

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(Национальный исследовательский университет)»
Институт открытого и дистанционного образования
Кафедра «Современные образовательные технологии»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

_____ А.В. Прохоров

_____ 2019г.

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю:
понятие, основания и ее виды

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ЮУрГУ – 40.03.01.2019.91105. ВКР

Руководитель работы

доцент кафедры СОТ

_____ А.С. Черепашкин

_____ 2019 г.

Автор работы

студент группы ДО–510

_____ А.А. Хорун

_____ 2019 г.

Нормоконтролер

ст. преподаватель кафедры СОТ

_____ Е.Н. Бородина

_____ 2019 г.

Челябинск 2019

АННОТАЦИЯ

Хорун А.А. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю: понятие, основания и ее виды. – Челябинск: ЮУрГУ, 2019, ДО –510, 40 с., 1 табл., библиогр. список – 34 наим., 9 л. плакатов ф. А4.

Объектом выпускной квалификационной работы выступают правоотношения в сфере труда, связанные с материальной ответственностью работника перед работодателем.

Целью исследования является рассмотрение основных понятий, фундаментальных элементов, классификации и особенностей, а также проблем юридической теории института материальной ответственности работников в современном трудовом праве.

В работе рассмотрена материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, дано ее понятие и проанализированы виды материальной ответственности работника.

Результаты выпускной квалификационной работы имеют практическую значимость, содержат выводы, практические рекомендации и предложения автора по совершенствованию норм трудового права, касающихся материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПО ДЕЙСТВУЮЩЕМУ ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ.....	8
1.1 Понятие и основания материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю.....	8
1.2 Условия наступления материальной ответственности по действующему трудовому законодательству. Понятие ущерба.....	10
1.3 Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.....	13
2 ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА: ПРЕДЕЛЫ И ВЗЫСКАНИЕ УЩЕРБА.....	16
2.1 Полная материальная ответственность: случаи, договорные основы.....	16
2.2 Пределы материальной ответственности работника. Отказ работодателя от взыскания ущерба с работника.....	22
2.3 Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба.....	24
2.4 Порядок определения и взыскания ущерба.....	30
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	36
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	39

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Как известно, основу каждого общества составляет трудовая деятельность людей, так как труд является независимым от любых общественных форм условием существования человека, и составляет его вечную естественную необходимость.

Согласно ст.37 Конституции Российской Федерации важнейшими правами и свободами человека и гражданина являются право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и на защиту от безработицы. К основам конституционного строя относятся также охрана труда и здоровья людей, признание и защита равным образом частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности.

Применительно к субъектам трудовых правоотношений приведенные конституционные положения получают развитие в актах трудового законодательства. Так, согласно ТК РФ, если в результате ненадлежащего исполнения работником или работодателем своих обязанностей другой стороне трудового договора причинён материальный ущерб, то он подлежит возмещению.

Необходимость в правовом регулировании организации труда обусловлена потребностями общественного производства и всем ходом его исторического развития. Нормативное регулирование является наиболее эффективным и техничным способом организации многочисленных и разнообразных общественных связей, обеспечения их стабильности и исполнения, преодоления произвола в отношениях между людьми.

Назначение права также состоит в том, чтобы путем регламентации меры труда и меры вознаграждения за труд обеспечить справедливое распределение между членами общества, как самого труда, так и его результатов.

Динамичность трудового права определяется не только экономическими факторами, но и технологическими, организационными и социальными изменениями в сфере труда, имеющими в настоящее время глобальный характер. Эти изменения вызвали появление новых видов труда и новых форм его организации, новых видов занятости и социально-трудовых отношений. Все перечисленные обстоятельства обусловили необходимость нового этапа реформирования трудового права Российской Федерации.

Субъекты трудового правоотношения находятся в неравном положении по отношению друг к другу. Работник – экономически более слабая сторона трудового правоотношения. Он находится в более зависимом положении от работодателя, нежели работодатель от него. Работник обязан подчиняться хозяйской власти работодателя, выполнять его указания в процессе трудовой деятельности, стремиться к обеспечению сохранности имущества, вверенного в связи с исполнением своих трудовых обязанностей. В свою очередь работодатель обязан не только правильно организовать трудовой процесс, но и принимать меры по недопущению возникновения имущественного ущерба.

Также актуальность исследования обусловлена тем, что неравенство субъектов трудового правоотношения определяет существенные различия в правовом регулировании материальной ответственности работника перед работодателем, которые касаются определения размера возмещаемого ущерба, порядка и пределов возмещения, характера правовых норм, регламентирующих материальную ответственность.

Целью исследования является рассмотрение основных понятий, фундаментальных элементов, классификации и особенностей, а также проблем юридической теории института материальной ответственности работников в современном трудовом праве.

Задачи исследования:

- рассмотреть полную материальную ответственность, а именно случаи, договорные основы;
- раскрыть пределы материальной ответственности работника;
- рассмотреть коллективную (бригадную) материальную ответственность за причинение ущерба;
- охарактеризовать порядок определения и взыскания ущерба.

Объектом исследования выступают правоотношения в сфере труда, связанные с материальной ответственностью работника перед работодателем.

Предметом исследования является трудовое законодательство, нормативные правовые акты, учебная, специальная, научная литература, материалы судебной и правоприменительной практики института материальной ответственности работника, причинившего вред имуществу работодателя в трудовом праве.

Теоретическая основа исследования. Следует отметить, что данная тема нашла свое отражение в докторских и кандидатских диссертациях, других работах Панкратовой И.Л., Куренного А.М., Гуева А.Н., Васецкого Н.А., Краснова Ю.К. и др. Немаловажное значение также следует уделить историческому аспекту этой проблемы и прибегнуть к анализу опыта зарубежных стран.

Методологическая основа. В данной выпускной квалификационной работе применялись такие методы, как: исторический, сравнительно-правовой, логический, конкретно-примерный метод.

Структура работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, которые содержат семь параграфов, заключения и библиографического списка.

Результаты выпускной квалификационной работы имеют практическую значимость, содержат выводы, практические рекомендации и предложения автора по совершенствованию норм трудового права, касающихся материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю.

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПО ДЕЙСТВУЮЩЕМУ ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ

1.1 Понятие и основания материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю

Материальная ответственность – обязанность работника или работодателя возместить полностью или частично имущественный ущерб, причиненный работодателю или работнику виновными противоправными действиями.

Материальная ответственность наступает независимо от привлечения работника к другим видам ответственности и применения иных мер воздействия. Прекращение трудового договора не освобождает от материальной ответственности.

Действующие нормы трудового законодательства о материальной ответственности сосредоточены главным образом в специальной главе Трудового кодекса РФ – 39 глава, которая так и называется «Материальная ответственность работника». В данной главе 13 статей, в которых впервые так подробно урегулирован институт материальной ответственности работника на уровне законодательного акта, и именно это обстоятельство позволило говорить о выделении материальной ответственности в качестве самостоятельного вида юридической ответственности.

Наряду с Трудовым кодексом Российской Федерации условия материальной ответственности отдельных категорий работников отражены в иных законодательных актах. Например, можно выделить Федеральный закон от 7 июля 2003г. № 126–ФЗ «О связи» (с изм. и доп. от 27.12.2018 № 529–ФЗ), в пункте 5 статьи 68 которого указывается: «Работники операторов связи несут материальную ответственность перед своими работодателями за утрату или задержку доставки всех видов почтовых и телеграфных отправок, повреждение вложений почтовых отправок, происшедшие по их вине при исполнении ими должностных обязанностей, в размере ответственности, которую несет оператор связи перед пользователем услугами связи, если иная мера ответственности не предусмотрена соответствующими федеральными законами» [2].

Можно также выделить следующие специальные законодательные акты:

– Федеральный закон «Об экологической экспертизе» от 23.11.1995 № 174–ФЗ (с изм. и доп. от 25.12.2018 № 496–ФЗ), а именно статья 33 «Материальная ответственность» [3];

– Федеральный закон «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений» от 15.07.1995 № 103–ФЗ (с изм. и доп. от 19.07.2018 № 203–ФЗ), а именно статья 41, которая регламентирует, что подозреваемые и обвиняемые несут материальную ответственность за причиненный государству во время содержания под стражей материальный ущерб: причиненный в ходе трудовой деятельности, – в размерах,

предусмотренных законодательством о труде; причиненный иными действиями, – в размерах, предусмотренных гражданским законодательством. Размер материального ущерба, причиненного государству подозреваемым или обвиняемым, определяется постановлением начальника места содержания под стражей [4].

