

**Тема «Материальная ответственность сторон
трудового договора»**

1. Материальная ответственность работодателя перед работником

Основания привлечения сторон трудового договора к материальной ответственности

Для работодателя

- * Незаконное лишение работника возможности трудиться
- * Ущерб, причиненный имуществу работника
- * Задержка выплаты заработной платы
- * Моральный вред, причиненный работнику
- * Вред, причиненный жизни и здоровью работника

Статья 234 ТК РФ. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- **незаконного отстранения** работника от работы, его **увольнения** или **перевода** на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения **решения органа по рассмотрению трудовых споров** или **государственного правового инспектора труда** о восстановлении работника на прежней работе;
- **задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки**, внесения в трудовую книжку **неправильной** или **не соответствующей законодательству формулировки** причины увольнения работника.

Незаконным признается отстранение в случаях:

- не предусмотренных действующим законодательством, **например** при систематическом выпуске работником бракованной продукции, обнаружении недостачи у продавца в магазине. Незаконным будет отстранение работника по основанию, указанному в законе, - появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии, если в последующем работодатель не смог этого доказать;
- когда работодателем нарушен порядок отстранения (не предложил другую работу работнику, нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на срок до 4 месяцев) (**ч. 2 ст. 73 ТК РФ**), а также в случае приостановления действия на срок до 2 месяцев специального права работника, что влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (**ч. 1 ст. 76 ТК РФ**). Нарушением порядка будет также являться неполучение письменного согласия руководителя организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), их заместителей, главного бухгалтера, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением во временном или постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо ее отсутствии (**ч. 4 ст. 73 ТК РФ**).

Применяя [ст. 234 ТК РФ](#), следует учитывать, что **незаконным признается увольнение**, когда:

- работодатель не выполнил предусмотренный действующим законодательством **порядок увольнения** (**например**, работник уволен по сокращению штата без предварительного предупреждения за 2 месяца, ему не предлагалась другая работа);
- отсутствуют **основания увольнения** (**например**, работник отсутствовал на работе в течение рабочего дня по уважительной причине);
- работник **не входит в круг лиц, увольняемых по этому основанию** (**например**, беременная женщина не может быть уволена за нарушение трудовой дисциплины).

Незаконным является перевод на другую работу, если он имел место **без письменного согласия работника** ([ст. 72.1 ТК РФ](#)), а также **перевод на срок, превышающий месяц**, в случае производственной аварии, несчастного случая на производстве ([ст. 72.2 ТК РФ](#)), или на работу, **противопоказанную по состоянию здоровья** работника ([ст. 72.1 ТК РФ](#)), и др.

Под задержкой выдачи работнику трудовой книжки понимается:

- невыдача трудовой книжки в день увольнения работника по вине работодателя (например, отсутствие в день увольнения работника работников кадровой службы). Не может служить основанием для задержки выдачи трудовой книжки не сдача работником материальных ценностей, невозвращение спецодежды и т.д.;
- не направление работодателем уведомления работнику о необходимости явиться за ней либо дать согласие о направлении ее по почте, если в день увольнения работник отсутствовал на работе либо отказался от ее получения (ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ); со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки;
- неполучение трудовой книжки после увольнения, когда по письменному обращению работника она должна быть выдана работодателем не позднее 3 рабочих дней со дня обращения (ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ);
- отказ от выдачи дубликата трудовой книжки без внесения в нее записи об увольнении или переводе на другую работу, признанной недействительной, а также при утере трудовой книжки после увольнения или нарушении 15-дневного срока выдачи дубликата со дня обращения к работодателю с соответствующим заявлением (п.п. 31, 33 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

Из содержания [статьи 234 ТК РФ](#) следует, что **не рассматривается как задержка выдачи трудовой книжки несоответствие последнего дня работы с днем прекращения трудовых отношений при увольнении работника:**

- в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей - **за прогул**;
- в связи с **осуждением работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы**, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- **по истечении срока действия трудового договора с женщиной, срок действия которого был продлен до окончания беременности.**

О неправильной или не соответствующей законодательству формулировке основания и (или) причины увольнения свидетельствуют записи в трудовой книжке работника. На работодателя возлагается обязанность возместить работнику материальный ущерб только в случае, если такая формулировка причины увольнения **препятствовала поступлению на новую работу**. Если работодатель вместо основания прекращения трудового договора "**истечение срока трудового договора**" указывает "**расторжение трудового договора по инициативе работника**", то это не создает работнику препятствий для трудоустройства.

