

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права.
Направление подготовки 40.03.01-Юриспруденция

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
И.о.зав. кафедрой
 Зу Т.А. Зайцева
« 17 » июня 2019г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Материальная ответственность работника за вред, причинённый работодателю: виды, условия

Исполнитель
студент группы 521 об-1 Зу К. Н. Гринь
(подпись, дата)

Руководитель
канд. юр. наук, доцент 17.06.2019 Зу Т. А. Зайцева
(подпись, дата)

Нормоконтроль 17.06.19 Зу О. В. Громова
(подпись, дата)

Благовещенск 2019

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

И.о.зав. кафедрой

 Т.А. Зайцева

« 21 » февраля 2019 г.

ЗАДАНИЕ

К выпускной квалификационной работе студента Гринь Кристины Николаевны.

1. Тема выпускной квалификационной работы: Материальная ответственность работника за вред, причинённый работодателю: виды, условия.

(утверждена приказом от 11.04.2019 г. №796-уч)

2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта): 01 июня 2019 года.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ, Гражданский кодекс РФ от 30.11.1994г. № 51-ФЗ. Часть 1, Гражданский кодекс РФ от 26.01.1996г. № 14-ФЗ. Часть 2, Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16.11.2006г. № 52 (в ред. от 28.09.2010г.) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): понятие и основания материальной ответственности работника, виды материальной ответственности работника, порядок возмещения материального ущерба, причинённого работником

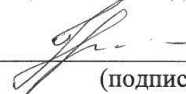
5. Перечень материалов приложения: нет.

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов): нет.

7. Дата выдачи задания: 01 декабря 2018 года.

Руководитель выпускной квалификационной работы: Зайцева Т.В., канд. юр. наук, доцент.

Задание принял к исполнению 21 февраля 2019 года:



(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 55 с., 52 источника

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА, РАЗМЕР УЩЕРБА ПОНЯТИЕ ПОЛНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА, ПИСЬМЕННЫЕ ДОГОВОРЫ О ПОЛНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ, УСЛОВИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА

Актуальность проблемы материальной ответственности объясняется тем, что материальная ответственность сторон трудового договора выражается в возложении законом на каждую сторону обязанности возместить ущерб, причиненный другой стороне неисполнением или ненадлежащим исполнением обязанностей, вытекающих из трудового договора. Материальная ответственность – один из способов защиты права собственности работодателя и работника.

Цель работы: на основе анализа теоретических источников и правоприменительной практики сформировать понятие «материальной ответственности работников», изучить виды, условия применения и выявить особенности материальной ответственности работника за вред, причиненный работодателю.

В соответствии с целью были изучены понятие и основания материальной ответственности работника; рассмотрены виды материальной ответственности работника; проанализирован порядок возмещения ущерба, причиненного работником.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Понятие и основания материальной ответственности работника	8
1.1 Понятие и сущность материальной ответственности в трудовом праве	8
1.2 Условия материальной ответственности работника	13
1.3 Пределы материальной ответственности работника. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника	16
2 Виды материальной ответственности работника	19
2.1 Понятие полной материальной ответственности работника, случаи привлечения к полной материальной ответственности	19
2.2 Письменные договоры о полной материальной ответственности	27
2.3 Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба	31
3 Порядок возмещения материального ущерба, причинённого работником	35
3.1 Специфика определения размера ущерба, причинённого работником	35
3.2 Порядок возмещения ущерба	37
3.3 Юридическая практика и проблемы, связанные с возмещением материальной ответственности работника за вред, причинённый работодателю	42
Заключение	47
Библиографический список	51

ВВЕДЕНИЕ

Право собственности в Российской Федерации признается и охраняется государством. Соответственно, признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности (ст. 8 Конституции РФ). Материальная ответственность сторон трудового договора выражается в возложении законом на каждую сторону обязанности возместить ущерб, причиненный другой стороне неисполнением или ненадлежащим исполнением обязанностей, вытекающих из трудового договора.

