов и др. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2018.- С. 287.

незаконного лишения работника заработной платы, возможности трудиться, и возмещения морального ущерба работнику.

Третья, заключительная глава посвящена материальной ответственности работника перед работодателем. В данной главе рассматривается индивидуальная, бригадная, материальная ответственность работников. Изучается порядок возмещения ущерба причинённого работником работодателю.

Методология исследования выпускной квалификационной работы.

В ходе исследования применялись общенаучные и частные методы. К общенаучным методам относятся анализ и синтез, исторический метод, а также обобщение, дедукция и индукция и др. К частным методам относится такой метод, как сравнительно-правовой. Методология исследования включает в себя сбор эмпирического материала, научное обобщение, синтез полученных данных и построение на этой основе теоретических выводов и практических рекомендаций. Были рассмотрены нормы трудового законодательства, касающиеся вопроса материальной ответственности сторон трудового договора¹.

Теоретическая значимость исследования заключается в исследовании и научном обосновании использования правовых методов наступления материальной ответственности сторон трудового договора в условиях трудовых взаимоотношений.

Практическая значимость исследования заключается в том, что его результаты и выводы могут быть использованы при разработке учебного курса по Трудовому праву.

¹Афанасьев, М. Трудовое право России, учебное методическое пособие / М. Афанасьев. - М.: LAP LambertAcademicPublishing, 2015.- С.54.

1 ОСНОВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СТОРОН ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ

1.1 Понятие и виды материальной ответственности сторон трудового правоотношения

Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, именно об этом гласит ч.1ст.37 Конституции РФ¹. Так же каждый человек имеет право на безопасный труд и право на защиту от безработицы, что сказано в пункте 2 данной статьи.

Данная статья Конституции раскрыта в нормативно- правовых актах трудового законодательства. Так, согласно ст. 21 Трудового Кодекса РФ²каждый работник имеет право на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором, на возмещение вреда, причинённого работнику в связи исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда. При этом одной из основных обязанностей работника является бережное отношение к имуществу работодателя. Так же в законодательстве зафиксирована необходимость возмещения материального ущерба, причиненного работником или самим работодателем в результате ненадлежащего исполнения сторонами трудового договора своих должностных обязанностей³.

Возмещение убытков является обязательством, которое возникает у одной стороны трудового договора по отношению к другой.

¹ Конституция Российской Федерации Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации .- 2014.-№ 31. -Ст.37.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002.- №1.- Ст. 21.

³ Гладков, Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников. Настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива / Н.Г. Гладков. - М.: Проспект, 2016.- С. 456.

В зависимости от того, какая именно сторона причинила ущерб законодательство различает следующие виды ответственности :

- 1) материальную ответственность работодателя перед работником
- 2) материальную ответственность работника перед работодателем;

Эти виды ответственности отличны друг от друга. Они регулируются различными нормативно-правовыми актами, и имеют отличный друг от друга порядок возмещения ущерба. Однако, условия наступления вышеперечисленных видов ответственности идентичны¹.

1.2 Условия наступления материальной ответственности сторон трудового правоотношения

Законодательство РФ выделяет следующие условия наступления материальной ответственности:

1) причиной ущерба, причиненного одной стороне является противоправное поведение другой стороны, если иное не предусмотрено законодательством;

2) имеется вина обязанной стороны в причинении ущерба, кроме случаев, когда работодатель несёт ответственность и без вины, при причинении вреда работнику источником повышенной опасности;

3) наличие прямого реального ущерба имуществу одной из сторон правового правоотношения, вреда здоровью работника или его заработку;

4) есть причинная связь между первыми тремя условиями, т.е. ущербом и виновным противоправным поведением обязанной стороны.

Сторона не несет ответственности, если хотя бы одно из выше перечисленных условий отсутствует.

¹Мищенко, М. С. Трудовое право / М. С. Мищенко: краткий курс. — Минск: ТетраСистемс, 2017. -С.56.

Статья 1064 «Общие основания ответственности за причинение вреда» Гражданского Кодекса РФ¹ гласит, что вред, причинённый личности или имуществу гражданина, а так же вред, причинённый имуществу юридического лица, подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим вред. Трудовым договором предусматривается обязанность стороны причинившей вред, выплатить ущерб, потерпевшей стороне, так же возможна выплата компенсации, которая взымается сверх возмещения вреда. При этом в силу ст. 232 Трудового кодекса РФ² трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше.

Правовые нормы, устанавливающие материальную ответственность работодателя перед работником и наоборот, имеют несколько целей:

- 1) возместить имущественный ущерб, возникший у каждой из сторон трудового договора в результате неисполнения обязанностей другой стороной;
- 2) предотвратить причинение ущерба.

Данные нормы способствуют исполнению, сторонами трудового правоотношения, своих обязательств. Вследствие чего, укрепляется вся система трудовых отношений.

Ст. 232 Трудового Кодекса РФ² гласит, что расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности.

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 1994.- № 32.- Ст. 1064.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - №1. - Ст. 232.

2 МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ

2.1 Незаконное лишение работника возможности трудиться. Утрата или повреждение имущества работника

В Трудовом Кодексе РФ¹ весь XI раздел посвящен материальной ответственности сторон трудового договора. А конкретные правила материальной ответственности работодателя перед работником прописаны в 38 главе.

Работодатель обязан возместить работнику следующие виды ущерба:

- а) стоимость утраченного или поврежденного имущества;
- б) вред, причиненный здоровью работника;
- в) ущерб, причинённый в результате незаконного лишения его возможности трудиться;
- г) моральный вред;
- д) потери, возникшие в результате задержки заработной платы.

Все споры по указанным выше вопросам рассматриваются в судебном порядке. Статья 333.36. Налогового Кодекса «Льготы при обращении в Верховный Суд Российской Федерации, суды общей юрисдикции, к мировым судьям»² гласит, что от уплаты государственной пошлины по делам, рассматриваемым Верховным Судом Российской Федерации освобождаются истцы - по искам о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, а также по искам о взыскании пособий. Также это распространяется на кассационное обжалование судебного решения³.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - №1.- Раздел XI.

² Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 27.11.2018) // Собрание законодательства Российской Федерации.- 1998. - № 31- Ст.333.36.

³Анисимов, А. Л. Трудовые отношения и трудовые споры / А.Л. Анисимов.- М.: Юстицинформ, 2018. –С.99.

Законодательство предусматривает наступление ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться при следующих случаях.

1) В случаях незаконного увольнения, или незаконного перевода на другую работу. Во всех вышеперечисленных случаях работник имеет право быть восстановленным на прежнее рабочее место. Причем согласно ч.1 ст. 394 Трудового Кодекса РФ¹ данное восстановление является правомочием органа, рассматривающего трудовой спор.

Ст. 81 Трудового Кодекса РФ² «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя» фиксирует все случаи расторжения трудового договора работодателем. Но к сожалению, на практике список таких случаев намного больше, и не все пункты в нем правомерны. В вопросах увольнения нужно четко понимать разницу между ликвидацией и реорганизацией. Ликвидация это прекращение функционирования, что в априори влечет за собой увольнение, а реорганизация это передача прав правопреемнику, которая не влечет за собой увольнения, если только не наступают ситуации сокращения численности штата. Именно поэтому так важен факт тщательной проверки сокращения штата при реорганизации. Если данный факт не будет доказан, то данное увольнение будет признано незаконным и повлечет за собой ответственность работодателя перед работником³;

2) В случае заключения с работающими длительное время, работниками срочного трудового договора, без законных на то оснований. Основания для заключения срочного трудового договора прописаны в ч.2 ст.58, 59 Трудового Кодекса РФ⁴.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. -2002. - №1. - Ст. 394.

² Там же. Ст. 81.

³ Савин, В.Т. Материальная ответственность работодателя за причинение ущерба имуществу работника, используемому в интересах организации / В.Т. Савин //Проблемы экономики и юридической практики. 2018.-№4. - С.146.

⁴ Там же. Ст. 58,59.

Согласно ч.2 ст. 394 Трудового Кодекса РФ¹ при вынесении решения о восстановлении работника в должности, суд так же обязует работодателя выплатить средний заработок за все время вынужденного прогула. Однако иногда работник и работодатель достигают мирового соглашения, по результатам которого, работодатель добровольно возмещает ущерб, причиненный работнику, не доводя дело до судебного разбирательства. Средний заработок за время вынужденного прогула исчисляется за три полных месяца, предшествующих месяцу, в котором работник был уволен. Для работников, исполняющих свои должностные обязанности менее трех месяцев, средний заработок определяется по фактически отработанному времени. В средний заработок включаются все выплаты, фактические произведенные работнику за труд. Но следует помнить, что компенсационные и гарантийные выплаты при вычислении средней заработной платы не учитываются. Также средний заработок подлежит индексации. Причем индексация не может быть меньше того размера в котором в данный промежуток времени была бы проиндексирована заработная плата.

При выплате учитываются выходные пособия, если они не были выплачены работнику при увольнении и заработок трудящегося, полученный в другой организации, при условии, что он был получен после увольнения.

Ст. 60 Трудового Кодекса РФ¹ гласит о том, что работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, которая не прописана в его трудовом договоре. Именно поэтому перевод, на другое место работы возможен только с согласия работника. Для перевода работника на другую работу, которая подразумевает под собой изменение должности, специальности, квалификации работника, требуется его соглашение в письменном виде. Так же письменное соглашение необходимо при переводе

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - №1.- Ст. 81.

на должность с другой заработной платой, иными льготами и преимуществами. Но следует различать выше описанный перевод от перевода по производственной необходимости. Второй вид возможен без согласия работника.

Работник не согласный с переводом имеет право обратиться в суд, с целью восстановления своих ущемленных прав. Если в суде будет доказано, что перевод был незаконным и был сделан без согласия работника, суд обязует работодателя восстановить работника на прежнее рабочее место. Наряду с этим, суд решает вопрос о материальной ответственности работодателя перед работником, чьи права были ущемлены. В том случае, если работник не преступил к новой должности на новом рабочем месте, в пользу работника взыскивается заработная плата по выше указанным правилам, в противном случае, когда работник приступил к новой работе, где заработная плата ниже, чем была на прежней должности, то ему компенсируется разница между старой средней зарплатой, и новым заработком.

Вступивший в законную силу 24 июля 1998г., Федеральный Закон №125 « Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях»¹ регламентирует размер вреда, который подлежит возмещению пострадавшему работнику. Так же данный Федеральный Закон определяет размер компенсации за причиненный вред работникам в виде увечий, профессиональных заболеваний, иных повреждений здоровья, связанных с исполнением работником своих должностных обязанностей. Главной целью Федерального Закона №125¹ является обеспечение реальной защиты пострадавших лиц. Однако во избежание злоупотребления работником данным законом предусмотрено, что выплаты по несчастным случаям производятся Фондом социального

¹ Федеральный закон от 24.07.1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (ред. от 26.07.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации. —1998. —№ 31. —Ст. 20.

страхования РФ, а не организацией- работодателем. Однако, если в коллективном договоре, а также отраслевом или ином соглашении предусмотрено возмещение вреда превышающего обеспечение по страхованию, то помимо выплат, полученных от Фонда социального страхования, пострадавший работник получает возмещение от работодателя, так как ч. 2 ст. 1 Федеральный Закон №125 « Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»¹ не ограничивает права застрахованных на возмещение вреда.

Работнику, получившему инвалидность от несчастного случая на производстве, или профзаболевание, выплачивается единовременное пособие в размере страховой выплаты, которая определяется в соответствии со степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности исходя из максимальной суммы, равной 94 018,0 рубля. Это прописано в Ст.11. «Размер единовременной страховой выплаты» Федерального закона №125².

2.2 Правовые последствия невыплаты заработной платы

Своевременная выплата заработной платы в полном размере работнику, является одной из основных обязанностей работодателя. Данная обязанность закреплена как в Трудовом Кодексе³, и в Гражданском Кодексе РФ⁴. Невыполнение данной обязанности работодателем, может повлечь за собой не только административную ответственность, но и уголовную. Это является одним из главных отличий трудового законодательства от других отраслей права.