Трудовое законодательство равным образом защищает права обеих сторон трудового договора, поэтому если работник повредил или уничтожил имущество работодателя, на него возлагается обязательство по возмещению ущерба. О том, в каком размере предусмотрена материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, и в каком порядке он компенсирует причиненный вред, поговорим далее.

Понятие материальной ответственности раскрывается в ст.238 ТК РФ. Под ней понимается: обязательство возместить причиненный работодателю по вине работника прямой действительный ущерб.

Прямой действительный ущерб трактуется как: реальное уменьшение/уничтожение имущества, которое физически существовало или существует, принадлежащего работодателю на праве собственности или переданного ему третьими лицами на хранение, в пользование и пр.; необходимость работодателя осуществить затраты на покупку или ремонт имущества, а также – возместить ущерб, который работник причинил третьим лицам.

При этом работник (даже если он виновен в этом) не должен возмещать упущенную выгоду, то есть средства, которые работодатель должен был получить, но не получил. Выплате подлежит только фактический ущерб.

Что касается затрат на ремонт, который понес работодатель, то они подлежат компенсации только в том случае, если имущество было не застраховано. Если же была выплачена страховка, то по факту никаких убытков работодатель не понес, а значит, работник не должен возмещать ущерб [32].

Основанием привлечения к материальной ответственности выступает правонарушение работника, совершенное во время исполнения трудовых обязанностей, в результате которого был причинен ущерб работодателю.

Состав правонарушения состоит из элементов (условий), наличие каждого из которых должно быть доказано. Если отсутствует хотя бы один из них – основание для возмещения ущерба отсутствует.

Необходимо рассмотреть по отдельности условия наступления привлечения работника к материальной ответственности:

- противоправность деяния – это означает, что работник пренебрёг, к примеру, правилами безопасности, либо бездействовал, хотя должен был выполнить конкретные действия. Проще говоря, должно иметь место какое-либо нарушение/невыполнение трудовых обязанностей, и оно должно быть доказано;
- наличие прямого действительного ущерба. В данном случае речь идет об ущербе, который работодатель реально понес либо понесли третьи лица, но обязан возместить его за свой счет в силу определенных обязательств. Упущенная

выгода не считается прямым ущербом и не берется во внимание при подсчете суммы, которую должен выплатить работник;

– наличие причинно-следственной связи между деянием и причинением ущерба. Здесь необходимо доказать, что именно деяние нарушителя выступило причиной ущерба, а не какой-либо иной фактор;

– вина. Работник считается виновным, если он осознавал неблагоприятные последствия своего деяния и по обстоятельствам дела мог и должен был их предвидеть. Если правонарушитель не признает вины, то чтобы ее оспорить, он должен доказать, во-первых, какие меры предпринял для надлежащего исполнения обязательства и во-вторых, какую степень заботливости и осмотрительности проявил.

Очень важно отметить, что только лишь если удастся доказать наличие всех этих 4 элементов, работник может привлекаться к материальной ответственности. При отсутствии хотя бы одного из них привлечение будет считаться безосновательным и незаконным [34].

Словосочетание «может привлекаться» употребляется в данном случае не случайно. Привлечение к материальной ответственности – это право, а не обязанность работодателя. То есть «наказывать» таким образом халатных работников или нет – он может решать на собственное усмотрение [32].

1.2 Условия наступления материальной ответственности по действующему трудовому законодательству. Понятие ущерба

В юридической науке материальная ответственность сторон трудового договора рассматривается как часть общего понятия – юридической ответственности.

Юридическая ответственность – обязанность правонарушителя претерпеть меры государственного принуждения, порицающие его виновно совершенное противоправное деяние и заключающиеся в лишениях личного или имущественного характера.

При этом важно акцентировать внимание на том обстоятельстве, что материальная ответственность по российскому трудовому праву – это самостоятельный вид юридической ответственности. Она имеет ряд особенностей, которые и выделяют ее в самостоятельный вид юридической (правовой) ответственности.

В первую очередь одной из таких специфических черт является возместительный характер материальной ответственности. Будучи основной целью материальной ответственности, возмещение материального ущерба, с одной стороны, отграничивает ее от ответственности уголовной, административной и дисциплинарной, а с другой – сближает ее с гражданско-правовой ответственностью. Однако гражданско-правовая ответственность и материальная ответственность не тождественны [11, с.55]. Так, гражданско-правовая имущественная ответственность возникает вследствие причинения имущественного ущерба гражданами друг другу, а также организациям при

условии, что вред был нанесен не при исполнении и не в связи с исполнением служебных (трудовых) обязанностей. Материальная же ответственность сторон трудового договора наступает за имущественный вред, причиненный именно при исполнении обязанностей по трудовому договору (в рамках трудовых правоотношений).

Помимо этого, гражданско-правовая ответственность направлена на полное возмещение причиненного вреда. Предусмотренные здесь случаи отступления от этого правила не связаны с условиями причинения ущерба, со степенью вины в нанесении вреда имуществу. При этом в понятие полного возмещения вреда включается также упущенная выгода. Материальная ответственность предусматривает в случаях причинения вреда по неосторожности ограниченный размер такого возмещения. При полной материальной ответственности предусматривается возмещение только реального ущерба, упущенная выгода (неполученные доходы) при возмещении не учитываются [14, с.127].

Также необходимо отметить, что уголовная, административная и дисциплинарная ответственность также предусматривают наказания имущественного характера (например, штраф, конфискация имущества и т. д.). Однако для определения размера таких наказаний размер причиненного ущерба учитывается далеко не всегда и данное обстоятельство не является первостепенным. Кроме того, привлечение к материальной ответственности не устраняет возможности привлечения виновного к другим видам юридической ответственности, если в его действиях, повлекших причинение материального ущерба, имеются признаки дисциплинарного, административного или уголовного правонарушения.

К материальной ответственности могут быть привлечены обе стороны трудового договора, как работодатель, так и работник. Трудовым договором или прилагаемыми к нему соглашениями материальная ответственность сторон может конкретизироваться. При этом договорная ответственность работодателя не может быть ниже, а работника – выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет освобождения стороны от материальной ответственности.

Отталкиваясь от общих представлений о категории юридической ответственности, можно говорить о материальной ответственности сторон договора в позитивном и негативном смысле.

Материальная ответственность в позитивном смысле – направлена на формирование у сторон трудового договора к уважению прав, бережливости имущества другой стороны.

Материальная ответственность в негативном смысле – определяется как мера государственного принуждения, заключающаяся в возложении одну сторону трудового договора обязанности возместить в установленных законом порядке и размерах ущерб, причиненный по ее вине другой стороне трудовых правоотношений.

Обратимся к законодательному определению дефиниции материальная ответственность сторон. Как закреплено в ст.233 ТК РФ Материальная

ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами [7]. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Таким образом, материальная ответственность сторон договора (работника или работодателя) наступает лишь при наличии:

– виновного противоправного ее поведения. Форма вины может быть: умышленной. В этом случае виновный осознает, что поступает противоправно, предвидит, что в результате, например, работодателю будет причинен ущерб, тем, что станок будет выведен из строя, измерительный прибор будет поврежден, материал будет испорчен и т. п. и желает наступления таких последствий (прямой умысел) или, хотя прямо этого не желает, но сознательно допускает такие последствия либо относится к ним безразлично (косвенный умысел), например, когда работник эксплуатирует станок с недопустимыми перегрузками (чтобы выявить его предельные возможности), хотя прямо поломки этого станка он не желает. Также форма вины может быть неосторожной. В этом случае виновный не осознает и не предвидит, что может причинить ущерб (например, работник по неосторожности использовал материал, который по своим характеристикам не годится для изготовления данного изделия) хотя мог и должен был это предвидеть;

– норм права (изложенных в законе, иных правовых нормах). При отсутствии соответствующих правовых актов привлекать к материальной ответственности нельзя;

– реального ущерба. То есть само по себе виновное противоправное поведение не является достаточным основанием для привлечения к материальной ответственности. Необходимой предпосылкой для этого является также конкретный причиненный вред (например, разбитый прибор, испорченное сырье и т. п.). При этом важно подчеркнуть, что каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба [33].