Иначе, материальная ответственность – возмещение причиненного ущерба при исполнении трудовых обязанностей одной из сторон трудового договора другой стороне. Материальная ответственность – один из способов защиты права собственности работодателя и работника. По трудовому праву материальная ответственность и работника, и работодателя является одним из видов юридической ответственности как санкция за трудовое правонарушение. Она отличается от материальной ответственности по гражданскому праву субъектами ответственности, ее условиями, а также размерами возмещения работником ущерба, которые в большинстве случаев возможны лишь в пределах среднемесячного его заработка. Анализ трудовых споров, рассматриваемых судебными инстанциями различного уровня, показывает, что имеется ряд достаточно сложных проблем при применении норм трудового законодательства о возмещении имущественного вреда. 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.

Однако статьей 241 ТК РФ установлены пределы материальной ответственности работника¹. В этой статье работник, с которым не заключен договор о полной материальной ответственности, несет ответственность в пределах сво-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

его месячного заработка. Ограниченная материальная ответственность означает, что работник обязан возместить сумму, которая не превышает размера средней заработной платы за месяц, независимо от размера причинённого ущерба. Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может возлагаться на работника только в случаях предусмотренных Трудовым кодексом. Все сложности именно в разграничении полной материальной ответственности и ограниченной, т. к. по общему правилу материальные взыскания производятся в ограниченном порядке, а полная материальная ответственность – исключение.

Объект: материальная ответственность работника за вред, причинённый работодателю

Предмет: правоотношения при возникновении материальной ответственности работника за вред, причинённый работодателю.

Цель: на основе анализа теоретических источников и правоприменительной практики сформировать понятие «материальной ответственности работников», изучить виды, условия применения и выявить особенности материальной ответственности работника за вред, причинённый работодателю.

Задачи:

- 1) изучить понятие и основания материальной ответственности работника;
- 2) рассмотреть виды материальной ответственности работника;
- 3) проанализировать порядок возмещения ущерба, причинённого работником.

В работе использованы как общенаучные, так и специальные методы познания. Общенаучные методы: синтеза, анализа, индукции и дедукции, наблюдения и сравнения. В работе также использовались метод структурного анализа, системный и исторический методы. К специальным методам, использовавшимся в работе, следует отнести формально-юридический метод, методы правового моделирования.

Нормативную базу работы составили: Конституция РФ, Трудовой кодекс

РФ (далее – ТК РФ), Гражданский кодекс РФ (далее – ГК РФ), Уголовный кодекс РФ (далее – УК РФ), федеральные законы РФ, иные нормативно-правовые акты.

Теоретическую базу исследования составляют труды таких ученых как Г.П. Азаров, О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов, О.В. Корсаненкова, М.Н. Малеина, Е.Г. Ситникова, Н.В. Сенаторова, и пр

Теоретическая значимость состоит в том, что обобщения и выводы исследования могут способствовать формированию теоретической базы для дальнейшего развития теоретико-правовых взглядов в рассматриваемой сфере.

Практическая значимость обусловлена тем, что содержащиеся в работе положения вносят определенный вклад в развитие теоретико-методологических и историко-правовых исследований, отраслевых наук и могут быть востребованы в дальнейшей их научной разработке.

1 ПОНЯТИЕ И ОСНОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА

1.1 Понятие и сущность материальной ответственности в трудовом праве

В законодательстве о труде нет определения материальной ответственности. В ч. 1 ст. 232 ТК РФ закрепляется обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено законом (ст. 233 ТК РФ)².

Виновное противоправное поведение в процессе труда – это трудовое правонарушение, дисциплинарный проступок. Следовательно, материальная ответственность непосредственно связана с трудовым правонарушением, дисциплинарным проступком, если иное не предусмотрено законом. Она является возможным следствием дисциплинарного проступка.