¹ Федеральный закон от 24.07.1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (ред. от 26.07.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации. -1998. -№ 31. -Ст. 1.

² Там же. Ст. 11.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. -2002. - №1.- Ст.136.

⁴ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. -1994. - № 32. - Ст.133.

Требования постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24.06.2008 № 11 (ред. от 09.02.2012) "О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству"¹ гласит том, что бремя доказывания по трудовым спорам лежит на ответчике (работодателе), неприменимо к досудебному порядку. В досудебном порядке доказательство вины должностного лица является обязанностью инспектора.

Согласно ст. 236 Трудового Кодекса РФ², при нарушении работодателем срока исполнения своих обязательств, а именно выплат при увольнении, оплаты отпуска, выплаты заработной платы и других выплат, работодатель должен выплатить их с учетом денежной компенсации.

Только в юрисдикции суда находятся вопросы принудительной индексации задолженности по заработной плате, а также вопросы, касающиеся возмещения морального вреда.

Согласно Федеральному закону "О несостоятельности (банкротстве)" от 26.10.2002 № 127-ФЗ³ присвоение предприятию статуса банкрота и введение конкурсного управляющего приостанавливает исполнение работодателем всех обязательств, кроме обязательств по выплате заработной платы и компенсации вреда, пострадавшим от несчастных случаев полученного при исполнении своих должностных обязанностей. По исполнительному листу о возмещении морального вреда, выплаты не будут производиться, а по исполнительному листу о взыскании задолженности по зарплате выплаты будут продолжаться.

Неисполнение работодателем судебного решения является основанием для образования состава правонарушения, ответственность за совершение которого возлагается как на руководителя, так и на само предприятие. В

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.06.2008 № 11 "О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству"(ред. от 09.02.2012) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. - 2008. - №9. - Ст.10.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - №1. - Ст. 236.

³ Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (ред. от 01.01.2019) // Российская газета. -2002. -№209.-Ст.3.

соответствии со ст.85-87 Федерального закона "Об исполнительном производстве" от 02.10.2007 № 229-ФЗ¹ также от ответственности не освобождается конкурсный управляющий.

Ч.2 ст.142 Трудового Кодекса РФ² гласит том, что в случае задержки зарплаты на срок более 15 дней работник имеет право, поставив работодателя в известность в письменной форме, приостановить работу на весь период до получения невыплаченной суммы в полном размере.

В бюджетной сфере виновный руководитель может быть привлечен к нескольким видам ответственности одновременно, одна из которых дисциплинарная.

Выбор способа защиты своих прав закон оставляет на усмотрение пострадавших. Но чаще всего, как показывает практика, работнику достаточно восстановления нарушенного права, даже без индексации и без возмещения морального вреда. Хочется верить, это происходит из-за сложности и длительности судебной процедуры, а не из-за пассивности граждан РФ в отношении вопросов защиты своих прав³.

2.3 Компенсация работнику морального вреда, в условиях незаконных действий работодателя

Трудовой Кодекс РФ предусматривает несколько видов ответственности работодателя за незаконное увольнение, перевод, одностороннее изменение условий трудового договора. За данные виды нарушений трудового договора могут быть применены материальные санкции. Так же законодательство РФ не обходит стороной вопрос

¹ Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (ред. от 29.06.2015) // Собрание законодательства Российской Федерации -2007. - № 41. - Ст. 1.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - №1. -Ст.142.

³ Гусов, К. Н. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников. Научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, Е.П. Циндякина, И.С. Цыпкина. —М.: Проспект, 2015.- С.67.

возмещения морального вреда работнику, чьи права были нарушены. Но, к сожалению, в законодательстве нет конкретных условий возникновения права на возмещение морального вреда. Вопросы возмещения морального вреда регулируются нормами гражданского законодательства, а не трудового.

Гл. 50 ст. 1099 Гражданского Кодекса РФ¹ закреплены общие положения о компенсации морального вреда. Основания и размер компенсации морального вреда определяются ст. 151 Гражданского Кодекса РФ² и главой 59 «Обязательства вследствие причинения вреда». Данные правовые акты рассматривают вопросы компенсации морального вреда во всех случаях, даже если потерпевший не связан договорными обязательствами с субъектом, по причине действия или бездействия которого, был причинен моральный вред. В то время как ст. 1084 «Возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью гражданина при исполнении договорных либо иных обязательств» Гражданского Кодекса РФ³ гласит, что вред, причиненный жизни или здоровью гражданина при исполнении договорных обязательств, а также при исполнении обязанностей военной службы, службы в полиции и других соответствующих обязанностей возмещается по правилам, предусмотренным гл. 59, если законом или договором не предусмотрен более высокий размер ответственности. Так же к нормам, регулирующим отношения по возмещению морального вреда относится Федеральный закон от 24.07.98 № 125-ФЗ (ред. от 17.07.99) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»⁴. В ст. 8 данного ФЗ закреплена обязанность работодателя возместить моральный вред причиненный вследствие несчастного случая на

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 1994. - № 32. - Ст. 1099.

² Там же. Ст. 151

³ Там же. Ст. 1084.

⁴ Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (ред. от 26.07.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 1998. - № 31. - Ст. 8

производстве, а так же за полученные профессиональные заболевания застрахованным работником.

Согласно ст. 151 Гражданского Кодекса РФ¹ под моральным вредом подразумеваются физические или нравственные страдания, причиненные следующими действиями:

а) посягательством на принадлежащие гражданину нематериальные блага. В сфере гражданско-правовых отношений нет четкого определения нематериальных благ, под ними подразумеваются жизнь, здоровье, честь и достоинство человека, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни и так далее.

б) попытками захвата личных неимущественных прав, таких как право на имя, авторские права и так далее².

Вступившая в законную силу с 1 января 1995г. первая часть Гражданского Кодекса РФ регулирует правовые отношения, связанные с причинением морального вреда. Также вопросы возмещения морального вреда, рассмотрены в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 (ред. от 06.02.2007) "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда"³. П. 2 вышеуказанного постановления, дает следующее трактование термину морального вреда: "нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т. п.) или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 1994. - № 32. - Ст. 151.

² Иглин, В. Материальная ответственность сторон трудового договора / В. Иглин. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2016. – С.164.

³ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда" (ред. от 06.02.2007) // Бюллетень ВС Российской Федерации. - 1995. – П. 2.

неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности), либо нарушающими имущественные права гражданина.

Моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с утратой родственников, невозможностью продолжать активную общественную деятельность, потерей работы, раскрытием семейной, врачебной тайны, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, временным ограничением или лишением каких-либо прав, физической болью, связанной с причиненным увечьем, иным повреждением здоровья либо в связи с заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий, и др. Таким образом, Пленум Верховного Суда Российской Федерации попытался раскрыть понятие морального вреда, тем самым устранил несовершенство в законодательстве, допуская возможность компенсации морального вреда в случаях непредусмотренных законом.

Ст. 151 Гражданского Кодекса РФ¹ определяет ряд условий для возмещения морального вреда:

- 1) наличие самого морального вреда;
- 2) неправомерные действия причинителя вреда;
- 3) причинная связь между неправомерным действием и моральным вредом;
- 4) наличие вины у причинителя вреда.

Следует уточнить, что необходимо наличие всех вышеуказанных условий одновременно, иначе возмещение морального вреда будет невозможным. Рассмотрим каждое условие возникновения необходимости возмещения морального вреда более подробно.

¹Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 1994. - № 32. - Ст. 151.

Первое условие возмещения вреда это его наличие. В ч.1 ст. 237 Трудового Кодекса РФ² гласит, что вред, причиненный работнику посредством неправомерных действий или бездействий работодателя, возмещается работнику в денежном эквиваленте. Само понятие морального вреда законодательств не раскрывает, но под моральным вредом подразумеваются переживания и страдания работника, появившиеся вследствие посягательства на его законные трудовые права. К появлению морального вреда могут привести следующие действия работодателя: увольнение без законного основания или с нарушением порядка, незаконный перевод на другую должность. П.3 ст. 1099 Гражданского Кодекса РФ¹ гласит, что возмещение морального вреда осуществляется независимо от возмещение имущественного вреда. В п. 9 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 10 " Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда " ² провозглашается право суда на рассмотрение исков о компенсации морального вреда, как самостоятельное заявление, так как ответственность за причиненный моральный вред не зависит от наличия имущественного вреда. Но при том причинение морального вреда может сопровождаться и физическими страданиями, вызванные причинением физической боли, и имущественным ущербом, появившимся вследствие повреждения или утраты имущества³.

Второе условие ответственности за причинение морального вреда – противоправность. Действия работодателя должны быть признаны незаконными. То есть действия нарушающие прав работника должны быть регламентированы трудовым законодательством как противозаконные. В постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации №10 нет

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. -1994. -№ 32 -Ст. 1099.

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда"(ред. от 06.02.2007) //Бюллетень ВС Российской Федерации. - 1995.- №3. - П.9.

³Курбанов, Р. А. Трудовое право России: учебник / Р. А. Курбанов и др. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – С.45.

прямого указания на вероятность возмещения причиненных физических и нравственных страданий. Право работника на возможность компенсации морального вреда в связи с любыми незаконными действиями или бездействиями работодателя прописано в трудовом законодательстве.

Третье условие ответственности за причинение морального вреда - причинная связь между противоправным действием (бездействием) и моральным вредом. Главной причиной морального вреда, на законодательном уровне должны быть признаны противоправные действия работодателя. Необходимо наличие прямой зависимости противоправного действия или бездействия работодателя от морального вреда, причиненного работнику. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 10¹ разделяет моральный вред на 2 вида:

- 1) первичный (непосредственный) моральный вред;
- 2) отдельный (опосредованный) моральный вред.

Как пример необходимо рассмотреть ситуацию незаконного увольнения работника. В результате незаконного увольнения работник испытал переживания и нравственные страдания, перенес гипертонический кризис с болевыми ощущениями, это проявление первичного морального вреда, а если после всего происшедшего работник переживает из-за вышеуказанных физических страданий, подвергая свое эмоциональное состояние еще большим страданиям, то это уже будет опосредованный моральный вред, так как он наступил непосредственно не от увольнения, а от физических последствий увольнения. В ст. 237 Трудового Кодекса РФ² прописано, что моральный вред компенсируется в денежной форме, и определяются соглашением сторон трудового договора, или судом в случаях возникновения споров и невозможности достижения соглашения, удовлетворяющего обе стороны. Но в трудовом законодательстве нет

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда"(ред. от 06.02.2007) //Бюллетень ВС Российской Федерации. — 1995. - №3.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. -2002. - №1.- Ст. 237.

никаких четких указаний размеров и способов компенсации морального вреда, именно потому способ и размер морального вреда определяется гражданским законодательством¹.

Ст. 151 Гражданского Кодекса РФ² назначает размер компенсации исходя из следующих условий:

- степени вины нарушителя;
- степени физических и нравственных страданий потерпевшего;
- индивидуальных особенности работника, которому был причинен вред.

В то время как ст. 1101 Гражданского Кодекса РФ³ гласит, что суду при назначении способа и размера компенсации необходимо принимать во внимание, характер причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий. Вина является обязательным условием для привлечения работодателя к ответственности, при возмещении морального вреда в системе трудовых правоотношений. Но следует учитывать не только факт наличия вины, но и ее степень. Положения, прописанные в п. 2 ст. 1101 Гражданского Кодекса РФ⁴ определяют размер компенсации морального вреда, учитывая требования разумности и справедливости, но данные критерии крайне неопределенны и расплывчаты, так как законодатель не установил каких-либо правил определения судом размера компенсации морального вреда.

Поэтому в компетенции суда находится принятие решения о возмещении морального вреда и его размеров, при нарушении работодателем своих обязательств. Суд принимает решение на основе оценки и анализа всех, представленных по делу доказательств с использованием норм

¹ Гусов, К. Н. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников. Научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, Е.П. Циндяйкина, И.С. Цыпкина. - М.: Проспект, 2015. – С.97.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - №1 -Ст.151.