Работодатель возмещает работнику материальный ущерб в размере среднего заработка работника за все время вынужденного прогула или разницы в зарплате за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (ч. 2 ст. 394 ТК РФ).

Лишение работника возможности трудиться возникает также при:

- необоснованном отказе в приеме на работу, например, лицу, приглашенному (в письменной форме) в порядке перевода от другого работодателя, инвалиду, направленному службой занятости на котируемое рабочее место, или по основаниям, не предусмотренным действующим законодательством, а также в случаях несвоевременного заключения трудового договора по вине работодателя;
- неправомерном перемещении работника на другое рабочее место, когда это влечет за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора или перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья;
- нарушении порядка изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства и др.) - работник не уведомлялся о предстоящих изменениях, ему не предлагалась другая работа, а также изменении определенных сторонами условий трудового договора, сопровождающихся изменением трудовой функции работника.

Согласно сложившейся судебной практике, если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора, неправомерного перемещения, изменения организационных или технологических условий труда у работника возник **вынужденный прогул**, то на работодателя возлагается обязанность возместить ему материальный ущерб применительно к правилам, установленным для оплаты вынужденного прогула незаконно уволенного.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ ИМУЩЕСТВУ РАБОТНИКА

В соответствии с ч. 1 ст. 235 ТК РФ работодатель обязан возместить ущерб, причиненный имуществу работника. Данный ущерб должен быть возмещен в полном объеме, его размер исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения вреда. Из данной нормы следует, что работодатель обязан возместить работнику ущерб, причиненный принадлежащему ему имуществу, при повреждении или уничтожении этого имущества в процессе трудовой деятельности или в связи с выполнением трудовой функции. Данной обязанностью корреспондирует право работника требовать от работодателя возмещения ущерба, причиненного его личному имуществу в связи с исполнением трудовых обязанностей. Ответственность работодателя за повреждение или уничтожение имущества работника должна наступать при доказанности общих юридически значимых обстоятельств, установленных для привлечения к материальной ответственности сторон трудового договора. Бремя доказывания этих обстоятельств не всегда лежит на работнике. Работник должен доказать возникновение у него ущерба в связи с повреждением или уничтожением принадлежащего ему имущества в процессе трудовой деятельности.

Вина работодателя в причинении ущерба имуществу работника **презюмируется**, если имущество использовалось в процессе трудовой деятельности с ведома или согласия полномочных представителей работодателя и оно утрачено либо повреждено. В этом случае презюмируется совершение работодателем неправомерных действий, поскольку он не выполнил обязанность по обеспечению сохранности принадлежащего работнику имущества, используемого в процессе трудовой деятельности.

Работодатель обязан обеспечить сохранность личных вещей работника, которые находятся в организации при выполнении работником своих трудовых обязанностей. В частности, работодатель должен обеспечить сохранность верхней и иной одежды, которую работник оставляет в связи с необходимостью выполнять трудовые обязанности. Выполнение этой обязанности предполагает выделение помещений, в которых работники могут хранить вещи, не используемые в процессе трудовой деятельности, необходимые им по окончании работы. Пропажа этих вещей в организации при исполнении работником трудовых обязанностей также может приводить к привлечению работодателя к материальной ответственности. **Например**, кража у работника личных вещей в организации во время выполнения им трудовой функции при необеспечении работодателем сохранности вещей должна приводить к возникновению у работодателя обязанности по возмещению причиненного работнику ущерба.

Для освобождения от материальной ответственности представители работодателя обязаны доказать, что ими **приняты необходимые меры для обеспечения сохранности имущества работников**, которое работники оставляют в организации при выполнении трудовых обязанностей. Невыполнение работодателем данной обязанности влечет возникновение у работника права на получение от него возмещения ущерба, возникшего в связи с пропажей вещи в организации при исполнении им трудовых обязанностей. В свою очередь работодатель может заявить **регрессные требования** к лицу, совершившему кражу вещей работника в организации, если, конечно, это лицо будет обнаружено в ходе расследования. **Однако работнику в рассматриваемом случае гарантируется возмещение ущерба независимо от результатов уголовного расследования, так как кража вещей работника стала возможной в связи с непринятием работодателем необходимых мер по обеспечению сохранности вещей работника, оставляемых в организации в связи с выполнением трудовых обязанностей.**

Суммы возмещения, которые работодатель выплачивает работнику в связи с причинением ущерба принадлежащему ему имуществу, являются объектом индексации. В связи с чем **размер возмещения определяется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день реального получения работником сумм, выплачиваемых в его возмещение.**