Сторона трудового договора, которой причинен ущерб, в рыночных условиях хозяйствования не обязана, а может требовать возмещения ущерба (ст. 240 ТК РФ), что на практике достаточно широко распространено, особенно в тех случаях, когда объем ущерба невелик, малозначителен. Другими словами, материальная ответственность наступает при условии требования потерпевшей стороны к причинителю ущерба возместить его. Потенциальной, нереализованной материальной ответственности не существует. Более того, законодатель ограничивает время, в течение которого можно обратиться к причинителю материального ущерба с требованием возместить его (ст. 248 ТК РФ)³.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

³ Савин В.Т. Проблемы становления института материальной ответственности сторон трудового договора в науке трудового права // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. –2013. – № 88. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/N/problemny-stanovleNiya-iNstituta-materialNoy-otvetstveNosty-storony-trudovogo-dogovora-v-Nauke-trudovogo-prava>. (дата обращения 10.04.2019).

Обязанность возместить ущерб у стороны трудового договора возникает с момента причинения его другой стороне трудового договора в силу закона (ч. 2 ст. 21, ч. 2 ст. 22 ТК РФ)⁴. Но материальную ответственность нельзя определить как заранее установленную законом обязанность стороны трудового договора, поскольку она наступает только после требования потерпевшей стороны возместить причиненный ущерб.

С этих позиций материальная ответственность стороны трудового договора – это возможное последствие трудового правонарушения, реализация потерпевшей стороной своего права потребовать возмещения причиненного ей ущерба другой стороной трудового договора.

Добровольное возмещение ущерба нельзя считать материальной ответственностью. Такое возмещение исключает необходимость потерпевшей стороны требовать возмещения материального ущерба⁵.

Совершение правонарушения – одно из условий наступления материальной ответственности по трудовому праву, что свидетельствует о ее деликтном характере. Она возникает только между сторонами трудового правоотношения и может конкретизироваться ими в трудовом договоре либо соглашениях, заключаемых в письменном виде. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено законом (ч. 2 ст. 232 ТК РФ)⁶. Это в известной мере свидетельствует о договорном характере материальной ответственности. Наличие трудового договора, соглашения между сторонами трудового правоотношения также следует считать условиями наступления материальной ответственности по трудовому праву.

Законодатель разграничивает виды материальной ответственности сторон трудового договора по субъектному составу и по объему возмещения причиненного ущерба.

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

⁵ Шабханова Ю.А. Основы правового регулирования трудовых отношений на предприятии. М., 2017. С. 255.

⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

По субъектному составу материальная ответственность классифицируется как материальная ответственность работодателя (ст. 234-237 ТК РФ) и материальная ответственность работника (ст. 238-245 ТК РФ), а также как индивидуальная и коллективная (бригадная).

По объему причиненного ущерба различают полную (ст. 242-245 ТК РФ) и ограниченную (ст. 241 ТК РФ) материальную ответственность⁷.

При нанесении ущерба имуществу работодателя последний, как правило, желает взыскать с работника всю сумму ущерба. Но полное удовлетворение требований работодателя в такой ситуации возможно лишь при соблюдении определенных требований, установленных законом. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ к категории важнейших прав и свобод человека и гражданина относятся: 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, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и на защиту от безработицы. По трудовому праву материальная ответственность сторон трудового договора – это один из способов защиты права собственности работодателя и работника. Материальная ответственность является самостоятельным видом юридической ответственности за трудовое правонарушение, основной целью которой является возмещение (компенсация) причиненного ущерба⁸.

Понятие материальной ответственности работника раскрывается в ст. 238 ТК РФ.⁹ 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

⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

⁸ Шабханова Ю.А. Основы правового регулирования трудовых отношений на предприятии. М., 2017. С. 255.

⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

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.

Порядок привлечения работника к материальной ответственности за ущерб работодателю можно представить в виде следующего алгоритма:

1. Установление факта ущерба. Это обязательство возлагается на работодателя. Для того, чтобы выявить факт порчи или утраты имущества, проводится инвентаризация согласно п. 2 ст. 11 закона «О бухучете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ, п. 27 Положения по ведению бухучета..., утв. приказом Минфина России от 29.07.1998 № 34н.