При этом особую значимость для категории материальной ответственности имеют понятие ущерба и способ исчисления его величины, поскольку именно от того, каким образом они понимаются, зависят основание, размер и характер материальной ответственности.

Следует согласиться с высказываемой в литературе позицией о том, что понятие ущерба по своей сути является идентичным понятию вреда [13, с.25]. В этой связи ввиду того, что, как было отмечено, материальная ответственность в трудовом праве сводится к компенсации ущерба, понесенного потерпевшей стороной, вопрос о данном виде ответственности по существу сводится, во-первых, к вопросам о том виде вреда, который потерпевшая сторона может понести, а, во-вторых, к тем действиям, обязанность совершения которых может быть возложена на виновную сторону в целях возмещения причиненного вреда, т. е. к перечню способов возмещения вреда.

Представляется очевидным, что в соответствии с воспринятой законодателем концепцией единства категории материальной ответственности стороны трудовых отношений и ее основанностью на единых принципах закрепления в рамках единого раздела Трудового кодекса РФ с выделением отдельной главы, посвященной общим положениям о материальной ответственности как о самостоятельном виде ответственности, действующее законодательство должно содержать общую норму о понятии ущерба, который подлежит возмещению в рамках материальной ответственности. Впоследствии такое понятие может конкретизироваться в зависимости от конкретного вида или условия наступления материальной ответственности, однако такая конкретизация не должна выходить за пределы общего понятия ущерба, сформулированного законодателем. Возможно, для судебной практики это не имело бы решающего значения, однако, с точки зрения теории трудового права, требований юридической техники и логики построения законодательного акта, наличие единого определения ущерба является необходимым условием дальнейшего эффективного развития трудового законодательства [33].

К сожалению, в настоящее время такое определение в Трудовом кодексе РФ, а также в иных законодательных актах отсутствует. Соответствующих разъяснений нет и в постановлениях Пленума Верховного Суда РФ, и в иных актах официального толкования закона. Более того, дифференциация в законе видов материальной ответственности стороны трудовых отношений в зависимости от оснований такой ответственности сопровождается формулированием целого ряда подходов к пониманию подлежащего возмещению ущерба, которые достаточно сложно даже на теоретическом уровне объединить в единое внутренне непротиворечивое определение.

В этой связи следует согласиться со справедливой позицией Ю.А. Кузнецова, который отмечает, что «понятие ущерба в трудовом праве не является универсальным. В различных нормах ТК РФ это понятие наполняется различным содержанием» [15, с.97].

1.3 Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

Не всегда, когда причиняется вред, работник должен «платить». В ст. 239 ТК РФ приведен исчерпывающий перечень случаев, когда материальная ответственность работника исключается:

1. Действие непреодолимой силы. Определение этого понятия содержится в ст.401 ГК РФ. Под ним понимается чрезвычайное и непредотвратимое при данных условиях обстоятельство. Форс-мажор выступает синонимом непреодолимой силы. В качестве примера таких ситуаций можно привести: землетрясения; наводнения; тайфуны; пожары; наводнения; эпизоотии; эпидемии; военные действия и пр. [32].

В понесенных работодателем убытках при форс-мажоре отсутствует вина работника, равно как и причинно-следственная связь между его

действиями/бездействием и наступлением негативных последствий. Конкретного перечня форс-мажоров законодательством не предусмотрено. По каждой конкретной ситуации осуществляется субъективная оценка по трем признакам – исключительности, чрезвычайности и объективной непредотвратимости обстоятельства. Если событие произошло впервые, его невозможно было спрогнозировать и предотвратить, значит, имел место форс-мажор.

Следует подчеркнуть, когда событие, квалифицируемое как непреодолимая сила, носит временный характер, освобождение от ответственности имеет силу лишь в период его действия.

2. Нормальный хозяйственный риск. Законодательное толкование этого термина отсутствует. Учитывая правоприменительную практику, можно прийти к выводу, что он связан с внедрением инновационных изобретений, технологий, усовершенствованием методов работы. Обоснованным, то есть «нормальным», он считается тогда, когда: совершенное действие соответствует современным знаниям и опыту, а цель не может быть достигнута средствами, не связанными с риском; возможность вредных последствий только вероятна, а не очевидна; объектом риска выступают материальные факторы, но не жизнь и здоровье работников [32].

Правом на риск может быть наделен исключительно сотрудник с высоким уровнем профессиональной подготовки.

3. Необходимая оборона или крайняя необходимость. Крайняя необходимость (ст.1067 ГК РФ) – это устранение опасности, которую нельзя было ликвидировать без причинения имущественного вреда. При этом сотрудник освобождается от ответственности в том случае, если предотвращенный вред меньше, чем причиненный. Понятие необходимой обороны заимствовано из уголовного законодательства (ст.37 УК РФ) и подразумевает защиту от наличного, действительного посягательства, то есть которое уже началось, действительно причиняет вред и еще не закончилось или существует непосредственная и реальная угроза причинения такого вреда уже в следующий момент.

Право на необходимую оборону имеют в равной мере все лица независимо от их профессиональной или другой специальной подготовки, а также служебного положения. Это право принадлежит лицу независимо от возможности избежать общественно опасного посягательства или обратиться за помощью к другим лицам или органам власти.

4. Отсутствие надлежащих условий для хранения имущества, которые должен был обеспечить работодатель. Речь идет, к примеру, о ситуациях, когда работнику были вверены материальные ценности, а ему их попросту негде было хранить, так как работодатель не выделил ему сейф, не установил надежную дверь/замок/систему сигнализации и др.

Таким образом, можно сделать вывод, что статья 236 ТК РФ – это спасительный круг для работника, обвиняемого в причинении ущерба. Если ему или его защитнику удастся доказать, что имело место одно из перечисленных выше обстоятельств, вопрос о привлечении к материальной ответственности будет снят с рассмотрения [7].

Выводы по разделу 1

В первой главе были рассмотрены общие положения о материальной ответственности, раскрыты понятие и основания материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, рассмотрены условия наступления материальной ответственности по действующему трудовому законодательству, а также дано понятие ущерба, охарактеризованы обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

Отсюда следуют следующие выводы. Материальная ответственность это такая обязанность работника либо работодателя, при которой он должен возместить полностью или же частично имущественный ущерб, причиненный работодателю либо работнику виновными противоправными действиями.

Понятие, именно, ущерба в Трудовом кодексе РФ, а также в иных законодательных актах на данный момент отсутствует и поэтому целесообразно дать понятие ущерба следующим образом: ущерб – невыгодные для работодателя имущественные последствия, возникшие в результате правонарушения, допущенного работником.

Таким образом, можно сделать вывод, что статья 236 ТК РФ – это спасительный круг для работника, обвиняемого в причинении ущерба. Если ему или его защитнику удастся доказать, что имело место одно из перечисленных выше обстоятельств, вопрос о привлечении к материальной ответственности будет снят с рассмотрения.

2 ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА: ПРЕДЕЛЫ И ВЗЫСКАНИЕ УЩЕРБА

2.1 Полная материальная ответственность: случаи, договорные основы

Согласно части первой ст. 242 ТК РФ полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере [7].

Трудовое законодательство выделяет два вида полной материальной ответственности:

- индивидуальная, когда ущерб возмещается причинившим его работником;
- коллективная (бригадная), когда ущерб возмещается группой работников.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами (часть вторая ст. 242 ТК РФ). Перечень таких случаев установлен статьей 243 ТК РФ. Он является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

Для работников в возрасте до 18 лет перечень случаев, когда они несут полную материальную ответственность, значительно короче общего. Он приведен в части третьей ст. 242 ТК РФ. Причем имеет значение возраст работника на момент причинения ущерба.