Таким образом, доказывание общих юридически значимых обстоятельств при привлечении работодателя к материальной ответственности за ущерб, причиненный имуществу работника, имеет свои особенности. В частности, при возникновении ущерба именно работодатель должен доказать выполнение обязанности по обеспечению сохранности имущества работника, находящего в организации в связи с исполнением работником трудовых обязанностей. Невыполнение представителями работодателя этой обязанности влечет возникновение у работника права на получение от работодателя возмещения ущерба, причиненного принадлежащему ему имуществу. Размер возмещения работник также не должен доказывать, так как он должен быть определен полномочным органом или лицом, исходя из стоимости имущества работника, которая определяется на момент получения им суммы возмещения вреда.

В соответствии с [ч. 2 ст. 235 ТК РФ](#) ущерб, причиненный имуществу работника, может быть возмещен в натуре, то есть путем передачи ему имущества аналогичной стоимости. Данная форма возмещения ущерба возможна исключительно на основании добровольного волеизъявления работника, подтвержденного его письменным заявлением. Отсутствие письменного заявления при возникновении спора лишает представителей работодателя права ссылаться на свидетельские показания для подтверждения согласия работника на натуральное возмещение ущерба. Стоимость натурального возмещения не должна быть меньше реально причиненного работнику ущерба. Если натуральное возмещение не полностью погашает возникший у работника ущерб, то за ним остается право потребовать от работодателя полного возмещения ущерба, причиненного принадлежащему ему имуществу, в том числе и выплаты в денежном эквиваленте не погашенной в натуральной форме суммы.

В соответствии с [ч. 3 ст. 235 ТК РФ](#) заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю, который обязан рассмотреть его в течение 10 дней. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в указанный срок работник имеет право обратиться в суд. Однако [ч. 3 ст. 235 ТК РФ](#) не может служить препятствием для обращения в судебные органы до истечения 10-ти дневного срока. Данное право гарантируется работнику [ст. 18, 46 Конституции РФ](#). Однако из [ч. 3 ст. 235 ТК РФ](#) следует, что у работодателя возникает обязанность по возмещению ущерба, причиненного имуществу работника, по истечении 10 дней со дня обращения к нему с соответствующим заявлением. При нарушении срока возмещения работнику ущерб работодатель может быть привлечен к материальной ответственности за задержку причитающихся работнику выплат, которая установлена в [ст. 236 ТК РФ](#).

Работник вправе обратиться к работодателю с требованием о возмещении ущерба, причиненного принадлежащему ему имуществу, и после увольнения с работы, так как отношения по материальной ответственности прекращаются в связи с возмещением ущерба, а не одновременно с трудовыми. В данном случае действует общий срок исковой давности, который в [ст. 196 ГК РФ](#) определен в три года. Пропуск этого срока не может стать основанием для отказа в принятии заявления судом, так как суд обязан проверить уважительность причин пропуска срока для обращения за судебной защитой.

Работник вправе обратиться с заявлением об обязанности работодателя возместить причиненный ему ущерб и **в государственную инспекцию труда**, в том числе и после увольнения с работы. В этом случае **срок исковой давности не применяется**. В связи с чем государственная инспекция труда вправе обязать работодателя выполнить требования законодательства по возмещению работнику ущерба и после указанного срока. То есть восстановление нарушенного права работника в административном порядке сроком не ограничено.

Ответственность работодателя перед работником

ФАКУЛЬТЕТ
МЕДИЦИНСКОГО
ПРАВА
Курдская государственная медицинская академия
www.kormed.ru



МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ЗАДЕРЖКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В [ст. 236 ТК РФ](#) говорится о том, что при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации). Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть определен в коллективном или трудовом договоре. Однако этот процент не может быть меньше процента, предусмотренного в [ст. 236 ТК РФ](#).

Таким образом, в [ст. 236 ТК РФ](#) установлена материальная ответственность работодателя в виде выплаты определенного процента за каждый день просрочки выплаты причитающихся работнику сумм, в том числе и сумм в возмещение вреда.