³ Там же. Ст. 1101.

⁴ Там же. Ст. 56.

⁴ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. -1994. -№ 32. - Ст. 1101.

материального, процессуального права. Суд должен в полной мере опираться на "Гражданский процессуальный кодекс РФ"¹, а именно на ст. 56 при оценке доказательств, и на гл. 14 при подготовке дел к судебному разбирательству.

За исключением случаев предусмотренных законом, исковая давность не распространяется на требования о защите личных нематериальных и неимущественных прав, что приписано в ст. 208 Гражданского Кодекса РФ².

В п. 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации №10³ особое внимание уделяется сроку исковой давности по вопросам требований компенсации морального вреда. По данному постановлению срок давности не распространяется на данный вид исков, поскольку они вытекают из нарушения личных неимущественных и других нематериальных прав⁴.

Не смотря на это, следует иметь в виду, что в законодательстве установлены общие сроки обращения за разрешением трудового спора в суд. Например, заявление о разрешении трудового спора подается в суд в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении - в месячный срок⁵.

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства РФ. - 05.12.1994. - № 32. - Ст.56.

² Там же. Ст.208.

³ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда"(ред. от 06.02.2007) //Бюллетень ВС Российской Федерации. -1995. - №3.

⁴ Тихомиров, М. Ю. Трудовые договоры, служебные контракты: комментарии и образцы документов / М. Ю. Тихомиров- М. : издание Тихомирова М. Ю., 2018. – С.123 .

⁵ Егоров, В.И. Трудовой договор. Учебное пособие / В.И. Егоров. - М.: КноРус, 2017. – С.36.

3 МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ПЕРЕД РАБОТОДАТЕЛЕМ

3.1 Понятия и виды материальной ответственности работника

Работник обязан бережно относиться к имуществу организации (ст. 21 Трудового Кодекса РФ¹) и принимать меры к предотвращению ущерба.

Материальная ответственность работника регулируется ст. 238 – 250 Трудового Кодекса РФ² и сводится в его обязанности выплатить работодателю нанесенный ему прямой фактический ущерб.

Данная ответственность работника по трудовому праву за ущерб, нанесенный им работодателю, является самостоятельным видом юридической ответственности и отличается от имущественной ответственности за вред по гражданскому праву следующим:

- 1) работник отвечает только за прямой фактический ущерб;
- 2) как правило, размер материальной ответственности работника по трудовому праву не должен превышать его средний месячный заработок;
- 3) в трудовом праве правила удержания ущерба допускают обладающему полномочиями работодателю только в определённые сроки и в ограниченном размере;
- 4) власть должна сделать для сотрудника обстоятельства, нужные для нормальной работы и обеспечения абсолютной сохранности вверенного ему имущества.

По трудовому законодательству субъектом материальной ответственности имеет возможность быть лишь только сотрудник, состоящий в трудовом правоотношении с определенной организацией независимо от формы принадлежности, на основе которой она создана.

¹Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - №1.- Ст.21.

² Там же. Ст.238-250.

Материальная ответственность работника по общепризнанным меркам трудового права начинается при наличии прямого реального ущерба, ибо лишь только он предусматривается при определении размера вреда. Наличие прямого действительного ущерба – это элемент, характеризующий объективную сторону состава правонарушения, совершённого работником¹.

В соответствии со ст. 238 Трудового Кодекса РФ² под прямым действительным ущербом понимается реальные уменьшения наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Сотрудник несёт материальную ответственность и за вред образовавшийся у работодателя в итоге возмещения им вреда другим лицам.

Действующее трудовое законодательство не допускает взыскания с работника такого дохода, который организация имела бы возможность получить, но не получила в связи с неверными деяниями сотрудника. К примеру, невозможно взыскать с сотрудника организации, осуществившего прогул без уважительной на то причины, убытков вызванных простоем станка в течении всего рабочего дня. К этому работнику могут быть использованы лишь только меры дисциплинарного или общественного воздействия³.

Как было замечено ранее для наступления материальной ответственности работника, не считая прямого реального вреда необходимо также наличие противоправности поведения сотрудника, причинившего вред. В трудовом праве противоправным считается такое поведение сотрудника,

¹ Савин, В.Т. Материальная ответственность работодателя за причинение ущерба имуществу работника, используемому в интересах организации / В.Т. Савин //Проблемы экономики и юридической практики. - 2018. -№4 - С.146

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - №1. -Ст.238.

³Анисимов, А. Л. Трудовые отношения и трудовые споры / А.Л. Анисимов.- М.: Юстицинформ, 2018.–С. 47.

когда он не исполняет собственные трудовые прямые обязанности, установленные законами, указами Президента РФ, распоряжениями Правительства РФ, правилами внутреннего распорядка, приказами и постановлениями администрации. К примеру, не соблюдает правила обслуживания машин и механизмов, хранения и выдачи материальных ценностей и т.д.

Материальная ответственность возлагается на сотрудника при условии, если вред причинён только по его вине. Вина выражает психическое отношение лица к совершенному им противоправному действию и причинно-обусловленному им итогу. Виновным признается противоправное деяние, совершенное работником умышленно или неосторожно. Различают две формы вины: умысел (прямой или косвенный) и неосторожность (легкомыслие или небрежность). Форма вины воздействует на вид и величину материальной ответственности сотрудников. Обязанность доказывания вины сотрудника в причинении вреда возлагается на работодателя¹.

Одним из важных критериев наступления материальной ответственности считается присутствие причинной связи между деянием сотрудника и реальным вредом.

В случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой вины, нормального хозяйственного риска (усушка, утряска и т.д.), крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, материальная ответственность работника исключается (ст.239 Трудового Кодекса РФ)².

К примеру, сотрудник для погашения пожара взломал дверь. Он предотвратил ущерб и за поломанную дверь не несёт ответственности.

¹Кучма, М. И. Гарантии и компенсации: моногр. / М.И. Кучма, Е.А. Хлыстова. - М.: Профиздат, 2016. – С.24.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. -2002. - №1. - Ст.239.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что материальная ответственность работника представляет из себя его юридическую обязанность возместить в порядке, установленных трудовым законодательством, прямой действительный ущерб, причинённый виновным противоправным поведением организации, с которой он состоит в определенных трудовых правоотношениях.

Различают два вида материальной ответственности работников: ограниченная и полная. Ограниченной она именуется в следствие того, собственно, что возмещение вреда ограничивается по отношению к заработной плате сотрудника. Полная ответственность обозначена как следствие того, что сотрудник полностью возмещает ущерб без каких либо ограничений.

Ограниченная ответственность состоит в обязанности работника компенсировать вред в предусмотренных законодательством пределах, составляющих долю его заработной платы. Ущерб, превышающий заранее установленный лимит, не имеет возможность быть возмещен сотрудником¹.

Ответственность в пределах среднего месячного заработка работника (ст.241 Трудовой кодекс РФ)² наступает во всех случаях причинения ущерба, не считая тех, когда законодательством учтен другой вид или предел ответственности. В случае если закон устанавливает привлечение работника к материальной ответственности без указания ее вида или же особого предела, то он отвечает в размере прямого реального вреда, но не больше собственного среднего месячного заработка.

В частности, эта ответственность наступает за порчу или уничтожение по пренебрежительности имущества работодателя (здании, сооружений, станков, механизмов, транспортных средств и т.п.), а также материалов,

¹Корсаненкова, Ю.Б., Корсаненкова, А.Ф., Материальная ответственность работника и работодателя при злоупотреблении правом / Ю.Б Корсаненкова, А.Ф. Корсаненкова// Российский государственный гуманитарный университет - 2015. - С. 82.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации.- 2002. - №1 –Ст. 241.

полуфабрикатов, изделий (в том числе при их изготовлении) и инструментов, выданных в пользование работнику.

Ответственность в пределах среднего месячного заработка используется в случае недостачи, ликвидности, потерь, полного или частичного списания документов и переплаты работодателю. Главы организаций и их заместители, а также главы любых структурных подразделений, предусмотренных положением (уставом) организации, отвечают в пределах среднего месячного заработка также за вред, вызванный переплатами, неправильным учетом и экономией материальных или денежных ценностей, неспособностью принять важные меры для предотвращения простоя, выпуска недоброкачественной продукции, хищений, уничтожения и порчи материальных или других ценностей.

К излишним денежным выплатам, в итоге которых причинен материальный ущерб, подлежащий возмещению виновными должностными лицами, относятся, к примеру, суммы, выплаченные иным юридическим лицам за невыполнение договорных обещаний¹.

Во всех случаях, когда предел ответственности рассчитывается на основе средней заработной платы, данный доход предусматривается за последние три календарных месяца работы. Для работающих на данном предприятии менее трех месяцев доход рассчитывается за практически проработанное время.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причинённый ущерб в полном размере (ст. 242 Трудового кодекса РФ)². Эта ответственность наступает лишь в случаях, указанных в законодательстве. Они предусмотрены в ст. 243 ТК РФ³. Таких случаев восемь, рассмотрим каждый из них:

¹ Курбанов, Р. А. Трудовое право России: учебник / Р. А. Курбанов и др. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – С.89.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - №1.- Ст.242

³ Там же . Ст.243.

1) Возложение материальной ответственности в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами на работника в полном размере за ущерб, причинённый работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей. В этом случае полная материальная ответственность наступает независимо от привлечения работника к уголовной ответственности, а также заключения с ним специального письменного договора. Так, операторы связи отвечают за утрату, повреждение ценных почтовых отправлений в размере их объявленной ценности (ст.37 Федерального закона «О связи» от 20 января 1995 г.)¹;

В данном случае нужно проверять, за какой вид вреда установлена данная ответственность и относится ли сотрудник к категории лиц, упомянутых в соответствующем законодательстве акте.

2) Причинение вреда недостаткам ценностей, вверенных работнику на основании особого письменного договора или же приобретенных им по разовому документу. В данном случае сотрудник несёт полную материальную ответственность за не обеспечение сохранности (недостачу, порчу) имущества и других ценностей, переданных ему.

За причинение обозначенного вреда эта ответственность может быть возложена на сотрудника, в случае если он достиг 18 лет; занимает должность или же делает работу, обозначенные в особом перечне; с ним в установленном порядке заключён письменный договор или же иной разовый документ. При отсутствии хотя бы одного из данных условий на сотрудника, возлагается ответственность только в ограниченном объеме, если только согласно законодательству, он не отвечает за причиненный ущерб в полном размере по другим основаниям. Договор, заключенный с нарушением установленного порядка, признается недействительным и не влечет для сотрудника правовых последствий. Договор учитывает: конкретизацию обязательств администрации и сотрудника по обеспечению сохранности

¹ Федеральный закон от 07.07.2003 №126-ФЗ «О связи» (ред. от 01.11.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации. -2003. - №28. - Ст.37.

имущества фирмы, вверенного работнику; полную материальную ответственность работника за не обеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для сбережения или же иных целей.

По общему правилу, с работником, которому непосредственно вверяются денежные и товарные ценности, заключается договор о его индивидуальной ответственности (ст. 244 Трудового Кодекса РФ)¹. Список должностей и работ, замещаемых или же производимых сотрудниками, с которыми организацией имеют все шансы заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за не обеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки и реализации (отпуска), перевозки или же использования в процессе производства, а также Типовой договор о полной материальной ответственности утверждены постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 28 декабря 1977 г. Перечень состоит из двух разделов. В первый включены соответствующие должности, во второй — виды работ. Действие договора распространяется на все время работы с вверенными работнику материальными ценностями. При совместном выполнении сотрудниками отдельных видов работ, связанных с сбережением, обработкой, продажей (отпуском), транспортировкой или же использованием в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника, допускается заключение договора о бригадной ответственности, (ст.245 Трудового Кодекса РФ)². В данном случае ценности вручаются заблаговременно поставленной группе сотрудников (бригаде), любой из членов которой несет ответственность за вред, образовавшийся в итоге не обеспечения сохранности ценностей³. Величина ответственности члена

¹ Федеральный закон от 07.07.2003 №126-ФЗ «О связи» (ред. от 01.11.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации.-2003. - №28. - Ст. 244.