Таблица 1– Полная материальная ответственность

Случаи <i>полной материальной ответственности</i>	Категории <i>работников</i>	Нормы закона
умышленное причинение ущерба	все работники	п. 3 части первой ст. 243 ТК РФ
причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения		п. 4 части первой ст. 243 ТК РФ
причинение ущерба в результате совершения преступления		п. 5 части первой ст. 243 ТК РФ
причинение ущерба в результате совершения административного правонарушения		п. 6 части первой ст. 243 ТК РФ
разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами	все работники, достигшие возраста 18 лет	п. 7 части первой ст. 243 ТК РФ
причинение ущерба не при исполнении трудовых обязанностей		п. 8 части первой ст. 243 ТК РФ

Продолжение таблицы 1

Случаи <i>полной материальной ответственности</i>	Категории <i>работников</i>	Нормы закона
недостача ценностей, полученных по разовому документу		п. 2 части первой ст. 243 ТК РФ
недостача ценностей, вверенных на основании договора о <i>полной материальной ответственности</i>	<p><i>работники, с которыми правомерно заключен договор о полной материальной ответственности:</i></p> <p>- <i>работники, достигшие возраста 18 лет, чьи должности или работы включены в перечни, утвержденные постановлением Минтруда России от 31.12.2002 № 85;</i></p>	п. 2 части первой ст. 243 ТК РФ, ст. 244 ТК РФ
	- работники религиозной организации в соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации	п. 2 части первой ст. 243 ТК РФ, ст. 346 ТК РФ
любое причинение ущерба работодателю	руководитель организации	п. 1 части первой ст. 243 ТК РФ, ст. 277 ТК РФ

Окончание таблицы 1

Случаи <i>полной материальной ответственности</i>	Категории <i>работников</i>	Нормы закона
случаи причинения ущерба при исполнении трудовых обязанностей, установленные федеральными законами	<i>работники</i> , на которых этими федеральными законами возложена <i>полная материальная ответственность</i> за такой ущерб	п. 1 части первой ст. 243 ТК РФ (см., например: п. 5 ст. 68 Федерального закона от 07.07.2003 № 126–ФЗ «О связи»; п. 6 ст. 59 Федерального закона от 08.01.1998 № 3–ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах»)
случаи причинения ущерба, установленные трудовым договором	заместители руководителя организации главный бухгалтер	часть вторая ст. 243 ТК РФ

В иных случаях полная материальная ответственность на работника возложена быть не может. Даже если указание на обязанность работника в иных случаях возместить причиненный работодателю ущерб в полном объеме включено в трудовой договор или локальный нормативный акт, соответствующие условие трудового договора или положение локального нормативного акта не подлежат применению, что следует из части четвертой ст. 8 и части второй ст. 9 ТК РФ [7].

Полная материальная ответственность руководителя организации наступает в силу закона (ст. 277 ТК РФ). Поэтому работодатель вправе требовать возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с руководителем условие о полной материальной ответственности. А вот на заместителя руководителя организации и на главного бухгалтера материальная ответственность в полном размере может быть возложена при условии, что это установлено трудовым договором (часть вторая ст. 243 ТК РФ). Если трудовым договором не предусмотрено, что указанные лица в случае причинения ущерба несут материальную ответственность в полном размере, то при отсутствии иных оснований, дающих право на привлечение этих лиц к такой ответственности, они

могут нести ответственность лишь в пределах своего среднего месячного заработка (п. 9 и п. 10 Постановления Пленума № 52) [9].

В соответствии со статьями 243 и 244 ТК РФ работник несет полную материальную ответственность за недостачу имущества, вверенного ему на основании специального письменного договора.

Статья 244 ТК РФ устанавливает условия правомерности заключения договора о полной материальной ответственности:

- работник достиг возраста 18 лет;
- работник непосредственно обслуживает или использует денежные, товарные ценности или иное имущество и его должность или работа включена в специальный перечень.

Договор, заключенный с нарушением указанных требований законодательства, не может служить основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности [10, с.89].

В то же время недействительность договора о полной материальной ответственности не препятствует взысканию с работника суммы ущерба, превышающей его средний месячный заработок, если для этого существуют иные основания, предусмотренные ст. 243 ТК РФ.

Заключение договора о полной материальной ответственности является правом, а не обязанностью работодателя.

Законом предусмотрены два вида договора о полной материальной ответственности:

- договор о полной индивидуальной материальной ответственности;
- договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Последний согласно ст. 245 ТК РФ заключается сразу с группой работников, если совместное использование ими ценностей не позволяет разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

При наличии оснований с работником могут быть одновременно заключены договоры как об индивидуальной, так и о коллективной материальной ответственности, но только в отношении разного имущества.

Договор о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности должен быть письменным. Типовые формы этих договоров согласно части второй ст. 244 ТК РФ утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. Во исполнение постановления Правительства РФ от 14.11.2002 № 823 две типовые формы (одна – для договора об индивидуальной, вторая – для договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности) утверждены постановлением Минтруда России от 31.12.2002 № 85 [12, с.121].

Заключение с работником договора о полной материальной ответственности не означает, что он всегда обязан возмещать причиненный работодателю ущерб в полном размере.

Из содержания статей 243 и 244 ТК РФ прямо следует, что по такому договору работник несет полную материальную ответственность только за недостачу вверенного ему работодателем имущества. При взыскании с работника иных видов прямого действительного ущерба наличие заключенного с ним договора о полной материальной ответственности не может служить основанием для расширения пределов ответственности.

Отметим, что типовые формы договоров о полной индивидуальной и коллективной материальной ответственности содержат указание на обязанность работников возмещать в полном размере ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам. Учитывая то, как определен предмет договора о полной материальной ответственности в ТК РФ, такое условие следует толковать лишь как обязанность работника полностью возмещать не только недостачу имущества, принадлежащего работодателю, но и суммы, выплаченные работодателем третьим лицам в связи с допущенной работником недостачей имущества таких лиц, находящегося у работодателя. Если о недостаче вверенного работнику имущества речи не идет, договор о полной материальной ответственности не может служить основанием для возложения на работника таковой за ущерб в виде сумм, выплаченных в счет возмещения ущерба третьим лицам.

По договору о полной материальной ответственности работник отвечает только за ценности, вверенные ему на основании такого договора. Заключение указанного договора не значит, что работник несет полную материальную ответственность за недостачу любого имущества.

Приведем пример судебной практики.

Так, ООО обратилось в суд с исковыми требованиями к Ж. о взыскании денежных сумм, взятых под отчет, процентов за пользование денежными средствами.

ООО свои требования мотивировало тем, что ответчик Ж. в период с «дата» по «дата» работала в ООО в должности главного бухгалтера. На момент увольнения за ответчиком числилась задолженность перед предприятием в размере 2 739 445 руб. за период с «дата» по «дата». Задолженность подтверждается журналом проводок 71,51 по сотруднику Ж., банковским счетом: основной 2 (С) за 2015 год и 2016 год. После увольнения Ж. не внесла вышеуказанную сумму в кассу предприятия, не представила отчетных документов, подтверждающих указанные расходы.

Судом первой инстанции установлено и из материалов следует, что «дата» Ж. была принята на работу в ООО на должность главного бухгалтера.

«дата» Ж. уволена по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, по есть по собственному желанию.

Кроме того, судом первой инстанции установлено и из материалов дела следует, что за время работы Ж. в ООО на ее банковскую карту работодателем производились зачисления денежных средств (подотчетные суммы на хозяйственные расходы, заработная плата, командировочные расходы).

Обращаясь в суд с иском, ООО основанием для взыскания с работника Ж. ссылаясь на положения ст. 233 ТК РФ, в соответствии с которыми материальная

ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами. При этом каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Разрешая заявленный спор и основываясь на обстоятельствах, установленных по делу, имеющих в деле доказательства, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что истцом ООО не представлено достаточных доказательств, подтверждающих причинение обществу убытков (размер таких убытков) именно в результате виновных действий (бездействия) ответчика Ж. Работодателем не были представлены суду доказательства размера причиненного ущерба и непосредственной вины ответчика в его образовании, что в силу положений ст. 239 ТК РФ является самостоятельным основанием для отказа в удовлетворении требований работодателя.