2. Проведение служебного расследования. Согласно ч. 1 ст. 247 ТК РФ для этой цели может собираться специальная комиссия, которая определяет причины повреждения или уничтожения имущества. Ее работа отражается в соответствующем протоколе¹⁰.

3. Истребование письменного объяснения от работника. Согласно ч.2 ст.237 ТК РФ писать объяснительную – это право работника, а не обязанность. Он может и отказаться от предоставления пояснений по факту произошедшего. Тогда работодатель должен составить соответствующий акт.

4. Определение размера ущерба. Сумма ущерба определяется согласно ст.236 ТК РФ. За основу расчета берутся рыночные цены в данной местности на

¹⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

аналогичное имущество на момент причинения вреда. Однако размер не может быть ниже стоимости имущества по данным бухучета с учетом износа. Согласно ПП ВС РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) в случаях, когда нельзя определить день причинения ущерба, работодатель вправе исчислить размер ущерба на день его обнаружения.

5. Направление письменного уведомления работнику с предложением возместить ущерб добровольно.

6. Возмещение ущерба виновным. Может происходить как в добровольном, так и в принудительном порядке через суд. Если сумма для взыскания не превышает средний месячный доход заработок подчиненного – то именно работодатель издает соответствующее распоряжение, которое обязательно к исполнению. Распоряжение оформляется документально в форме приказа.

При этом погасить долг перед работодателем подчиненный может как полностью, так и частично. В последнем случае он должен предоставить письменное обязательство, где четко обозначить размер, срок и периодичность выплат.

Итак, понятие «материальная ответственность» четко не закреплено в действующем законодательстве, однако закреплён тот факт, что материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерба, причиненного ею в результате виновного противоправного поведения. Виновное противоправное поведение в процессе труда – это трудовое правонарушение, дисциплинарный проступок. Следовательно, материальная ответственность непосредственно связана с трудовым правонарушением, дисциплинарным проступком. Сторона трудового договора, которой причинен ущерб, в рыночных условиях хозяйствования не обязана, а может требовать возмещения ущерба. По субъектному составу материальная ответственность классифицируется как материальная ответственность работодателя и материальная ответственность работника, а также как индивидуальная и коллективная (бригадная). По объему причиненного ущерба различают полную

и ограниченную материальную ответственность. Понятие материальной ответственности работника понимается как обязательство возместить причиненный работодателю по вине работника прямой действительный ущерб, реальное уменьшение или уничтожение имущества, принадлежащего работодателю. Учитывается необходимость работодателя осуществить затраты на покупку или ремонт имущества. При этом выплата подлежит только фактический ущерб.

1.2 Условия материальной ответственности работника

Как уже было отмечено ранее, материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Между тем следует учитывать, что содержащиеся в ТК РФ нормы о материальной ответственности работодателя, с одной стороны, и работников – с другой, существенно различаются, в том числе и применительно к общим условиям такой ответственности. Это относится прежде всего к содержанию понятий «имущественный ущерб» и «противоправное поведение» сторон трудового договора. По-разному законодателем решен вопрос и об определении объема причиненного ущерба, подлежащего возмещению, об обязанности доказать вину причинителя ущерба.

Правовым основанием для привлечения к ответственности стороны в трудовом договоре являются как общие нормы права (ст. 8 Конституции РФ), так и специальные (ст. ст. 2, 21, 22 ТК РФ). Работник как сторона трудового договора, как уже отмечалось, обязан бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников и незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности указанного имущества. Работодатель обязан возместить вред,

причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред.

Перечисленные общие взаимные обязанности сторон трудового договора непосредственно закреплены в ТК РФ. При этом не имеет значения ни организационно-правовая форма, ни форма собственности организации, в которой работодатель осуществляет свою деятельность, ни вид трудового договора, заключенного между работником и работодателем (срочный трудовой договор, работа по совместительству и др.).