²Там же. Ст. 245.

³Тихомиров, М. Ю. Трудовые договоры, служебные контракты: комментарии и образцы документов / М. Ю. Тихомиров- М. : издание Тихомирова М. Ю., 2018. – С.16.

бригады определяется пропорционально тарифной ставке и практически проработанному им времени за этап от последнего учета до дня обнаружения причиненного ущерба. Перечень работ, при выполнении которых имеется возможность вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, обстоятельства ее использования, а также Типовой договор коллективной (бригадной) материальной ответственности утверждены Госкомтрудом СССР совместно с ВЦСПС 14 сентября 1981 г., с последующими изменениями и дополнениями.

Надобность организации работы с коллективной (бригадной) ответственностью определяется управляющим организации по согласованию с выборным профсоюзным органом (если наличествует профсоюзная организация). Заключение об установлении подобной ответственности оформляется приказом (распоряжением) начальника и оглашается бригаде на общем собрании. Комплектование вновь образовываемой бригады выполняется на базе принципа добровольности. При включении в состав бригады новых сотрудников, а также при назначении бригадира принимается во внимание мнение бригады. Письменный договор о бригадной материальной ответственности заключается между организацией и всеми членами бригады. При замене бригадира или же при выбытии из бригады больше 50 процентов от ее начального состава договор обязан быть переоформлен. Привлечение бригады к материальной ответственности выполняется администрацией впоследствии проведения тщательной проверки оснований образования вреда, с учетом письменных комментариев, представленных членами бригады, а в необходимых случаях еще заключений специалистов. Члены бригады освобождаются от возмещения вреда, в случае если станет установлено, собственно, что вред причинен не по их вине, или же будут установлены конкретные виновники причиненного ущерба из членов бригады¹.

¹Кучма, М. И. Гарантии и компенсации: моногр. / М.И. Кучма, Е.А. Хлыстова. - М.: Профиздат, 2016. – С.74.

До возложения на сотрудника ответственности нужно выяснить, был соблюден порядок выдачи ему разовых документов на получение ценностей и осведомлен ли он с правилами приёмки материальных ценностей;

3) Умышленное причинение ущерба. Ответственность по данному основанию дифференцирована в зависимости от случаев причинения ущерба и видов имущества предприятия. К данному имуществу относятся материалы, полуфабрикаты, изделия (продукция); инструменты, измерительные приборы, спецодежда и иные предметы, выданные работнику в пользование. Материальная ответственность за умышленное причинение вреда подразумевает присутствие как прямого, так и косвенного умысла, т.е. ситуации, когда сотрудник не желал наступления вреда, но осознанно допускал вероятность его наступления. К примеру, в случае порчи материалов, полуфабрикатов при периодическом выпуске брака. Сотрудник понимает, собственно, что допускает брак, но продолжает трудиться, не приняв действующих мер к выявлению и устранению причин выпуска бракованной продукции¹;

4) Причинение вреда работником в состоянии алкогольного, наркотического или же токсического опьянения. Подобный сотрудник несёт полную материальную ответственность за причинение по его вине любой прямой действительный вред. Для использования ответственности в представленном случае не имеет значения специальность или профессия сотрудника, занимаемая им должность, а также форма вины. Довольно констатации в установленном порядке прецедента нахождения сотрудника в состоянии алкогольного, наркотического или же токсического опьянения;

5) Причинение вреда в итоге преступных действий сотрудника, установленных приговором суда. Ответственность по этой причине наступает лишь при условии, что совершение работником такого действия установлено судом в порядке уголовного судопроизводства. Материальная

¹ Волков, А.С. К вопросу о соотношении имущественной и материальной ответственности/ А.С. Волков //Пробелы в российском законодательстве Юридический журнал. -2009.-№4. -С.91.

ответственность в полном размере вреда возлагается и в тех случаях, когда лицо было освобождено от уголовной ответственности вследствие истечения срока давности или же акта амнистии. При постановлении оправдательного приговора за не установлением действия правонарушения или же в связи с недоказанностью роли подсудимого в совершении правонарушения суд отказывает в удовлетворении гражданского иска;

6) Причинение вреда в итоге административного проступка, в случае если подобный установлен соответствующим государственным органом;

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

8) Причинение вреда не при выполнении работником трудовых обязательств. Сотрудник имеет возможность причинить вред как в рабочее время, так и в свободное от работы время, к примеру при применении автомашины работодателя в собственных целях без разрешения администрации. Однако должно быть доказано, что сотрудник не исполнял свои трудовые обязанности и его поведение противоречило интересам работодателя;

Судебная практика исходит из того, что при самовольном использовании работником в собственных целях технических средств (автомобилей, тракторов, автокранов и т.п.) работодателя, вред причиняется не при выполнении трудовых обязательств, и в связи с этим он подлежит возмещению в полном размере по правилам гражданского законодательства (ст. 15 Гражданского Кодекса)¹, включая и неполученные доходы от применения технических средств.

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 1994. - № 32.- Ст.15.

В соответствии с ч.2 ст.243 Трудового Кодекса РФ¹ материальная ответственность в полном объеме причинённого работодателю вреда может быть установлена трудовым договором, заключаемым с управляющим организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером.

Наконец, законодатель устанавливает исчерпывающий перечень оснований, когда может наступить полная материальная ответственность работника.

3.2 Индивидуальная материальная ответственность работника

В ч. 2 ст. 243 Трудового Кодекса РФ¹ приводит перечень случаев наступления материальной ответственности в полном размере причиненного ущерба возлагаемого на работника. Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером. Такой договор заключается в дополнение к основному трудовому контракту. Сотрудник, с которым был заключен вышеуказанный договор, называется материально ответственным лицом.

Согласно ст. 241 «Пределы материальной ответственности работника» Трудового Кодекса РФ² за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами. Данный вид ответственности не может превышать среднего месячного заработка провинившегося работника. Именно поэтому работодателю наиболее выгодно заключать с работником договор подряда или иное гражданско-правовое соглашение, а не трудовой договор, так как в этом

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - №1.- Ст.243.

² Там же. Ст.241.

случае ответственность работника уже не ограничивается его среднемесячным заработком, и может его превышать.

В соответствии со ст. 5 Трудового Кодекса РФ¹ трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

По трудовому договору работник обязуется добросовестно выполнять свою работу и придерживаться внутреннего распорядка, а работодатель обязуется своевременно и в полном размере выплачивать зарплату работнику и обеспечивать надлежащие условия труда².

При рассмотрении дел, суд, в первую очередь анализирует трудовые взаимоотношения между работником и работодателем, независимо от вида заключенного договора, и лишь после этого принимает решение в чью-либо пользу.

Перед заключением соглашения о полной материальной ответственности работодатель должен выяснить, имеет ли он право принимать данное лицо на работу, так или иначе связанную с материальными благами. Следует иметь в виду, что, на практике имеют место быть случаи, когда суд может запретить лицу на срок от одного года до пяти лет заниматься определенным видом деятельности, занимать определенные должности на государственной службе или в органах местного самоуправления. Данные ситуации более подробно изложены в ст. 47 Уголовного Кодекса РФ³. Так, например, работнику совершившему хищение, суд вправе, в установленном законом порядке, запретить работу, связанную с обслуживанием тех или иных материальных ценностей. В трудовой книжке должна быть сделана соответствующая запись, о тех или иных ограничениях

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - №1. - Ст.5.

² Тихомиров, М. Ю. Трудовые договоры, служебные контракты: комментарии и образцы документов / М. Ю. Тихомиров — М. : издание Тихомирова М. Ю., 2018. — С.101.

³ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 27.12.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 1996. - № 25. - Ст.47.

работника. Так же не рекомендуется брать на работу, связанную с обслуживанием ценностей, лиц имеющих судимости по статьям 158-168 Уголовного кодекса РФ¹. Работодатели неохотно принимают на работу, людей уволенных в связи с утратой доверия по п.7 ст.81 Трудового Кодекса РФ², или же людей уволенных с места своей прежней работы за появление на рабочем месте, в нетрезвом состоянии или в состоянии наркотического или токсического опьянения по п.6 ст.81 Трудового Кодекса РФ. Именно поэтому на кадровую службу возлагается очень большая ответственность. Она должна очень тщательно проверять все записи в трудовой книжке, всех без исключения претендентов на работу. Для определения, возможности заключения договора о полной индивидуальной материальной ответственности с вновь принимаемым на рабочее место человеком, следует руководствоваться ст.244 Трудового Кодекса РФ³. В данной статье прописано, что письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (пункт 2 части первой статьи 243 настоящего Кодекса)⁴, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

При работе по совмещению, на двух и более работах параллельно, или на нескольких должностях, договор об индивидуальной материальной ответственности работника заключается отдельно на каждую должность или ставку⁵.

Например, профессия водителя спецтехники не предусматривает заключение договора о полной материальной ответственности. Но если

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. -2002. - №1. -Ст.158-168.

²Там же. Ст.81.

³Там же. Ст.243.

⁴Там же. Ст.244.

⁵ Егоров, В.И. Трудовой договор. Учебное пособие / В.И. Егоров. —М.: КноРус,2017.- С.189-191.

водитель в установленном порядке исполняет обязанности доставщика строительных материалов на бетоновозе, то с ним, возможно, будет заключен договор, на основании которого он несет полную материальную ответственность за не обеспечение сохранности строительных материалов, вверенных ему для перевозки. Но следует четко различать совместительство, от совмещения должностей. Работа по совместительству, осуществляется в свободное от основной работы время, и регламентируется отдельным, самостоятельным трудовым договором. Но это не значит, что работа по совместительству, не может быть в той же организации. Так же при работе по совместительству и наличии нескольких трудовых договоров в дополнение к каждому из них, возможно, заключить, договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

Если договор составлен и заключен с нарушением выше перечисленных условий, то он признается недействительным. То есть, работник будет отвечать за возникший по его вине ущерб, не в полном объеме, а в пределах своего среднего заработка. П.5 ст. 243 Трудового Кодекса РФ¹ раскрывает ситуации причинения ущерба преступными действиями работника, а п.4 ст.243 Трудового Кодекса РФ² посвящена вопросам возмещения ущерба работодателю работником, находившимся в нетрезвом состоянии.

На практике имеют место быть случаи, когда обстоятельства, которые на момент заключения договора могли предавать ему статус недействительности, потом отступали. Например, рассмотрим ситуацию: договор был заключен с несовершеннолетним работником. За ущерб, причиненный в совершеннолетнем возрасте, он будет отвечать в полном размере.³

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - №1.-Ст.243.

² Там же. Ст.243

³Мищенко, М. С. Трудовое право / М. С. Мищенко: краткий курс. - Минск: ТетраСистемс, 2017. – С.85.

Договор о полной индивидуальной материальной ответственности представлен в Приложении 1¹.

Для начала, следует более подробно рассмотреть некоторые положения данного договора. Предельно понятно, что под организацией, предприятием, учреждением понимается работодатель, т. е. сторона трудового договора, предоставляющая рабочие места. А администрация, в свою очередь, является представителем работодателя. При заключении договора о полной индивидуальной материальной ответственности права и обязанности возникают как у работника, так и у работодателя, то есть договор является двухсторонним.

Во вводной части данного договора (преамбуле) сказано, что от имени работодателя выступает руководитель организации или его заместитель. Следует учитывать, что от имени работодателя может выступать заместитель руководителя, но только в тех случаях, если это предусмотрено в уставе организации, или он является уполномоченным руководителем организации, и это закреплено в письменном виде. В других случаях, если договор подписан заместителем руководителя, данный договор является недействительным.