Судебная коллегия согласилась с выводами суда первой инстанции по следующим основаниям.

Приходя к выводу об отсутствии необходимых правовых оснований для удовлетворения исковых требований, суд первой инстанции обоснованно исходил из того, что истец не представил суду достоверные доказательства, подтверждающие причинение материального ущерба виновными действиями (бездействием) истца: вину работника в причинении материального ущерба, факт причинения материального ущерба действиями (бездействием) ответчика.

При этом судебная коллегия указала, что журналы проводок 71,51 по сотруднику Ж. не могут быть приняты в качестве доказательств, подтверждающих размер ущерба. Объяснения от работника по факту ущерба не отбирались.

Как следует из ст. 247 ТК РФ до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

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

Таким образом, работодатель не доказал совокупность условий, позволяющих привлечь работника к полной индивидуальной материальной ответственности.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам областного суда решение оставлено без изменения [34].

2.2 Пределы материальной ответственности работника. Отказ работодателя от взыскания ущерба с работника

В соответствии со ст.240 ТК РФ работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника [7].

Как гласит статья 240 ТК РФ устанавливает право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника.

Так, работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации.

Как указал Минфин РФ в письме от 17 июня 2014 г. № 03–04–05/28925 работодатель, на основании ст. 240 Трудового кодекса РФ, может отказаться от взыскания ущерба с виновного работника, то есть освободить работника от определенной имущественной обязанности [18, с.98].

В соответствии со ст. 41 Налогового кодекса РФ доходом признается экономическая выгода в денежной или натуральной форме, учитываемая в случае возможности ее оценки и в той мере, в которой такую выгоду можно оценить, и определяемая для физических лиц в соответствии с Главой 23 «Налог на доходы физических лиц» Налогового кодекса РФ.

По мнению Минфина РФ в случае, если работодатель в соответствии с Трудовым кодексом РФ установил размер причиненного ему конкретным работником ущерба, причину его возникновения и предел материальной ответственности работника, отказ работодателя от взыскания с виновного работника причиненного ущерба приводит к возникновению у работника дохода (экономической выгоды), полученного им в натуральной форме, подлежащего обложению НДФЛ.

Как верно подчеркивают эксперты, вышеназванное положение ставит точку в вопросе о законности существовавшего в российских организациях порядка, при котором работодатель проводил так называемую «амнистию», т. е. прощал работнику сумму нанесенного им ущерба, превышающую его средний заработок, а оставшуюся (уже в размере среднего месячного заработка) удерживал из заработной платы своим распоряжением. Такая практика нередко признавалась специалистами и судами незаконной. Представляется, что в настоящее время применение данного механизма вполне допустимо. Работодатель вправе «простить» работнику некую сумму причиненного ущерба, превышающую его средний заработок, при этом, освободив себя от необходимости обращаться в суд (с уплатой государственной пошлины и перспективой длительного рассмотрения проблемы) [16, с.21].

Причины отказа работодателя от взыскания ущерба могут быть разнообразны: тяжелое имущественное положение работника, незначительный размер причиненного им ущерба и т. д. Решение оформляется приказом об освобождении от материальной ответственности.

В тоже время, как подчеркивают эксперты, важен учет факторов причинения ущерба. Так, например, нахождение в нетрезвом состоянии, является грубейшим нарушением его трудовых обязанностей, уменьшение размера возмещения за этот ущерб, как правило, не допускается. Снижение размера ущерба, подлежащего возмещению, не допускается, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью. На наш взгляд, даже данные факторы не могут быть препятствием для принятия решения работодателем об освобождении работника от возмещения ущерба, т. к. речь идет о частных правоотношениях, соответственно нельзя обязать работодателя требовать возмещения ущерба.

Наряду с правом работодателя отказать от возмещения ущерба, законодатель закрепляет пределы материальной ответственности работника. Последние закреплены в ст.241 ТК РФ. В соответствии со ст. 241 ТК РФ устанавливает пределы материальной ответственности работника.

Так, согласно ст. 241 ТК РФ за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами). Такие исключения предусмотрены:

- а) ст. 243 ТК РФ, которая устанавливает случаи полной материальной ответственности;
- б) ст. 277 ТК РФ, которая устанавливает случаи полной материальной ответственности руководителя организации за прямой действительный ущерб, причиненный организации;
- в) ст. 346 ТК РФ, которая предусматривает случаи полной материальной ответственности работников религиозной организации.

Если работодателем заявлено требование о возмещении работником ущерба в пределах его среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ), однако в ходе судебного разбирательства будут установлены обстоятельства, с которыми закон связывает наступление полной материальной ответственности работника, суд обязан принять решение по заявленным истцом требованиям и не может выйти за их пределы (п. 7 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»).

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами [14, с.87].

Законодатель тем самым определяет так называемую ограниченную ответственность. При этом правила об ограниченной ответственности применяются во всех случаях, кроме прямо предусмотренных иными нормами ТК РФ или законодательными актами. Подзаконные и ведомственные нормативные

акты (а также акты предприятий, организаций, учреждений) не могут делать изъятий из общего правила. Не может быть изменено данное правило и в трудовом договоре.

Базисной категорией в определении ограниченной ответственности является понятие среднего заработка. Порядок исчисления средней заработной платы установлен ст.139 ТК РФ. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

К материальной ответственности в пределах среднего заработка работник привлекается в частности:

- в случае порчи или уничтожения по их небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий, сырья, в том числе и при изготовлении;
- за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды, других предметов, выданных работнику для работы;
- при излишних денежных выплатах не по вине работника;
- в случае причинения ущерба работодателю, вызванного неправильной постановкой учета и хранения имущества предприятия;
- при непринятии мер руководителями цехов, участков, отделов, отделений, филиалов, других подразделений организации, а также иными работниками для предотвращения простоя, выпуска некачественной продукции, хищения имущества предприятия и т. п.

Как мы уже подчеркивали к более высокой материальной ответственности работник может быть привлечен в случаях, прямо перечисленных в ТК РФ или же в случаях, предусмотренных иными федеральными законами.

2.3 Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба

Статья 245 Трудового кодекса РФ посвящена такой форме материальной ответственности работников как коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба.

Материальная ответственность по общему правилу является индивидуальной. При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность. При причинении ущерба совместными действиями нескольких лиц наступает либо долевая, либо

солидарная ответственность. Долевая ответственность является основной формой возмещения ущерба. Солидарная ответственность возможна в исключительных случаях.

Необходимость организации работы с коллективной (бригадной) материальной ответственностью определяется руководителем предприятия, учреждения, организации с учетом мнения профсоюзного комитета при наличии одновременно следующих условий:

а) выполняемая бригадой (коллективом) работа предусмотрена Перечнем работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. № 85 [8].

К таким работам отнесены.

1. Работы по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг (в том числе не через кассу, через кассу, без кассы через продавца, через официанта или иного лица, ответственного за осуществление расчетов); по обслуживанию торговых и денежных автоматов; по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск пищи (продуктов питания) и других знаков (документов), предназначенных для расчетов за услуги.

2. Работы, связанные с осуществлением депозитарной деятельности; экспертизы, проверки подлинности и иной проверки, а также уничтожения в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и/или Министерством финансов Российской Федерации бланков; операций по купле, продаже, разрешению на оплату и иным формам и видам оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей; операций с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживанием клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учетом и хранением ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операций по эмиссии, учету, хранению, выдаче и уничтожению банковских, кредитных, дисконтных карт, кассовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, пересчету или формированию денежной наличности и валютных ценностей; инкассаторских функций и перевозкой (транспортировкой) денежных средств и иных ценностей.

3. Работы по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации).

4. Работы по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, пунктах, отделениях, на участках, в других организациях и подразделениях; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов; по обслуживанию жилого сектора гостиниц (кемпингов, мотелей и т. п.).

5. Работы по приему от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных

операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их хранению и выполнению других операций с ними; по выдаче напрокат населению предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей.

6. Работы по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных и денежных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче).

7. Работы по изготовлению (сборке, монтажу, регулировке) и ремонту машин и аппаратуры, приборов, систем и других изделий, выпускаемых для продажи населению, а также деталей и запасных частей.