Трудовое законодательство не устанавливает каких-либо отличий или особенностей в объеме ответственности, в порядке привлечения к материальной ответственности и в тех случаях, когда работодателем выступает физическое лицо (предприниматель без образования юридического лица или просто физическое лицо), хотя специфика ответственности работодателей данного вида, безусловно, имеется¹¹.

В соответствии со ст. 232 (ч. 2) ТК РФ стороны трудового договора могут конкретизировать взаимные обязательства, в том числе обязательства по материальной ответственности, в виде приложения к трудовому договору или в виде отдельного соглашения.

Такое соглашение может быть заключено сторонами в любое время (одновременно с заключением трудового договора либо в процессе его исполнения).

При этом обязательным условием является форма такого соглашения – оно должно быть выполнено в письменной форме и подписано сторонами. Как и всякое соглашение (договор), соглашение о конкретизации материальной ответственности может быть со временем изменено, но только по взаимному согласию сторон.

Как и любая другая юридическая ответственность, материальная ответственность может наступить лишь при соблюдении определенных условий. В соответствии со ст. 233 ТК РФ условиями наступления

¹¹ Шабханова Ю.А. Основы правового регулирования трудовых отношений на предприятии. М., 2017. С. 257.

материальной ответственности сторон трудового договора являются:

- наличие имущественного ущерба потерпевшей стороны;
- противоправность действия (бездействия), которым причинен ущерб;
- причинная связь между противоправным действием и материальным ущербом;
- вина нарушителя трудового договора.

Факт наличия имущественного ущерба и размер ущерба, противоправность поведения нарушителя трудового договора, причинная связь ущерба с поведением причинителя доказывается потерпевшей стороной. Вина причинителя ущерба предполагается. В определенных случаях причинитель ущерба должен доказать свою невиновность (например, работник, заключивший договор о полной материальной ответственности).

Привлечение стороны трудового договора к материальной ответственности возможно только при наличии всех указанных выше условий одновременно, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Работодатель и работник несут материальную ответственность по правилам, предусмотренным трудовым законодательством, только при условии, что они связаны (или были связаны) друг с другом трудовыми отношениями. Если между сторонами наличествуют гражданско-правовые отношения, то есть стороны связаны каким-либо гражданско-правовым договором (подряд, оказание услуг и др.), то основания, условия и порядок материальной ответственности сторон определяются нормами гражданского законодательства¹².

Таким образом, материальная ответственность сторон трудового договора является одним из видов юридической ответственности, заключается в обязанности возместить причиненный другой стороне реальный имущественный ущерб и наступает при наличии оснований и условий в объеме, закрепленных в трудовом законодательстве.

¹² Шабханова Ю.А. Основы правового регулирования трудовых отношений на предприятии. М., 2017. С. 260.

1.3 Пределы материальной ответственности работника. Обстоятельства, исключаящие материальную ответственность работника

Пределы материальной ответственности определены в первую очередь гл. 39 ТК РФ и рядом других нормативных актов. Наниматель не имеет право заставлять наемный персонал отвечать за любой инцидент с имуществом в полном объеме. Кроме того, работодатель имеет право снизить размер возмещения или отказаться от взыскания ущерба с работника полностью. Он может также заменить материальную ответственность дисциплинарной.

В соответствии со ст.401 ГК РФ под обстоятельствами, исключаящими материальную ответственность работника, понимается чрезвычайное и непредотвратимое при данных условиях обстоятельство¹³.

Форс-мажор выступает синонимом непреодолимой силы. В качестве примера таких ситуаций можно привести: землетрясения; наводнения; тайфуны; пожары; наводнения; эпизоотии; эпидемии; военные действия и пр. 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.