Работник берет на себя полную материальную ответственность только за тот ущерб, который возник по вине работника, вследствие его неспособности обеспечить сохранность вверенных ему ценностей, об этом гласит п. 1 договора о полной материальной ответственности. Из этого следует, что за прочие, не перечисленные выше, случаи причинения ущерба материально ответственное работник отвечает на общих основаниях. Например, водитель маршрутного такси, согласно договору не может нести полную материальную ответственность за ущерб, причиненный автотранспорту в результате дорожно-транспортного происшествия.

¹ Анисимов, А. Л. Трудовые отношения и трудовые споры / А.Л. Анисимов. — М.: Юстицинформ, 2018. — С. 236.

Особое внимание следует уделить вопросу наступления ответственности за недостачу, образовавшуюся до передачи ценностей материально ответственному лицу. Работник привлекается к ограниченной материальной ответственности, в тех случаях, когда появление ущерба вызвано неверным составлением документов.

Согласно договора, работник берет на себя обязанности по обеспечению полной сохранности выданного ему имущества и предотвращению ущерба.

Работник обязан:

- а) принимать меры к предотвращению ущерба;
- б) вести учет посредством инвентаризации, составлять и представлять отчеты о движении и остатках ценностей;
- в) своевременно сообщать администрации об обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности выданных ему ценностей.

Ненадлежащее исполнение вышеперечисленных обязанностей признается законодательством РФ противоправным деянием. Как следствие, данные действия или бездействия работника влекут за собой полную материальную ответственность работника за возникнувший ущерб¹.

Противоправным так же будет считаться поведение работника, если он несвоевременно представляет отчеты о движении вверенных ему ценностей или не информирует работодателя о необходимости ремонта помещения. Следует понимать, что непосредственно такое поведение работника не влечет наступление материальной ответственности. Если недостача или порча ценностей возникла в результате противоправного поведения работника, тогда и только тогда, наступает его материальная ответственность.

Одновременно с этим п. 2 данного договора предусматривает, что в обязанности работодателя входит, создание работнику условий,

¹Иглин В. Материальная ответственность сторон трудового договора / В. Иглин. - М.: LAP LambertAcademicPublishing, 2016. – С. 64.

обеспечивающих полную сохранность доверенных ему ценностей. Также работодатель обязан обеспечить такие условия труда, что бы наемный работник мог беспрепятственно выполнять свои должностные обязанности.

В договоре должны быть четко прописаны обязанности работодателя по предоставлению соответствующего помещения, оборудования и так далее. П.3, 4 данного договора гласит, что работник несет полную материальную ответственность лишь за ущерб, который был причинен по его вине, будь то умышленно или по неосторожности¹.

Следует четко разделять понятия присвоение и недостача. Так, первое это временное обращение вверенных ценностей в свою пользу, следовательно, данный поступок работника является осмысленным и считается умышленным. В то время как, недостача представляет собой фактическую нехватку ценностей, и может возникнуть как в результате умышленных или неосторожных действий работника. Также нехватка может образоваться без вины работника, например в результате хищения ценностей другими лицами. Ясно, что в случае хищения, если данный факт будет доказан, и также будет доказан факт непричастности работника к данному происшествию, на него материальная ответственность возлагаться не будет. Сказанное выше предусматривает необходимость тщательной проверки наличия у работника надлежащих условий для обеспечения сохранности вверенных ему ценностей. Особое внимание следует уделить вопросу наличия доступа к данным ценностям посторонних лиц².

Возникший по вине работника, вследствие неисполнения им своих должностных обязанностей, ущерб подлежит полной материальной компенсации. Невыполнение работодателем своих обязанностей, повлекшие за собой возникновение ущерба, может явиться основанием для уменьшения размера ущерба, назначаемого судом, подлежащего возмещению

¹ Кучма, М. И. Гарантии и компенсации: моногр. / М.И. Кучма, Е.А. Хлыстова. - М.: Профиздат, 2016.-С. 89.

² Корсаненкова, Ю.Б., Корсаненкова, А.Ф. Материальная ответственность работника и работодателя при злоупотреблении правом / Ю.Б. Корсаненкова, А.Ф. Корсаненкова // Российский государственный гуманитарный университет. - 2015. - С. 86.

работником, так же суд решает вопрос привлечения к материальной ответственности лиц, виновных в появлении данного ущерба.

В соответствие с п. 5 договора, его действие распространяется на все время работы с вверенными работнику ценностями. В преамбуле указывается структурное подразделение предприятия, где трудится работник, а в п. 1 - выполняемая работа или должность.

3.3 Бригадная материальная ответственность работников

В целях увеличения ответственности сотрудников за вверенные ценности и создания им условий для обеспечения их сохранности с ними заключается особый письменный договор – договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности является основным видом договора о полной материальной ответственности за вверенные ценности. В представленном случае ценности вверяются не одному работнику, а заблаговременной поставленной группе, называемой бригадой материально ответственных лиц, с любым, из членов которой заключается соответствующий договор.

Условия заключения договора о бригадной материальной ответственности и правовое регулирование возникающих в связи с этим отношений предусмотрены, прежде всего, в ст.245 Трудового Кодекса РФ¹. Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85² было принято предложение о том, что «условия его применения и модель коллективной (бригадной), ответственности основаны на утверждении перечня задач, которые могут быть предметом солидарной (бригадной) ответственности».

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - №1 -Ст.245.

² Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 "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" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 03.02.2003 N 4171)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 47. -П.3.

Согласно ст. 245 Трудового Кодекса РФ¹ коллективная (бригадная) материальная ответственность может вводиться только при совместном выполнении сотрудниками отдельных видов работ, когда невозможно разграничить материальную ответственность всякого из них.

К примеру, на базе трудятся заведующий и два кладовщика. Склад не закрыт, пять дней в неделю по 12 часов. Вышеназванные лица выходят на работу по ленточному графику, любой из них самостоятельно принимает и отпускает ценности, которые хранятся в одном помещении. При этих условиях разграничить ответственность сотрудников нельзя, поэтому материальные ценности вверяются их группе (бригаде) в целом.

Значит, основное условие введения коллективной (бригадной) материальной ответственности – невозможность разграничения материальной ответственности каждого сотрудника.

Нужно выделить, собственно, что эта обязанность имеет возможность устанавливаться только для сотрудников, выполняющих отдельные виды работ, связанные с хранением, обработкой, реализацией (отпуском), транспортировкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, предусмотренные в особом списке.

Список работ, при которых может применяться материальная ответственность (бригадная) был закреплён в утверждённом постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85². Выполнение кассовых операций;

1) приём от населения всех видов платежей и выплата денежных средств минуя кассу;

2) приём на сбережение, обработка, сбережение, отпуск материальных ценностей на складах, базах (нефтебазах), автозаправочных станциях, морозильниках, пищеблоках, хранилищах, заготовительных

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. -2002. - №1. - Ст.245

² Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 "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" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 03.02.2003 N 4171)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 47. -П.1.

(приёмных) пунктах, товарных и товарно-перевалочных участках, камерах хранения, кладовых и гардеробах, экипировка пассажирских судов, вагонов и самолетов;

3) приём от населения предметов культурно-бытового назначения и иных материальных ценностей на хранение, в ремонт, для выполнения других операций, связанных с изготовлением, восстановлением или же усовершенствованием свойств данных предметов (ценностей), их сбережение и выполнение иных операций с ними; выдача напрокат общественности предметов культурно-бытового назначения;

4) продажа (отпуск) товаров (продукции), их подготовка к продаже независимо от форм торговли и профиля фирмы (организации);

5) приём и обработка для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и иных материальных и денежных ценностей, их доставка (сопровождение), выдача (сдача);

6) работы по изготовлению (сборке, монтажу, регулировке) и ремонту машин, аппаратуры, приборов, систем и иных изделий, выпускаемых для реализации общественности, а также их деталей и запасных частей;

7) покупка, продажа, обмен, транспортирование, доставка, пересылка, сбережение, обработка и применение в процессе производства драгоценных металлов, драгоценных камней, синтетического корунда и изделий из них;

8) приём, изготовление, транспортировка, выборка, счёт, упаковка, сбережение и выдача денежных знаков, ценных бумаг, их полуфабрикатов;

9) изготовление и сбережение всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск еды предприятиями общественного питания) и других знаков, предназначенных для расчётов населения за услуги;

10) выращивание, откорм, содержание и разведение сельскохозяйственных и других животных.

Обозначенный список в основном совпадает с перечнем работ, при выполнении которых может заключаться договор об индивидуальной материальной ответственности.

Впрочем, несложно подметить, что приведённый перечень содержит лишь виды работ. Это разрешает включать в бригаду материально ответственных лиц любых сотрудников (независимо от того считается ли они рабочими, или же занимают надлежащие должности), выполняющих вышеназванные работы.

Вместе с тем согласно образовавшейся критике сотрудник, с которым заключён договор о полной индивидуальной ответственности, не должен входить в бригаду материально ответственных лиц.

К примеру, с заведующим магазином заключён договор о полной индивидуальной материальной ответственности за продукт, который поступает в лавку и хранится в подсобном помещении. Данный заведующий по мере необходимости передаёт обозначенный продукт двум бригадам, состоящим из продавцов торгового зала, и осуществляет общее руководство их работой. Однако ни в одну из бригад материально ответственных лиц заведующий магазином входить не должен¹.

Типовой договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности приведён в Приложении 2, рассмотрим его основные положения.

Например в преамбуле Типового договора сказано, что он заключается между предприятием, учреждением, организацией, т.е. работодателем, и всеми членами бригады, достигшими 18 – летнего возраста.

Из п.18 Типового договора следует, что:

1) от имени работодателя договор подписывается администрацией, т.е. управляющим организации, имеющим право приёма и увольнения сотрудников, или лицом, им уполномоченным;

¹Гладков, Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников. Настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива / Н.Г. Гладков. - М.: Проспект, 2016. – С.78.

2) договор обязан быть подписан не только бригадиром, но и каждым членом бригады.

Принципиально выделить, что по Типовому договору бригада принимает на себя материальную ответственность за не обеспечение сохранности вверенных ей ценностей, т.е. их недостачу и порчу. Значит, в других случаях причинение вреда наступает индивидуальная ответственность конкретного члена бригады на общих основаниях. Согласно п.14 Типового договора для возложения на бригаду материальной ответственности за вред, причинённый недостачей, последняя обязана быть доказана инвентаризационной ведомостью.

В преамбуле Типового договора указывается, что власть обязуется сделать коллективу (бригаде) обстоятельства, необходимые для следующего выполнения принятых обязательств по договору. В общей форме об обязанностях администрации сказано также в п.10 Типового договора. Но на практике при заключении бригадой договора в нём желательно предусматривать конкретные обязанности администрации по выделению бригаде надлежащих помещений, установлению в них морозильного оборудования, охранной сигнализации и т.д. Эти обязанности могут содержаться непосредственно в тексте договора или прилагаться к нему в особых критериях. В последнем случае в договоре (перед подписями) обязана быть сделана соответствующая оговорка¹.

Согласно п.3 Типового договора в случае отказа сотрудника от заключения договора о бригадной материальной ответственности управляющий предприятия имеет возможность предложить работнику иную работу, подходящую его квалификации. При отсутствии такой работы или отказе работника от предложенной ему работы он может быть уволен в порядке, установленном законодательством. Впрочем, закон не учитывает способности увольнения сотрудника за отказ от заключения договора о

¹ Волков, А.С. К вопросу о соотношении имущественной и материальной ответственности/ А.С. Волков //Пробелы в российском законодательстве Юридический журнал. - 2009.-№4.-С.89.

бригадной материальной ответственности. На практике сотрудник, отказавшийся от заключения договора по уважительной причине переводится с его согласия в другую бригаду или на работу с индивидуальной материальной ответственностью, либо увольняется по сокращению штата п.2 ст.81 Трудового Кодекса РФ¹. Также такой работник может быть уволен по собственному желанию ст.80 Трудового Кодекса РФ², и по соглашению сторон ст.78 Трудового Кодекса РФ³.