8. Работы по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке, хранению, обработке и применению в процессе производства драгоценных и полудрагоценных металлов, камней, синтетического корунда и иных материалов, а также изделий из них.

9. Работы по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных.

10. Работы по изготовлению, переработке, транспортировке, хранению, учету и контролю, реализации (покупке, продаже, поставке) ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов, других химических веществ, бактериологических материалов, оружия, боеприпасов, комплектующих к ним, взрывчатых веществ и другой продукции (товаров), запрещенных или ограниченных к свободному обороту.

б) работы выполняются работниками совместно и разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной индивидуальной материальной ответственности не возможно.

Примерная форма

Договор
о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности

«__» _____ 20__ г. № _____
гор. _____

В целях обеспечения сохранности материальных ценностей,
принадлежащих _____,

(наименование организации)

руководитель или заместитель руководителя организации _____,
именуемый в дальнейшем

(должность, фамилия, имя, отчество)

«Работодатель», выступая от имени _____,
(наименование организации)

с одной стороны, и бригада _____,
(наименование организации)

в лице: бригадира _____,
(фамилия, имя, отчество)

членов бригады:

1. _____
(фамилия, имя, отчество)
2. _____
3. _____
4. _____

именуемая в дальнейшем «Бригада», с другой стороны, заключили настоящий договор о следующем.

1. Бригада принимает на себя полную коллективную материальную ответственность за все переданные ей для пересчета, приема, выдачи, обработки, хранения и перемещения ценности и обязуется принимать меры к предотвращению ущерба.

2. Члены Бригады имеют право:

- заявлять отвод отдельным членам Бригады (в том числе и бригадиру), которые, по их мнению, не могут обеспечить сохранность ценностей;
- участвовать в обсуждении всех вопросов работы бригады, связанных с исполнением договора о полной коллективной (Бригадной) материальной ответственности.

3. Члены Бригады обязуются:

- бережно относиться к вверенным им ценностям и принимать меры к предотвращению ущерба;
- своевременно сообщать Работодателю обо всех обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенных им ценностей;
- строго соблюдать установленные правила совершения операций с ценностями и их хранения;
- возмещать суммы допущенных по вине членов Бригады недостач и невыявленных ими неплатежных и поддельных денежных знаков;
- не допускать разглашения сведений об известных им операциях по хранению, приему, выдаче, обработке ценностей, их отправке и перевозке, охране и сигнализации, а также о связанных с ними служебных поручениях.

4. Работодатель обязуется:

- создавать условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенных Бригаде денежных, товарных ценностей или иного имущества;
- знакомить работников с действующим законодательством о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный объединению, предприятию, организации, учреждению, а также с инструкциями и правилами хранения, приема, выдачи, обработки, пересчета и перевозки ценностей.

5. В случае необеспечения, по вине членов Бригады сохранности вверенных им материальных ценностей определение размера ущерба, причиненного предприятию Работодателя, и его возмещение производятся в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6. Члены Бригады освобождаются от материальной ответственности, если будет доказано, что ущерб причинен не по вине Бригады, или будет установлен непосредственный виновник причиненного ущерба из числа членов Бригады, на которого и возлагается материальная ответственность за ущерб.

7. Действие настоящего договора распространяется на период работы с ценностями в данной бригаде.

8. Споры и разногласия, которые могут возникнуть при исполнении условий настоящего договора, стороны будут стремиться разрешать дружеским путем по взаимному соглашению. При недостижении взаимоприемлемого решения спор может быть передан для разрешения его в порядке, предусмотренном законодательством о труде Российской Федерации.

9. Настоящий договор в период его действия может быть изменен или дополнен сторонами его. При этом все указанные изменения и дополнения будут иметь правовую силу только в случаях их письменного оформления и подписания сторонами в качестве неотъемлемой части настоящего договора.

10. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений сторон по нему с точки зрения необходимости защиты их имущественных и моральных прав и интересов, защищаемых законом, стороны настоящего договора будут руководствоваться положениями Трудового кодекса РФ и иных соответствующих обязательных нормативных актов Российской Федерации.

11. Данные сторон договора:

Работодатель

(полное наименование)

Почтовый адрес (с индексом)

Телеграфный адрес

Факс

Телефон

ИНН

Расчетный счет №

в банке

в гор.

корр. счет №

Работник

Фамилия

Имя

Отчество

Дата рождения

Адрес

Паспорт серии

№

Выдан (кем)

(когда)

ИНН

БИК _____

Настоящий договор подписан в гор. _____

_____ 20__ года в двух экземплярах: по одному для каждой из сторон, причем оба экземпляра имеют равную правовую силу.

Подписи сторон договора:

_____ (Фамилия, И.О.) _____ (Фамилия, И.О.)

Работодатель

Работник

М.П.

Члены Бригады:

_____ (Ф.И.О.)

_____ (Ф.И.О.)

_____ (Ф.И.О.)

_____ (Ф.И.О.)

_____ (Ф.И.О.)

Решение работодателя оформляется приказом (распоряжением) и объявляется коллективу (бригаде) на общем собрании. Приказ (распоряжение) работодателя об установлении коллективной (бригадной) материальной ответственности прилагается к договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

Руководство коллективом (бригадой) возлагается на руководителя коллектива (бригадира), который 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).

Договор не переоформляется 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).

При смене руководителя коллектива (бригады) или при выбытии из коллектива более 50 % от его первоначального состава договор перезаключается.

Основанием для привлечения членов коллектива (бригады) к материальной ответственности является материальный ущерб, причиненный недостачей, подтвержденной инвентаризационной ведомостью. Привлечение коллектива (бригады) к материальной ответственности производится работодателем после проведения тщательной проверки причин образования ущерба, с учетом письменных объяснений, представленных членами коллектива (бригады), а в необходимых случаях также заключений специалистов. Члены коллектива (бригады) освобождаются от возмещения ущерба, если будет установлено, что ущерб причинен не по их вине.

Подлежащий возмещению ущерб, причиненный коллективом (бригадой) работодателю, при добровольном возмещении ущерба определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады), а при взыскании

ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяются судом [10, с.154].

Хотелось бы так же привести пример расчета размера материальной ответственности членов бригады. По результатам проведенной в конце отчетного месяца инвентаризации (проводится ежемесячно) выявлена недостача товаров на сумму 10 000 руб. Ущерб причинен бригадой работников, с которыми заключен договор о полной коллективной материальной ответственности.

Бригада состоит из трех человек, каждым из которых за отчетный месяц отработано:

- работником А – 160 часов (оклад в месяц – 5200 руб.);
- работником Б – 152 часа (оклад в месяц – 4800 руб.);
- работником В – 148 часов (оклад в месяц – 5800 руб.).

Сумма заработной платы исходя из оклада за фактически отработанное рабочее время за месяц при норме рабочего времени за месяц в 168 часов составит:

- работника А – 4952 руб. ($\frac{5200 \text{ руб.}}{168 \text{ ч}} \cdot 160 \text{ ч}$);
- работника Б – 4343 руб. ($\frac{4800 \text{ руб.}}{168 \text{ ч}} \cdot 152 \text{ ч}$);
- работника В – 5109 руб. ($\frac{5800 \text{ руб.}}{168 \text{ ч}} \cdot 148 \text{ ч}$).

Всего сумма заработной платы бригады из расчета должностных окладов составит 14 404 руб. Причиненный ущерб распределится между членами бригады в следующем порядке:

- работник А – 3438 руб. ($\frac{4952 \text{ руб.}}{14 404 \text{ руб.}} \cdot 10 000 \text{ руб.}$);
- работник Б – 3015 руб. ($\frac{4343 \text{ руб.}}{14 404 \text{ руб.}} \cdot 10 000 \text{ руб.}$);
- работник В – 3547 руб. ($\frac{5109 \text{ руб.}}{14 404 \text{ руб.}} \cdot 10 000 \text{ руб.}$).

Всего – 10 000 руб. [9, с.211].

2.4 Порядок определения и взыскания ущерба

Действующим законодательством обязанность установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения возложена на работодателя (ст. 247 ТК РФ).