Законодательное толкование термина «нормальный хозяйственный риск» отсутствует. Учитывая правоприменительную практику, можно прийти к выводу, что он связан с внедрением инновационных изобретений, технологий, усовершенствованием методов работы. Обоснованным, то есть «нормальным»,

¹³ Савин В.Т. Проблемы становления института материальной ответственности сторон трудового договора в науке трудового права // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2013. № 88. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/N/problemy-staNovleNiy-a-iNstituta-materialNoy-otvetstveNost-i-storoN-trudovogo-dogovora-v-Nauke-trudovogo-prava> (дата обращения 10.04.2019).

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

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.

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 пр.

По общему правилу, работник, служебные обязанности которого не связаны с различными ценностями, денежными средствами, товарами или грузами может возмещать причиненный работодателю ущерб в размере своей месячной зарплаты. Ограничены пределы материальной ответственности и для несовершеннолетних работников. От них можно требовать компенсации ущерба только в исключительных случаях¹⁴.

Таким образом, под обстоятельствами, исключаящими материальную

¹⁴ Цезарева Т.О. Порядок возмещения прямого действительного ущерба, причиненного работодателю // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2016. № 17. С. 8.

ответственность работника, понимается чрезвычайное и непредотвратимое при данных условиях обстоятельство, а именно форс-мажор, нормальный хозяйственный риск, необходимая оборона или крайняя необходимость, отсутствие надлежащих условий для хранения имущества, которые должен был обеспечить работодатель. Кроме того, ограничены пределы материальной ответственности и для несовершеннолетних работников.

2 ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА

2.1 Понятие полной материальной ответственности работника, случаи привлечения к полной материальной ответственности

Действующее законодательство установило, что по общему правилу за ущерб, причиненный работодателю, работник несет ответственность в размере своего среднего заработка. Размер этого заработка определяется на день обнаружения ущерба. Исчисление среднего заработка осуществляется по правилам ст. 139 ТК РФ.

Материальная ответственность в размере своего среднего месячного работники несут при отсутствии оснований для возложения на них ответственности в полном размере.

Полная материальная ответственность может быть возложена на работника только в случаях, прямо предусмотренных законом или на основании договора о материальной ответственности, подписываемого в случаях, предусмотренных законодательством.

Несовершеннолетние лица могут быть привлечены к полной материальной ответственности только в отдельных случаях, это:

- если ущерб имуществу работодателя причинен ими умышленно;
- если ущерб причинен в состоянии наркотического, токсического или алкогольного опьянения;
- если ущерб причинен в результате совершения несовершеннолетним преступления или административного правонарушения.

Договор о материальной ответственности с несовершеннолетними работниками не заключается.

Во всех остальных случаях несовершеннолетние несут материальную ответственность в размере, не превышающем их среднего заработка.

Для совершеннолетних работников Трудовой кодекс РФ определяет в ст. 243 исчерпывающий перечень случаев полной материальной ответственности работника, независимо, подписывал ли он договор о полной материальной

ответственности или нет¹⁵.

Наступает полная материальная ответственность работника в следующих случаях:

1. Если в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом на работника возложена полная материальная ответственность.

Так, в полном размере в соответствии со ст. 277 Трудового кодекса РФ материальную ответственность несет руководитель организации.

В соответствии со ст. 68 Федерального закона от 07.07.2003 г. № 126-ФЗ «О связи» работники операторов связи несут материальную ответственность перед своими работодателями за утрату или задержку доставки всех видов почтовых и телеграфных отправок, повреждение вложений почтовых отправок, произошедших по их вине при исполнении ими должностных обязанностей, в размере объявленной ценности (т. е. в полном размере), если иная мера ответственности не предусмотрена соответствующим федеральным законом.

2. Недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу.

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т. е. о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество (ст. 244, 245 ТК РФ). Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержден постановлением Министерства труда и социального

¹⁵ Цезарева Т.О. Порядок возмещения прямого действительного ущерба, причиненного работодателю // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2016. № 17. С. 9.

развития Российской Федерации от 31.12.2002 г. № 85. Этим же постановлением утверждены типовые формы договоров о полной материальной ответственности.