Вместе с тем при заключении трудового договора с работником может быть обусловлено выполнение им трудовой функции, по характеру которой необходимо заключение договора о бригадной материальной ответственности, в данном случае отказ без уважительных на то оснований от заключения такого договора квалифицируется как нарушение трудовой дисциплины, за которое сотрудник, может быть, подвергнут мерам дисциплинарного воздействия. Временами в результате изменения штатного расписания и внутренней структуры организации появляется необходимость заключения вместо ряда индивидуальных договоров с отдельными работниками одного договора о бригадной материальной ответственности. О грядущих изменениях сотрудник должен быть предупреждён не менее чем за два месяца (ст. 25 Трудового Кодекса РФ⁴). В случае если сотрудник отказывается от заключения договора о бригадной материальной ответственности, то он может быть уволен по п.7 ст. 77 Трудового Кодекса РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением существующих условий труда).

Впрочем нужно принимать во внимание, что такое увольнение допускается только в случае, если прежние существенные условия не могут быть сохранены.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - №1. - Ст.81.

²Там же. Ст.81.

³Там же. Ст.78.

⁴Там же. Ст.25.

Так, в случае если отделение фирмы имел три склада: сырья, полуфабрикатов и готовой продукции. На любом из них трудился один кладовщик, с которым был заключён договор о полной материальной ответственности. В целях наиболее рациональной организации труда и производства было принято решение об объединении трёх складов в один, перемещении всех материальных ценностей в одно складское здание и использовании освободившихся помещений для расширения производства. Понятно, собственно, что в данном случае из трёх кладовщиков следует создать бригаду материально ответственных лиц, с которой надлежит заключить договор о бригадной материальной ответственности. В случае если кто-нибудь из кладовщиков не захочет войти в такую бригаду, то он при невозможности заключения с ним договора об индивидуальной материальной ответственности на самом предприятии подлежит увольнению по п.7 ст.77 ТК РФ¹.

Комплектование вновь образуемой бригады осуществляется на основе принципа добровольности. При включении в ее состав новых сотрудников принимается во внимание соображение членов бригады (п. 4 Типового договора).

Для решения вопроса о приеме в состав бригады нового работника бригаде обязаны быть представлены для ознакомления его бумаги, отзывы по месту прежней работы и т. д.².

Вместе с тем судебная практика исходит из того, что правило п. 4 Типового договора не означает, что противоречие бригады против включения в ее состав нового работника в любом случае обязательно для администрации и исключает возможность его принятия в состав бригады.

Предусмотренные трудовым законодательством обстоятельства и порядок увольнения трудящихся и служащих по инициативе администрации

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - №1. - Ст.77.

²Курбанов, Р. А. Трудовое право России: учебник / Р. А. Курбанов и др. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – С.48.

и поставленные законодательствам гарантии напротив безосновательных увольнений обязаны соблюдаться и при решении вопроса об увольнении сотрудников, несущих бригадную материальную ответственность¹.

При приёме в бригаду или выбытии из её состава отдельных членов бригады (кроме бригадира), а еще при уходе в отпуск и возвращении из отпуска вопрос о надобности проведения инвентаризации принимается решением бригады совместно с данными сотрудниками и по согласованию с администрацией. В случае если по решению бригады, согласованному с администрацией, инвентаризация не проводится, сотрудникам дается письменное согласие о принятии полной материальной ответственности без проведения инвентаризации следующего содержания: «Согласен принять материальную ответственность за сохранность ценностей без проведения инвентаризации» или «Согласен на выбытие из бригады без проведения инвентаризации», далее следует подписи сотрудника и дата.

Согласие членов бригады о принятии материальной ответственности без проведения инвентаризации оформляется протоколом собрания членов бригады или записью следующего содержания:

«Согласны на приём в бригаду (или выбытие из бригады) без проведения инвентаризации» с указанием даты.

После этого вносятся изменения в списочный состав бригады².

При замене бригадира или же уходе его в еще один отпуск проведение инвентаризации обязательно.

При возвращении бригадира из очередного отпуска, а также при временном выбытии бригадира из состава бригады по иным основаниям (болезнь, командировка и др.) инвентаризация ценностей

¹Егоров, В.И. Трудовой договор. Учебное пособие / В.И. Егоров. - М.: КноРус, 2017. – С.56.

² Корсаненкова, Ю.Б., Корсаненкова, А.Ф. Материальная ответственность работника и работодателя при злоупотреблении правом / Ю.Б. Корсаненкова, А.Ф. Корсаненкова // Российский государственный гуманитарный университет . – 2015. – С. 84.

ведется при условии, если этого требует администрация, бригадир или члены бригады¹.

При инвентаризации итоги проверки ценностей определяются по каждой бригаде; в случае установления недостачи учитываются нормы естественной убыли (подробнее о нормах естественной убыли будет рассказано в статье, посвященной порядку определения размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, в следующих номерах журнала).

Как уже отмечалось, основанием для привлечения членов бригады к материальной ответственности является материальный вред, причиненный недостачей, подтвержденной инвентаризационной ведомостью (п. 14 Типового договора).

Документально должен быть доказан и ущерб, причиненный порчей вверенных бригаде ценностей.

В соответствии с п. 15 Типового договора до привлечения бригады к материальной ответственности администрация должна обнаружить основание образования вреда. Для чего от членов бригады истребуются письменные объяснения, а в особых случаях назначается экспертиза.

На основании приобретенных комментариев и иных материалов, имеющихся в распоряжении администрации, решается вопрос об ответственности бригады в целом и ее отдельных членов за образовавшийся вред.

А теперь рассмотрим один из ключевых вопросов: как делится сумма ущерба, подлежащего возмещению бригадой, между ее членами?

Согласно п. 18 Типового договора подлежащий возмещению вред, причиненный бригадой предприятию, распределяется между ее членами пропорционально месячной тарифной ставке (должностному окладу) и

¹Тихомиров, М. Ю. Трудовые договоры, служебные контракты: комментарии и образцы документов / М. Ю. Тихомиров- М. : издание Тихомирова М. Ю., 2018. – С.78.

практически проработанному времени за этап от последней инвентаризации до дня обнаружения вреда¹.

Для определения размера ответственности каждого члена бригады администрация должна предоставить соответствующий расчет, подписанный управляющим и главным (старшим) бухгалтером предприятия.

При составлении такого расчета нужно необходимую сумму, вреда, подлежащего взысканию, разделить на общую сумму тарифных ставок (должностных окладов), начисленную всем членами бригады, обязанным возмещать ущерб, за работы в межинвентаризационный период (от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба), а в след за тем полученную в итоге такого разделения необходимую сумму помножить на исчисленный этим же образом доход определенного члена бригады².

В бригаде, состоящей из трех человек, была выявлена недостача на необходимую сумму 1000 руб. В шестимесячный межинвентаризационный этап при окладе первого сотрудника (бригадира, заведующего секцией) 1450 руб. в месяц его зарплата составила 8700 руб.; второго (старшего продавца) при окладе 1100 руб. в месяц - 6600 руб.; третьего (продавца), проработавшего пять месяцев, при месячном окладе 1000 руб. - 5000 руб. Общая сумма заработка всех членов бригады: 8700 руб. + 6600 руб. + 5000 руб. = 20300 руб.

Значит, необходимую сумму недостачи 1000 руб. надобно поделить на 20300 руб., а вслед за тем помножить в соответствии с этим на 8700 руб., 6600 руб. и 5000 руб.

С учетом произнесенного члены бригады обязаны компенсировать:

первый - 1000: 20300 × 8700 = 428 руб. 60 коп.;

второй - 1000: 20300 × 6600 = 325 руб. 10 коп.;

третий - 1000: 20300 × 5000 = 246 руб. 30 коп.

¹Мищенко, М. С. Трудовое право / М. С. Мищенко: краткий курс. - Минск: ТетраСистемс, 2017. – С.25.

²Анисимов, А. Л. Трудовые отношения и трудовые споры / А.Л. Анисимов. - М.: Юстицинформ, 2018.-С.35.

3.4 Порядок возмещения работником ущерба причинённого работодателю

Сразу после определения размера ущерба, который понес работодатель, от ненадлежащего исполнения работником своих должностных обязанностей, поднимается вопрос о порядке его возмещения.

Добровольное возмещение ущерба, предусмотренное ч.4 ст.248 Трудового Кодекса РФ¹самостоятельно самим работником, является самым беспроblemным и простым способом возмещения ущерба. Вышеуказанная статья гласит: «Работник виновный в причинении ущерба, может добровольно возместить его полностью или частично». Главную мысль данной статьи можно трактовать как предоставление работнику возможности добровольно, в любое время, в полном или частичном объеме, возместить причиненный им ущерб.

По общепринятым правилам, зафиксированных ст.241 Трудового Кодекса РФ², работник возмещает ущерб, не выходя за пределы своего среднего месячного заработка. Порядок исчисления среднемесячной заработной платы утвержден постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922³.

. В соответствии с данным постановлением среднемесячный заработок исчисляется, как средняя арифметическая заработная плата за последний три полных месяца, до месяца, в котором работник причинил ущерб. Так же в этот заработок включаются все полученные суммы работником по факту. Как пример рассмотри ситуацию, что работник, вследствие ненадлежащего выполнения своих должностных обязанностей причинил ущерб работодателю в середине мая. Его средний заработок будет исчисляться за

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. -2002. -№1. -Ст.248.

²Там же. Ст.241.

³ Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016) "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"// Собрание законодательства Российской Федерации. — 2003. — № 16.

январь, февраль и март. По итогам прошедшего года работник может получить премию в начале января, так же в начале мая работник может получить премию за I квартал. В данном случае в средний заработок будет включена квартальная премия, но не будет учитываться премия по итогам года, так как она была выплачена за труд, произведенный в прошлом году, в срок более трех месяцев от месяца причинения ущерба. Следует помнить, что в этот заработок не входят компенсационные и гарантийные выплаты, такие как командировочные и больничные выплаты. Именно исчисляемый данным способом средний заработок работника ограничивает величину его ответственности¹.

Следует отметить статьи с повышением размера ущерба. Одна из таких ситуаций будет при хищении или недостачи психотропных или веществ наркотических средств. По п. 6 ст. 59 ФЗ № 3 "О наркотических средствах и психотропных веществах" от 08.01.98², работник отвечает в сто-кратном размере действительного ущерба. Погашения долга происходит путем внесения денежных сумм в кассу работодателя, причем работник может однократно, единовременно, в полном размере внести сумму, либо разделить ее на несколько платежей.

Согласно ч.5 ст.248 Трудового Кодекса РФ³, готовность работника, по собственному желанию, возместить ущерб работодателю закрепляется письменным соглашением, которое прописывается обеими сторонами трудового договора. В данном соглашении прописывается срок и порядок возмещения ущерба, что в априори предотвращает дальнейшие споры по данному вопросу.

Ст.248 Трудового Кодекса РФ², фиксирует, что по обоюдному договору с работодателем работник может предоставить эквивалентное

¹ Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников. Настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива / Н.Г. Гладков. - М.: Проспект, 2016. – С.67.

² Федеральный закон от 08.01.1998 №3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» (ред. от 26.07.2019) //Собрание законодательства Российской Федерации. - 1998. -№ 2. -Ст.59.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - №1. -Ст.248.

имущество в качестве возмещения ущерба, либо восстановить поврежденное. В некоторых случаях данный вид возмещения ущерба является преимущественным. Тем не менее, восстановление поврежденного имущества обязано производиться во вне рабочее время и без оплаты. Более того, ч.5 ст.248 Трудового Кодекса РФ¹ констатирует порядок возмещения ущерба, в условиях отказа работника возместить его на добровольной основе. Данная статья предусматривает несколько видов возмещения ущерба⁴.

Первый вид, то по распоряжению работодателя, путем удержания из заработной платы провинившегося работника. Возмещение данным способом возможно только при одновременном осуществлении двух условий:

- а) со дня нахождения ущерба прошло не более одного месяца;
- б) сумма ущерба не должна превышать среднего месячного заработка провинившегося работника.