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения (административное расследование), для чего выполняются следующие действия: определяется, действительно ли имело место причинение работником материального ущерба, время, место, обстоятельства, при которых был причинен ущерб; выясняются цели и мотивы причинения материального ущерба; устанавливается наличие вины в действиях либо бездействии конкретных работников и степень вины каждого в случае причинения материального ущерба несколькими работниками; выясняются

обстоятельства, влияющие на степень и характер ответственности виновного работника; выясняются личные и деловые качества работника, его предшествующее поведение; выясняются причины и условия, которые способствовали причинению материального ущерба; определяется размер ущерба, причиненного работником и другие вопросы.

В целях проверки работодатель имеет право: создать комиссию с участием соответствующих специалистов; истребовать от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба; ознакомить работника с материалами проверки.

Размер ущерба определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества [10, с.198].

Кроме изложенного выше общего порядка определения размера ущерба, законодательство предусматривает (ст. 246 ТК РФ) и особый порядок, который применяется в тех случаях, когда: ущерб работодателю причинен хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей; фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

В обоих случаях особый порядок определения ущерба может устанавливаться федеральным законом. Например, в соответствии с п. 6 ст. 59 Федерального закона от 8 января 1998 г. № 3–ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» работник несет материальную ответственность в 100-кратном размере прямого действительного ущерба, причиненного юридическому лицу в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ или их прекурсоров [5]. Федеральный закон от 26 марта 1998 г. № 41–ФЗ «О драгоценных металлах и драгоценных камнях» в ст. 21 предусматривает, что при осуществлении разрешенных законодательством сделок оплата драгоценных металлов производится с учетом цен мирового рынка, а драгоценных камней – по ценам, определенным экспертным путем на базе прейскурантов цен, аналогичных действующим на мировом рынке, с учетом конъюнктурных колебаний цен на день продажи. На практике данный порядок применяется при определении размера ущерба, причиненного хищением и недостачей драгоценных металлов и драгоценных камней [6].

Работодатель вправе, но не обязан взыскивать с работника ущерб, причиненный ему по его вине. С учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, работодатель может полностью отказаться от взыскания ущерба с виновного работника или взыскать его частично (ст. 240 ТК РФ). Такой отказ допустим независимо от того, несет ли работник ограниченную материальную ответственность либо материальную ответственность в полном размере, а также независимо от формы собственности организации (п. 6 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52). Вместе с тем собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными

нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации (ст. 240 ТК РФ).

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

Трудовое законодательство предусматривает возможность возмещения ущерба, причиненного работодателю, несколькими способами: добровольное возмещение ущерба самим работником; возмещение ущерба по распоряжению (приказу) работодателя; возмещение ущерба в судебном порядке.

Работник, виновный в причинении ущерба, может возместить его добровольно. По соглашению сторон трудового договора возмещение может производиться как полностью, так и частично. В случае рассрочки работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. При увольнении работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность может быть взыскана в судебном порядке. Задерживать увольнение работодатель не имеет право [10, с. 96].

По распоряжению работодателя взыскание с виновного работника причиненного ущерба может производиться только в том случае, если сумма не превышает его средний месячный заработок. При этом такое распоряжение должно быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. Следует иметь в виду, что ст. 138 ТК РФ устанавливает ограничение размера ежемесячных удержаний из заработной платы. В частности, общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %. При удержании по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 % заработной платы. Это ограничение не применяется при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью, а также в случае смерти кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. В указанных случаях размер удержаний не может превышать 70 %.

В судебном порядке взыскание производится: во-первых, если работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб и сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, во-вторых, если истек месячный срок для принятия работодателем распоряжения о взыскании.

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

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет

средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях [10, с.115].

Статья 248 ТК РФ предусматривает два способа принудительного взыскания с виновного работника суммы причиненного ущерба: по распоряжению работодателя; по решению суда [7].

Выбор варианта зависит от размера подлежащей взысканию суммы ущерба, а также времени, прошедшего с момента установления размера ущерба до момента принятия решения о его взыскании.

Пример



Обратим внимание, что способ восстановления имущественных прав работодателя зависит именно от такой суммы ущерба, которая подлежит

взысканию. Например, заключение с работником договора о полной материальной ответственности не повод обращаться в суд, если размер обнаруженной у него недостачи меньше среднемесячного заработка. Если полный размер ущерба превышает среднемесячный заработок виновного работника, однако взыскать можно только сумму в пределах такого заработка из-за того, что нет оснований для привлечения к полной материальной ответственности, либо работодатель решил частично отказаться от взыскания ущерба и ограничиться суммой в пределах среднего месячного заработка, в суд обращаться также нет необходимости.

Когда истек месячный срок со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба, такой размер уже не имеет значения для определения способа взыскания. Любую сумму придется взыскивать в судебном порядке.

Важно понимать, что закон не предусматривает возможности сочетать взыскание по распоряжению работодателя с взысканием через суд в ситуации, когда подлежащая взысканию сумма причиненного ущерба превышает средний месячный заработок виновного работника. Иными словами, нельзя часть ущерба в пределах среднемесячного заработка удержать из зарплаты работника, а за взысканием оставшейся суммы ущерба обратиться в суд. В части второй ст. 248 ТК РФ прямо сказано, что взыскание в такой ситуации может осуществляться только судом.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд (часть третья ст. 248 ТК РФ).

Выводы по разделу 2

Рассмотрев проблемные аспекты материальной ответственности работника: пределы и взыскание ущерба, можно сделать следующие выводы.

Материальная ответственность работника – один из способов защиты права собственности работодателя.

Сторона трудового договора (работодатель и работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Конкретизация материальной ответственности сторон может быть произведена в трудовом договоре либо в специальном письменном соглашении, прилагаемом к трудовому договору.

Специальной гарантией при материальной ответственности служит запрет в договорном порядке повышать размер ответственности работника перед работодателем по сравнению с ТК РФ или иными федеральными законами.

Гарантией реального возмещения ущерба, причиненного одной стороной трудового договора другой его стороне, служит положение о том, что расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение стороны этого договора от материальной ответственности.

Ущерб, причиненный одной стороной трудового договора другой стороне, может быть возмещен добровольно. Между сторонами может быть заключено соглашение о размере, порядке и сроках возмещения.

Споры о возмещении ущерба стороной трудового договора другой его стороне рассматриваются судом.

Материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать ущерб, причиненный работодателю. Законодательство, устанавливая обязанность работника возмещать ущерб, причиненный работодателю, предусматривает и гарантии сохранения заработной платы работника. Одновременно оно обязывает работодателя создавать работнику условия, необходимые для обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества и регулирует некоторые организационные отношения. Работник возмещает ущерб в зависимости от того, какой договор был заключен при приеме сотрудника на работу (трудовой или гражданско-правовой).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог данной работе, подчеркнем основные изложенные положения.

В главе 39 ТК РФ закреплены нормы материальной ответственности работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя: устанавливается обязанность работника возместить причиненный работодателю ущерб; формулируется понятие действительного ущерба; указывается на обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника; устанавливаются пределы материальной ответственности работника; содержится перечень случаев полной материальной ответственности работника; устанавливаются правила заключения письменного договора о полной материальной ответственности; устанавливаются порядок утверждения перечней работ и категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, и форм этих договоров; определяются условия введения коллективной (бригадной) материальной ответственности; определяется порядок заключения письменного договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности; устанавливается порядок определения степени вины каждого члена коллектива (бригады) в причиненном работодателю ущербе; устанавливаются правила определения размера причиненного ущерба; возлагается на работодателя обязанность устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения; устанавливается порядок взыскания ущерба; возлагается на работника обязанность возместить затраты, понесенные работодателем в связи с обучением работника; определяет порядок снижения размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что институт материальной ответственности работников в сфере трудовых правоотношений играет решающую роль в становлении правового государства.

Трудовой кодекс в отличие от ранее действующего КЗоТа РСФСР более полно, с учетом вновь возникших объективных экономических реалий регулирует правоотношения работника и работодателя в сфере материальной ответственности. Четкое регулирование этой сферы трудовых правоотношений должно уменьшить социальную напряженность в обществе и ликвидировать одну из причин возникновения трудовых конфликтов.