Работник несет полную материальную ответственность за недостачу материальных ценностей, полученных им по разовой доверенности или по другим разовым документам. Конечно же, получение материальных ценностей без согласия работника невозможно, кроме того, администрация до выдачи работнику разовой доверенности или другого аналогичного документа должна ознакомить его с правилами приемки и хранения материальных ценностей, а также создать все необходимые условия, позволяющие обеспечить выполнение работником задания без ущерба для полученных или вверенных материальных ценностей.

Для применения ответственности за недостачу форма вины не имеет существенного значения. Важен сам факт отсутствия у работника вверенных ему ценностей. При этом недостача должна быть установлена реально и зафиксирована соответствующими документами.

3. Умышленное причинение ущерба.

В этом случае имеет значение направленность умысла. Работник при совершении этих действий должен осознавать их противоправность, предвидеть возможность или неизбежность наступления имущественного ущерба, а также желать наступления таких последствий или сознательно допускать возможность их наступления либо безразлично к ним относиться. Такие действия работника могут повлечь за собой не только полную материальную ответственность, но и увольнение руководящих работников в соответствии с п. 10 ст. 81 ТК РФ.

4. Причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Подобное состояние относится к отягчающим вину работника обстоятельствам в соответствии с уголовным и административным законодательством. Полная материальная ответственность в случае причинения

ущерба в состоянии опьянения наступает независимо от того, был ли умысел работника в причинении ущерба или ущерб причинен им по неосторожности. Это обусловлено тем, что сам факт появления на работе в состоянии опьянения является грубейшим нарушением трудовой дисциплины. Факт нахождения работника в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения должен быть установлен. Желательно направить работника на наркологическое освидетельствование. Если это по каким-либо причинам невозможно, то необходимо составить акт, в котором подробно описать все признаки соответствующего опьянения.

5. Причинение ущерба в результате преступных действий работника.

Факт причинения ущерба и виновность лица, причинившего ущерб, должны быть установлены приговором суда. Поэтому не может являться основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности, например, возбуждение в отношении его уголовного дела, или производство по этому делу следственных действий, или отстранение работника от работы и др. т.п.

Не может быть привлечен к полной материальной ответственности и работник, в отношении которого был вынесен оправдательный приговор за отсутствием состава преступления или дело прекращено по этому основанию на стадии предварительного следствия.

Учитывая, что наличие обвинительного приговора суда является обязательным условием для возможного привлечения работника к полной материальной ответственности по п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ, прекращение уголовного дела на стадии предварительного расследования или в суде, в том числе и по нереабилитирующим основаниям (в частности, в связи с истечением сроков давности уголовного преследования, вследствие акта об амнистии), либо вынесение судом оправдательного приговора не может служить основанием для привлечения лица к полной материальной ответственности.

Если в отношении работника вынесен обвинительный приговор, однако вследствие акта об амнистии он был полностью или частично освобожден от

наказания, такой работник может быть привлечен к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, на основании п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ, поскольку имеется вступивший в законную силу приговор суда, которым установлен преступный характер его действий.

б. Причинение ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом.

Административным проступком (правонарушением) признается противоправное виновное действие (бездействие), за которое в соответствии с Кодексом РФ об административных правонарушениях или законами субъектов РФ об административных правонарушениях предусмотрена административная ответственность. Перечень органов, полномочных рассматривать дела об административных правонарушениях, определен Кодексом РФ об административных правонарушениях или законами субъектов РФ об административных правонарушениях. Учитывая это, работник может быть привлечен к полной материальной ответственности, если по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении судьей, органом, должностным лицом, уполномоченными рассматривать дела об административных правонарушениях, было вынесено постановление о назначении административного наказания, поскольку в указанном случае факт совершения лицом административного правонарушения установлен.