Второй вид, это по решению суда. Данный порядок применяется в тех случаях, когда сумма ущерба превышает средний месячный заработок работника, либо в случаях, когда работодатель пропустил месячный срок дикции распоряжения.

Для обращения работодателя в суд по делам касающихся взыскания материального ущерба, ст.392 Трудового Кодекса РФ² устанавливает годичный срок со дня обнаружения. Гражданским процессуальным кодексом РФ регламентирует весь процесс рассмотрения данного вида дел.

Согласно ст. 117 Гражданского Процессуального Кодекса³ иск предъявляется в суд по месту жительства работника. Однако иск о

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - №1. -Ст.248.

²Там же. Ст.392.

³ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 №138-ФЗ (ред. от 02.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 46- Ст.117.

⁴ Савин, В.Т. Материальная ответственность работодателя за причинение ущерба имуществу работника, используемому в интересах организации / В.Т. Савин //Проблемы экономики и юридической практики. — 2018.- С.149.

материальной ответственности работника может быть предъявлен по месту причинения вреда, если того желает работодатель¹.

В исковом заявлении должно быть изложено: первое, сумма прямого действительного ущерба, второе, обоснование возникновения ущерба, по вине конкретного работника, как результат ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей. Также в заявлении указывается вид ответственности работника:

- 1) ограниченная ответственность;
- 2) полная ответственность;
- 3) повышенная ответственность.

При предъявлении иска к нескольким работникам делается расчет доли ответственности каждого из них.

К исковому заявлению должны прилагаться следующие документы:

- а) копии документов по числу ответчиков;
- б) должностные инструкции;
- в) сличительные ведомости;
- г) акты инвентаризации;
- д) договоры о полной индивидуальной или бригадной материальной ответственности;
- е) объяснения работника.

Ст. 382 Гражданского Процессуального Кодекса РФ² устанавливает размер удержаний из причитающейся к выдаче работнику т. е. без учета налогов и приравненных к ним платежей. Но согласно вышеуказанной статьи и ст. 138 Трудового Кодекса РФ³, в эту сумму не входят гарантийные и компенсационные выплаты, а также единовременные премии и выходное пособие.

¹Афанасьев, М. Трудовое право России , учебное методическое пособие / М. Афанасьев. - М.: LAP LambertAcademicPublishing, 2015. – С.89..

² Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 №138-ФЗ (ред. от 02.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 46 -Ст.382-384.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - №1. - Ст.138.

Ст. 138 Трудового Кодекса¹ регламентирует размер удержаний, который не может превышать 20 % суммы, причитающейся к выплате работнику, или 50 % при удержании по нескольким исполнительным документам. Однако эти правила не распространяются на удержания из зарплаты при отбывании исправительных работ и взыскании алиментов на несовершеннолетних детей.

Установленные судом исправительные работы отбываются по месту работы осужденного и на срок от двух месяцев до двух лет. Удержание с заработка, полученного от исправительных работ может достигать 70% по ст. 383, 384 Гражданского Процессуального Кодекса РФ², при этом от 5 до 20% из вышеуказанного удержания идет в пользу государства.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002.- №1. - Ст.138

² Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 №138-ФЗ (ред. от 02.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 46. - Ст.383-384.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Ответственность является одним из средств защиты форм собственности, поскольку она представляет собой юридическое обязательство работника, виновного в причинении ущерба, возместить его в размере, установленном законом.

В современном трудовом законодательстве институт материальной ответственности сторон трудового договора регулируется достаточно подробно. В Трудовом кодексе Российской Федерации целая глава посвящена ответственности работника, в которой говорится о том, что понимается под прямым фактическим ущербом, определяются пределы ответственности, порядок определения размера причиненного ущерба и его возмещения и т. д. Но помимо Трудового кодекса Российской Федерации вопросы об ответственности работников регулируются Гражданским кодексом Российской Федерации, Уголовным кодексом, Кодексом об административных правонарушениях, различными федеральными законами и постановлениями правительства.

В то же время действующее законодательство не лишено недостатков правового регулирования ответственности работников.

Например, работник должен полностью возместить ущерб, если он умышленно нанес ущерб (статья 243 (3) Трудового кодекса Российской Федерации¹). Однако трудно применить это основание на практике. Действительно, довольно сложно доказать, что работник действовал преднамеренно в ущерб работодателю. Вы также должны признать определенные трудности, связанные с привлечением работника к полной ответственности за разглашение коммерческой тайны работодателя.

Еще одной важной проблемой, возникающей в связи с применением трудового законодательства, является проблема доказывания правонарушения, повлекшего за собой материальный ущерб в случае

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - №1. - Ст.243.

коллективной (коллективной) материальной ответственности работников. Особое значение при этом имеют вопросы вины. Вина - это субъективное явление, более того, индивидуальное, поэтому говорить о вине коллектива (команды) можно лишь условно. Невозможность различить ответственность каждого работника означает, что невозможно определить, кто совершил действие, повлекшее ущерб, по каким причинам оно произошло, если ущерб был причинен этим сотрудником. Предполагается, что вся бригада несет ответственность, даже если один из членов бригады несет ответственность, но это невозможно доказать. Поэтому предполагается, что вина конкретных работников с коллективной (групповой) материальной ответственностью предполагает, что работодатель не обязан доказывать свою вину¹.

В трудовых отношениях работник является слабой стороной, и поэтому государство обязано, прежде всего, защищать его интересы на законодательном уровне. Поэтому я хотела бы отметить, что при принятии решения об ответственности работника необходимо учитывать все факторы, которые наносят ущерб имуществу работодателя (или третьих лиц).

В данной работе были исследованы характеристики ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, проанализированы наиболее важные и актуальные вопросы, связанные с понятием ответственности работника, а также рассмотрены проблемы реализации законодательства в этой области.

Первая глава настоящей выпускной квалификационной работы посвящена общим положениям о том, что каждый работник имеет право на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором, на возмещение вреда, причинённого работнику в связи исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда. При этом одной из основных обязанностей работника является бережное отношение к имуществу работодателя. Так же в законодательстве

¹ Егоров, В.И. Трудовой договор. Учебное пособие / В.И. Егоров. —М.: КноРус, 2017.-С.317.

зафиксирована необходимость возмещения материального ущерба, причиненного работником или самим работодателем в результате ненадлежащего исполнения сторонами трудового договора своих должностных обязанностей¹.

Во второй главе настоящей выпускной квалификационной работы подробно изучена материальная ответственность работодателя перед работником. Прописаны конкретные правила материальной ответственности работодателя перед работником отраженные в 38 главе Трудового кодекса РФ.

Работодатель обязан возместить работнику следующие виды ущерба:

- а) стоимость утраченного или поврежденного имущества;
- б) вред, причиненный здоровью работника;
- в) ущерб, причинённый в результате незаконного лишения его возможности, трудится;
- г) моральный вред;
- д) потери, возникшие в результате задержки заработной платы.

Своевременная выплата заработной платы в полном размере работнику является одной из основных обязанностей работодателя. Невыполнение данной обязанности работодателем может повлечь за собой не только административную ответственность, но и уголовную. Это является одним из главных отличий трудового законодательства от других отраслей права. Выбор способа защиты своих прав закон оставляет на усмотрение пострадавших. Но чаще всего, как показывает практика, работнику достаточно восстановления нарушенного права, даже без индексации и без возмещения морального вреда. Хочется верить, это происходит из-за сложности и длительности судебной процедуры, а не из-за пассивности граждан РФ в отношении вопросов защиты своих прав².

¹Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников. Настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива / Н.Г. Гладков. - М.: Проспект, 2016. –С. 121.

² Гусов. К. Н. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников. Научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, Е.П. Циндяйкина, И.С. Цыпкина. - М.: Проспект, 2015. – С.44.

Компенсация работнику морального вреда, в условиях незаконных действий работодателя предусматривает несколько видов ответственности работодателя за незаконное увольнение, перевод, одностороннее изменение условий трудового договора. За данные виды нарушений трудового договора могут быть применены материальные санкции. Так же законодательство РФ не обходит стороной вопрос возмещения морального вреда работнику, чьи права были нарушены. Но, к сожалению, в законодательстве нет конкретных условий возникновения права на возмещение морального вреда. Вопросы возмещения морального вреда регулируются нормами гражданского законодательства, а не трудового. Несмотря на это, следует иметь в виду, что в законодательстве установлены общие сроки обращения за разрешением трудового спора в суд. Например, заявление о разрешении трудового спора подается в суд в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении - в месячный срок².

Третья глава настоящей работы посвящена исследованию материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю. В ней определяется понятие материальной ответственности работника, отражаются условия привлечения работника к материальной ответственности, исследуются обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. В современном трудовом законодательстве достаточно подробно регулируется институт материальной ответственности сторон трудового договора. В Трудовом Кодексе РФ материальной ответственности работника посвящена целая глава, в которой говорится о том, что понимается под прямым действительным ущербом, определяются пределы материальной ответственности, порядок определения размера причинённого ущерба и его взыскания и так далее. Помимо Трудового Кодекса РФ вопросы о материальной ответственности работника

² Савин, В.Т. Материальная ответственность работодателя за причинение ущерба имуществу работника, используемому в интересах организации / В.Т. Савин //Проблемы экономики и юридической практики. - 2018. -№4 - С.146-151.

регулируются Гражданским Кодексом РФ, Уголовным Кодексом РФ, различными федеральными законами и постановлениями Правительства РФ. Вместе с тем действующее законодательство не лишено и недостатков правового регулирования материальной ответственности работников.

Так, например, работник должен возместить ущерб в полном объеме, если он причинил ущерб умышленно (п. 3 ст. 243 Трудовой Кодекс РФ¹). Но вот применить это основание на практике затруднительно. Действительно, достаточно сложно доказать, что работник, причиняя ущерб работодателю, действовал умышленно. Также следует признать определенную сложность привлечения работника к полной материальной ответственности за разглашение коммерческой тайны работодателя. Другой важной проблемой, возникающей в связи с применением норм трудового законодательства, является проблема доказывания состава правонарушения, повлекшего возникновение материального ущерба при коллективной (бригадной) материальной ответственности работников. Особое значение при этом имеют вопросы вины. Вина - явление субъективное, более того, индивидуальное, поэтому о вине коллектива (бригады) можно говорить только условно. Невозможность разграничить ответственность каждого работника означает невозможность установить, кто совершил деяние, в результате которого возник ущерб, по каким причинам он возник, на какую сумму причинен ущерб данным работником. Предполагается, что ответственность несет весь коллектив (бригада), даже если виноват кто-то один из членов коллектива (бригады), но доказать это невозможно. Таким образом, вина конкретных работников при коллективной (бригадной) материальной ответственности презюмируется, работодатель не обязан доказывать их вину. В трудовых отношениях слабой стороной является работник, и поэтому государство обязано в первую очередь на законодательном уровне защищать его интересы. Таким образом, хотелось бы подчеркнуть, что при решении

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. — 2002. — №1. — Ст.243.

вопроса о привлечении работника к материальной ответственности необходимо принимать во внимание всю совокупность факторов причинения ущерба имуществу работодателя (или третьих лиц)¹.

Подводя итог данной выпускной квалификационной работы, хотелось бы отметить возрастающее значение норм трудового права о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю. Институт дисциплинарной ответственности уже не играет той роли, которая ранее позволяла ему быть эффективным инструментом управления в трудовых отношениях. Вошедшие в жизнь рыночные отношения диктуют свои правила.² Объявлением строгого выговора сегодня можно напугать государственного служащего, иными словами - бюджетника, а, учитывая то, что основная масса трудоспособного населения сейчас работает в негосударственном секторе, особое значение приобретают нормы трудового права о материальной ответственности сторон трудового договора.

¹ Курбанов, Р. А. Трудовое право России: учебник / Р. А. Курбанов и др. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2018. — С.87-89..