В то же время четкое разграничение материальной ответственности в сфере трудовых правоотношений от гражданско-правовой ответственности позволяет более полно защищать права и охраняемые законом интересы как работника, так и работодателя.

Интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии существования трудовых отношений. Это, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов. В настоящее время в сфере трудовых отношений появились две негативные тенденции: рост нарушений трудовых прав работников (незаконные увольнения, невыплата заработной платы и т. д.) и ослабление их судебной

защиты. Значительно возросло количество трудовых дел в судах. Появились новые очень сложные дела: о взыскании морального вреда, причиненного работнику незаконным увольнением, переводом на другую работу, невыплатой гарантированных законодательством выплат и льгот, отказом от заключения трудового договора и другие.

Сегодня российское общество постепенно приходит к пониманию права как средства достижения согласия и компромисса. Мы становимся свидетелями того, что участники трудовых отношений начинают постепенно поворачиваться в сторону переговорного процесса. Государство с помощью права создает механизм, нацеленный на взаимный учет интересов сторон – участников трудовых отношений. Тем не менее, нельзя переоценивать роль права, которое само по себе не в состоянии решить политические и экономические проблемы. Поэтому крайне важно наличие в правовой системе норм, гарантирующих механизм рассмотрения конфликтов, их справедливого разрешения и реализации вынесенных решений.

В настоящее время мы столкнулись с несколькими принципиальными разночтениями и противоречиями в законодательстве РФ. Данные противоречия вызваны крайней запутанностью в Законах РФ, поскольку принимаемый закон часто вступает в противоречие с предыдущим. Но по общим правилам, хотя и действуют нормы более позднего закона, суд не всегда выносит решение в соответствии с данным правилом.

Таким образом, я считаю, что государственную политику по охране труда работников предприятий всех форм собственности стоит развивать далее, определив конкретные механизмы (гарантии) реализации трудовых прав работников, а также назрела необходимость систематизировать нормы, регулирующие особенности труда отдельных категорий работников, нуждающихся в особых условиях труда.

Вступление в действие Трудового кодекса РФ явилось новым этапом совершенствования всей правовой базы трудовых отношений в условиях становления рыночной экономики в нашей стране, важным фактором законодательного закрепления прав и обязанностей как работников, так и работодателей. Глубокие изменения в формах собственности и организационно-правовых формах деятельности организаций, развития коллективно-договорных отношений, другие крупные преобразования вызвали необходимость привести действующее законодательство в соответствие с требованиями жизни. Пожалуй, ни один из принятых за последние годы кодексов не вызывал таких острых дискуссий, ожесточенных споров и бурных дебатов, различных оценок его сторонников и противников, как проект Трудового кодекса РФ. Трудовой кодекс РФ, являясь результатом компромисса между интересами работников и работодателей, направлен на достижение между ними социального партнерства, обеспечение условий для высокопроизводительного, эффективного, творческого труда всех участников трудового процесса.

Хорошо известно, что мало провозгласить какие-либо права, главное – претворять их в жизнь. Не секрет, что Россия в настоящее время находится далеко

не на первом месте по уровню жизни, и ряд социально-экономических прав человека государство практически не может обеспечить. На наш взгляд, главное в проблеме прав человека сегодня – не теоретическая разработка и дать не их законодательное закрепление, а создание необходимых условий, гарантий, предпосылок, механизмов реализации прав человека, прежде всего, социально-экономических. Важно устранить прямые нарушения прав, причины, их порождающие, поставить заслоны на пути злоупотреблений и произвола в отношении прав граждан, упрочить их охрану и защиту со стороны власти.

Сказанное в первую очередь относится к рассматриваемым правоотношениям в сфере материальной ответственности работника, причинившего вред имуществу работодателя. Причин нарушений прав в данной сфере немало. Одна из них – отсутствие строгой системы процедур и механизмов защиты.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конституция Российской Федерации: Принята всенарод. голосованием 12.12.1993 г. – М.: Юрид. лит., 1997. – 35 с.
2. Федеральный закон от 7 июля 2003г. № 126–ФЗ «О связи». – СПС «КонсультантПлюс».
3. Федеральный закон от 23.11.1995 № 174–ФЗ «Об экологической экспертизе». – СПС «КонсультантПлюс».
4. Федеральный закон от 15.07.1995 № 103–ФЗ «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений». – СПС «КонсультантПлюс».
5. Федеральный закон от 08.01.1998 № 3–ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах». – СПС «КонсультантПлюс».
6. Федеральный закон от 26.03.1998 № 41–ФЗ «О драгоценных металлах и драгоценных камнях». – СПС «КонсультантПлюс».
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ. – СПС «КонсультантПлюс».
8. 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 № 4171). – СПС «КонсультантПлюс».
9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю». – СПС «КонсультантПлюс».
10. Гейхман, В.Л. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 89–198с.
11. Гейц, И.В. Чем грозит для работодателя подмена трудовых отношений договором гражданско-правового характера // Консультант бухгалтера, 2016. – № 7–8. – С.55.
12. Гуев, А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / А.Н. Гуев. – М.: Дело, 2016. – 121с.
13. Ибрагимова А.И. Гражданско-правовая сущность и определение понятий вреда и убытков / А.И. Ибрагимова // Бизнес в законе, 2013. – № 5. – С.25–31.
14. Ковалев, В.И. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации о материальной ответственности работников / В.И. Ковалев /. – М., 2016. – 87–127с.
15. Кузнецов, Ю.А. Трудоправовая ответственность: понятие, виды: дисс. ... канд. юрид. наук / Ю.А. Кузнецов. – Пермь, 2005. – 97с.

16. Куренной, А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора / А.М. Куренной // Законодательство. – 2012. – № 6. – С.21.
17. Липинский, Д.А. Проблемы юридической ответственности / под ред. Р.Л. Хачаурова. – СПб.: Пресс, 2018. – 268с.
18. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Л.В. Чистяковой, А.В. Касьянова. –ИД «ГроссМедиа»: РОСБУХ, 2018. – 98с.
19. Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М., 2012. – 36с.
20. Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. – М., 2014. – 97с.
21. Трудовое право России / Под ред. О.В. Смирнова. – М., 2015. – 101с.
22. Федин, В.В. Предмет трудового права / В.В. Федин // Труды МГЮА. – 2015 – № 3. – С.21–28.
23. Федин, В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права / В.В. Федин. – М., 2017. – 301с.
24. Хохлов, Е.Б. Очерки правового регулирования труда в России. Часть 1. Правовое регулирование труда в Российской империи / Е.Б. Хохлов. – СПб, 2009. – 12с.
25. Хрусталеv, Б.Ф. Ответственность в трудовых отношениях / Б.Ф. Хрусталеv. – СПб, 2016. – 35с.
26. Чолпонбаев, М.М. Законодательство о дисциплине труда (историко-правовой анализ) / М.М. Чолпонбаев. – Екатеринбург, 2014. – 52с.
27. Шергин, А.П. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях / А.П. Шергин. – М.,2012. – 54–98с.
28. Ширяев, В.Н. Дисциплинарная ответственность служащих / В.Н. Ширяев. – М., 2006. – 80с.
29. Энциклопедический словарь. М.,1995.
30. Эрделевский, А.М. Компенсация морального вреда / А.М. Эрделевский. – М. 2016. – 105с.
31. Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда в трудовых отношениях / А.М. Эрделевский //Управление персоналом. – 2017. – № 2. – С.54–58.
32. ЮрСовет Материальная ответственность работника за ущерб причиненный работодателю. – <http://juresovet.ru/materialnaya-otvetstvennost-rabotnika-za-ushherb-prichinennyj-rabotodatellyu/>.
33. Щенников В.А. Понятие ущерба при привлечении работодателя к материальной ответственности перед работником по российскому трудовому праву. – <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-uscherba-pri-privlechenii-rabotodatelya-k-materialnoy-otvetstvennosti-pered-rabotnikom-po-rossiyskomu-trudovomu-pravu>
34. Обзор судебной практики. – <http://garant.ru/#/document/45124388/>