КОМПЕНСАЦИЯ РАБОТНИКУ ФИЗИЧЕСКИХ И НРАВСТВЕННЫХ СТРАДАНИЙ

В соответствии со [ст. 237 ТК РФ](#) моральный вред, то есть причиненные работнику [неправомерными действиями или бездействием работодателя](#) [физические или нравственные страдания](#), возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

Вопросы компенсации морального вреда, помимо [ст. 237 ТК РФ](#), регламентируются другими нормами ТК РФ. Однако в других нормах перечислены частные случаи компенсации морального вреда, например [ч. 4 ст. 3 ТК РФ](#) устанавливает возможность компенсации морального вреда лицам, которые подверглись [дискриминации в сфере труда](#). Тогда как [ст. 237 ТК РФ](#) имеет общий характер, она применима к каждому случаю компенсации физических и нравственных страданий, которые причинены работнику в связи с его трудовой деятельностью. При этом не требуется перечисления в законодательстве всех возможных случаев компенсации морального вреда. На основании применения общей нормы, то есть [ст. 237 ТК РФ](#), работники могут требовать компенсации морального вреда во всех случаях причинения им физических и (или) нравственных страданий, в том числе и в случаях, которые прямо не указаны в федеральном законе.

Работник может быть привлечен к материальной ответственности в случае:

- прямого действительного ущерба* (ст. 238 ТК РФ);
- противоправного поведения работника (действия или бездействия) (ч. 1 ст. 233 ТК РФ);
- вины работника (ч. 1 ст. 233 ТК РФ);
- причинно-следственной связи между ущербом и поведением работника.

* **Прямой действительный ущерб** - реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если последний несет ответственность за их сохранность), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Согласно [ч. 1 ст. 238 ТК РФ](#) работодатель не может взыскать с работника:

- Неполученные доходы (упущенную выгоду);
- Ущерб при наличии обстоятельств, исключающих материальную

ответственность:

- вследствие непреодолимой силы (действия, которые не зависят от воли работника);

- из-за нормального хозяйственного риска (работник надлежащим образом выполнил должностные обязанности, проявил должную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей);

- вследствие крайней необходимости (наличие реальной опасности, если она не могла быть устранена иными средствами и при этом не было допущено превышения пределов крайней необходимости, то есть вред, причиненный работодателю, соразмерен с предотвращенными работником последствиями ([ст. 39 УК РФ](#)) или необходимой обороны (действия работника, направленные на предотвращение вреда, грозящего как самому работнику, так и другим лицам ([ст. 37 УК РФ](#)));

- из-за отсутствия у работодателя надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику ([абз. 3 п. 5 Постановление Пленума ВС от 16.11.2006 № 52](#)).

3. Пределы материальной ответственности

Ст. 241 ТК РФ установлены пределы материальной ответственности работника:

- Средний месячный заработок (работодатель удерживает сумму возмещения из заработной платы до 20 %).
- В полном размере только в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК РФ:
 - В силу выполняемой должностной функции (ГД, Зам ГД, ГлавБух и пр.);
 - Недостачи ценностей на основании специального договора или разового документа;
 - Умышленного причинения ущерба;
 - Причинении ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - Разглашения сведений, составляющих коммерческую тайну;
 - Причинении ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом, или преступления – на основании приговора суда;
 - Причинении ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.
- Персональные данные (ст. 90 ТК РФ)??

Полная материальная ответственность работника, в зависимости от специфики работы, может быть индивидуальной или коллективной (бригадной).

- Индивидуальная материальная ответственность (ИМО) - работник отвечает за ущерб самостоятельно.
- Коллективная материальная ответственность (КМО) – работник отвечает за ущерб совместно с другими материально ответственными работниками, когда невозможно разграничить ответственность каждого из них.

Индивидуальная материальная ответственность

Материальные ценности вручаются под отчет конкретному работнику и на него возлагается обязанность по их сохранности

Работнику(-ам) предоставлено отдельное изолированное помещение или место для хранения (продажи, переработки) материальных ценностей и обеспечены работодателем условия для надлежащего выполнения обязанности по сохранности

Работник самостоятельно отчитывается перед бухгалтерией организации за принятие им под отчет ценностей

Коллективная материальная ответственность

Совместное выполнение группой работников отдельных видов работ; на данный коллектив работников возлагается обязанность по сохранности материальных ценностей

Коллектив работников отчитывается перед работодателем за принятие ценностей

Виды работ (должности) при ИМО

- Кассиры, контролеры;
- Руководители, специалисты, осуществляющие операции по купле, продаже, разрешению на оплату и иным формам и видам оборота денежных знаков, ценных бумаг и пр.;
- Заведующие, руководители складов и пр.;
- Работы: по приему всех видов платежей;
- Работы: по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции) и пр.

Виды работ при КМО

- Работы: по приему всех видов платежей;
- Работы: по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах;
- Работы: по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа;
- Работы: по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных и пр.