² Анисимов, А. Л. Трудовые отношения и трудовые споры / А.Л. Анисимов. — М.: Юстицинформ, 2018. — С.56.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации . — 2014. — № 31. — Ст. 4398.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. — 1994. — № 32. - Ст. 3301.
3. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 27.12.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации. — 1996. — № 25. — Ст.2954.
4. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 27.11.2018) // Собрание законодательства Российской Федерации. — 1998 — № 31. — Ст. 3824.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. — 2002. — №1. — Ст.3.
6. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 №138-ФЗ (ред. от 02.12.2019)// Собрание законодательства Российской Федерации. — 2002. — № 46. — Ст.4532.
7. Федеральный закон от 08.01.1998 №3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» (ред. от 26.07.2019) //Собрание законодательства Российской Федерации. — 1998. — № 2. —Ст.219.
8. Федеральный закон от 24.07.1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний» (ред. от 26.07.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации. —1998. —№ 31. —Ст. 3803.

9. Федеральный закон от 07.07.2003 №126-ФЗ «О связи» (ред. от 01.11.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации. —2003. — №28. — Ст. 2895.

10. Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (ред. от 01.01.2019) // Российская газета. —2002. —№209.

11. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» (ред. от 22.12.2014) // Налоговый вестник. - 2006. - № 9.- С. 168.

12. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (ред. от 29.06.2015) // Собрание законодательства Российской Федерации. —2007. — № 41. — Ст. 4849.

13. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (ред. от 10.12.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2003. — № 16. — Ст. 1529.

14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда"(ред. от 06.02.2007) //Бюллетень ВС Российской Федерации. — 1995. — №3.

15. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.10.2006 № 18 "О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Особенной части Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях" (ред. от 25.06.2019) //Российская газета. — 2010. — № 109.

16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.06.2008 № 11 "О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству"(ред. от 09.02.2012) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. — 2008. — №9. — Ст.10.

17. Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 "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" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 03.02.2003 N 4171)// Собрание законодательства Российской Федерации. — 2002. — № 47. — Ст. 4678.

Учебная и научная литература

18. Анисимов, А. Л. Трудовые отношения и трудовые споры / А.Л. Анисимов. — М.: Юстицинформ, 2018. — 456 с.

19. Афанасьев, М. Трудовое право России , учебное методическое пособие / М. Афанасьев.—М.: LAP LambertAcademicPublishing, 2015.—164с.

20. Гладков, Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников. Настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива / Н.Г. Гладков. — М.: Проспект, 2016. — 687 с.

21. Гусов, К. Н. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников. Научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, Е.П. Циндяйкина, И.С. Цыпкина. —М.: Проспект, 2015.—174 с.

22. Егоров, В.И. Трудовой договор. Учебное пособие / В.И. Егоров. —М.: КноРус,2017.—317 с.

23. Иглин, В. Материальная ответственность сторон трудового договора / В. Иглин. —М.: LAP LambertAcademicPublishing, 2016. — 164 с.

24. Курбанов, Р. А. Трудовое право России: учебник / Р. А. Курбанов и др. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2018. — 487 с.
25. Кучма, М. И. Гарантии и компенсации: моногр. / М.И. Кучма, Е.А. Хлыстова. — М.: Профиздат, 2016. — 224 с.
26. Мищенко, М. С. Трудовое право / М. С. Мищенко: краткий курс. — Минск: ТетраСистемс, 2017. — 255 с.
27. Тихомиров, М. Ю. Трудовые договоры, служебные контракты: комментарии и образцы документов / М. Ю. Тихомиров — М. : издание Тихомирова М. Ю., 2018. — 158 с.

Публикации в научных журналах, сборниках, СМИ

28. Волков, А.С. К вопросу о соотношении имущественной и материальной ответственности/ А.С. Волков //Пробелы в российском законодательстве Юридический журнал. — 2009. — №4. — С. 89-93
29. Корсаненкова, Ю.Б., Корсаненкова, А.Ф. Материальная ответственность работника и работодателя при злоупотреблении правом / Ю.Б. Корсаненкова, А.Ф. Корсаненкова // Российский государственный гуманитарный университет. — 2015. — № 1.— С. 82-86.
30. Савин, В.Т. Материальная ответственность работодателя за причинение ущерба имуществу работника, используемому в интересах организации / В.Т. Савин //Проблемы экономики и юридической практики. —2018. —№4 — С.146-151.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение № 1

к постановлению Министерства
труда и социального развития
Российской Федерации
от 31.12.2002 № 85

Типовая форма договора

о полной индивидуальной материальной ответственности ,

(наименование организации)

далее именуемый “Работодатель”, в лице руководителя _____
(фамилия, имя, отчество)

или его заместителя _____ действующего на основании
(фамилия, имя, отчество)

_____ с одной стороны, и _____
(устава, положения, доверенности) (наименование должности)

(фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем “Работник”, с другой стороны, заключили
настоящий Договор о нижеследующем.

1. Работник принимает на себя полную материальную ответственность
за недостачу вверенного ему Работодателем имущества, а также за ущерб,
возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам,
и в связи с изложенным обязуется:

а) бережно относиться к переданному ему для осуществления возложенных на него функций (обязанностей) имуществу Работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба;

б) своевременно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему имущества;

в) вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенного ему имущества;

г) участвовать в проведении инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности и состояния вверенного ему имущества.

2. Работодатель обязуется:

а) создавать Работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества;

б) знакомить Работника с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также иными нормативными правовыми актами (в т.ч. локальными) о порядке хранения, приема, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;

в) проводить в установленном порядке инвентаризацию, ревизии и другие проверки сохранности и состояния имущества.

3. Определение размера ущерба, причиненного Работником Работодателю, а также ущерба, возникшего у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, и порядок их возмещения производятся в соответствии с действующим законодательством.

4. Работник не несет материальной ответственности, если ущерб причинен не по его вине.

5. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания. Действие настоящего Договора распространяется на все время работы с вверенным Работнику имуществом Работодателя.

6. Настоящий Договор составлен в двух имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах, из которых один находится у Работодателя, а второй – у Работника.

7. Изменение условий настоящего Договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Договора.

Адреса сторон Договора:

Подписи сторон Договора:

Работодатель _____

Работник _____

Дата заключения договора

Место печати

**Типовая форма договора
о полной коллективной (бригадной) материальной
ответственности**

_____ (наименование организации)
далее именуемый “Работодатель”, в лице руководителя _____
(фамилия, имя, отчество)
_____ или его заместителя _____,
(фамилия, имя, отчество)
действующего на основании _____,
(устава, положения, доверенности)
с одной стороны, и члены коллектива (бригады) _____

_____ (наименование цеха, отдела, отделения, фермы, участка, иного подразделения)
именуемые в дальнейшем “Коллектив (бригада)”, в лице руководителя
Коллектива (бригадира) _____
(фамилия, имя, отчество; занимаемая должность)
заключили настоящий Договор о нижеследующем.

I. Предмет Договора

Коллектив (бригада) принимает на себя коллективную (бригадную)
материальную ответственность за необеспечение сохранности имущества,
вверенного ему для _____

а также за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, а Работодатель обязуется создать Коллективу (бригаде) условия, необходимые для надлежащего исполнения принятых обязательств по настоящему Договору.

II. Общие положения

1. Решение Работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением) Работодателя и объявляется Коллективу (бригаде).

Приказ (распоряжение) Работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности прилагается к настоящему Договору.

2. Комплектование вновь создаваемого Коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. При включении в состав Коллектива (бригады) новых работников принимается во внимание мнение Коллектива (бригады).

3. Руководство Коллективом (бригадой) возлагается на руководителя Коллектива (бригадира).

Руководитель Коллектива (бригадир) назначается приказом (распоряжением) Работодателя. При этом принимается во внимание мнение Коллектива (бригады).

При временном отсутствии руководителя Коллектива (бригадира) его обязанности возлагаются Работодателем на одного из членов Коллектива (бригады).

4. При смене руководителя Коллектива (бригадира) или при выбытии из Коллектива (бригады) более 50 процентов от его первоначального состава настоящий Договор должен быть перезаключен.

5. Настоящий Договор не перезаключается при выбытии из состава Коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в Коллектив (бригаду) новых работников. В этих случаях против подписи выбывшего члена Коллектива (бригады) указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает Договор и указывает дату вступления в Коллектив (бригаду).

III. Права и обязанности Коллектива (бригады) и Работодателя

6. Коллектив (бригада) имеет право:

а) участвовать в приеме вверенного имущества и осуществлять взаимный контроль за работой по хранению, обработке, продаже (отпуску), перевозке или применению в процессе производства вверенного имущества;

б) принимать участие в инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности состояния вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

в) знакомиться с отчетами о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

г) в необходимых случаях требовать от Работодателя проведения инвентаризации вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

д) заявлять Работодателю об отводе членов Коллектива (бригады), в том числе руководителя Коллектива (бригады), которые, по их мнению, не могут обеспечить сохранность вверенного Коллективу (бригаде) имущества.

7. Коллектив (бригада) обязан:

а) бережно относиться к вверенному Коллективу (бригаде) имуществу и принимать меры по предотвращению ущерба;

б) в установленном порядке вести учет, составлять и своевременно представлять отчеты о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

в) своевременно ставить в известность Работодателя о всех обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного Коллективу (бригаде) имущества.

8. Работодатель обязан:

а) создавать Коллективу (бригаде) условия, необходимые для обеспечения полной сохранности имущества, вверенного Коллективу (бригаде);

б) своевременно принимать меры по выявлению и устранению причин, препятствующих обеспечению Коллективом (бригадой) сохранности вверенного имущества, выявлять конкретных лиц, виновных в причинении ущерба, и привлекать их к установленной законодательством ответственности;

в) знакомить Коллектив (бригаду) с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также с иными нормативными правовыми актами (в т.ч. локальными) о порядке хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;

г) обеспечивать Коллективу (бригаде) условия, необходимые для своевременного учета и отчетности о движении и остатках вверенного ему имущества;

д) рассматривать вопрос об обоснованности требования Коллектива (бригады) о проведении инвентаризации вверенного ему имущества;

е) рассматривать в присутствии работника заявленный ему отвод и в случае обоснованности отвода принимать меры к выводу его из состава Коллектива (бригады), решать вопрос о его дальнейшей работе в соответствии с действующим законодательством;

ж) рассматривать сообщения Коллектива (бригады) об обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного ему имущества, и принимать меры по устранению этих обстоятельств.

IV. Порядок ведения учета и отчетности

9. Прием имущества, ведение учета и представление отчетности о движении имущества осуществляется в установленном порядке руководителем Коллектива (бригадиром).

10. Плановые инвентаризации вверенного Коллективу (бригаде) имущества проводятся в сроки, установленные действующими правилами.

Внеплановые инвентаризации проводятся при смене руководителя Коллектива (бригадира), при выбытии из Коллектива (бригады) более 50 процентов его членов, а также по требованию одного или нескольких членов Коллектива (бригады).

11. Отчеты о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества подписываются руководителем Коллектива (бригадиром) и в порядке очередности одним из членов Коллектива (бригады). Содержание отчета объявляется всем членам Коллектива (бригады).

V. Возмещение ущерба

12. Основанием для привлечения членов Коллектива (бригады) к материальной ответственности является прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный Коллективом (бригадой) Работодателю, а также и ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

13. Коллектив (бригада) и/или член Коллектива (бригады) освобождаются от материальной ответственности, если будет установлено, что ущерб причинен не по вине членов (члена) Коллектива (бригады).

14. Определение размера ущерба, причиненного Коллективом (бригадой) Работодателю, а также порядок его возмещения регулируются действующим законодательством.

15. Настоящий Договор вступает в силу с _____ и действует на весь период работы Коллектива (бригады) с вверенным ему имуществом у Работодателя.

16. Настоящий Договор составлен в двух имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах, один из которых находится у Работодателя, а второй - у руководителя Коллектива (бригадира).

17. Изменение условий настоящего Договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Договора.

Адреса сторон Договора:

Подписи сторон Договора:

Работодатель _____

Руководитель Коллектива _____

Члены Коллектива _____

Дата заключения договора

Место печати