Если работник был освобожден от административной ответственности за совершение административного правонарушения в связи с его малозначительностью, о чем по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении было вынесено постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении, и работнику было объявлено устное замечание, на такого работника также может быть возложена материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба, так как при малозначительности административного правонарушения устанавливается факт его совершения, а также выявляются все признаки состава правонарушения и лицо освобождается лишь от административного

наказания.

Поскольку истечение сроков давности привлечения к административной ответственности либо издание акта об амнистии, если такой акт устраняет применение административного наказания, являются безусловным основанием, исключающим производство по делу об административном правонарушении (п. 4, 6 ст. 24.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях), в указанных ситуациях работник не может быть привлечен к полной материальной ответственности по п. 6 ч. 1 ст. 243 ТК РФ, однако это не исключает право работодателя требовать от этого работника возмещения ущерба в полном размере по иным основаниям.

7. Причинение ущерба разглашением сведений, составляющих охраняемую законом тайну.

Обязанность хранить служебную и коммерческую тайну возлагается на работника в случае, если это предусмотрено трудовым договором. Информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, когда информация имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании, и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности. Перечень сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну, установлен постановлением Правительства РСФСР от 05.12.1991 г. № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну».

В соответствии с названным постановлением коммерческую тайну предприятия и предпринимателя не могут составлять:

- учредительные документы (решение о создании предприятия или договор учредителей) и Устав;
- документы, дающие право заниматься предпринимательской деятельностью (документы, подтверждающие факт внесения записей о юридических лицах в Единый государственный реестр
- юридических лиц, свидетельства о государственной регистрации

индивидуальных предпринимателей, лицензии, патенты);

– сведения по установленным формам отчетности о финансово-хозяйственной деятельности и иные сведения, необходимые для проверки правильности исчисления и уплаты налогов и других обязательных платежей в государственную бюджетную систему;

– и другие сведения, установленные законодательством¹⁶.

На предприятии перечень сведений, составляющих охраняемую законом тайну, должен быть определен приказом по предприятию, который должен быть доведен до сведения работника под роспись. Отсутствие в трудовом договоре обязанности работника не разглашать охраняемую законом тайну и несоблюдение перечисленных ранее требований сделают невозможным привлечение работника к полной материальной ответственности по данному основанию.

Кроме коммерческой тайны, охраняемой законом является также государственная тайна, персональные данные и иные сведения конфиденциального характера .

Следует подчеркнуть, что во всех случаях привлечения работника к полной материальной ответственности речь может идти только о возмещении ими прямого действительного ущерба, ибо взыскание с работника (в том числе руководителя, его заместителя, главного бухгалтера организации) неполученных доходов (упущенной выгоды) трудовое законодательство не предусматривает. А разглашение коммерческой тайны чаще связано с уменьшением вероятности получения прибыли из-за того, что эти сведения могут стать известны конкурентам.

8. Если ущерб причинен не при исполнении работником своих должностных обязанностей¹⁷.

Полная материальная ответственность наступает в этом случае

¹⁶ Цезарева Т.О. Порядок возмещения прямого действительного ущерба, причиненного работодателю // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2016. № 17. С. 10.

¹⁷ Яцкевич В.Е. К вопросу об обязательности использования типовых форм договоров о полной материальной ответственности работника // Отечественная юриспруденция. 2017. № 7. С. 26.

независимо оттого, когда причинен такой ущерб: в рабочее время, после его окончания или до начала работы. При определении размера материального ущерба, причиненного рабочими и служащими самовольным использованием в личных целях технических средств во внерабочее время, принадлежащих предприятиям, учреждениям, организациям, с которыми они состоят в трудовых отношениях, надлежит исходить из того, что такой ущерб, как причиненный не при исполнении трудовых (служебных) обязанностей, может подлежать возмещению с применением норм гражданского законодательства. В этих случаях ущерб возмещается в полном объеме, включая и не полученные предприятием, учреждением, организацией доходы от использования технических средств. Возможно это в связи с тем, что не при исполнении работником трудовых обязанностей с работодателем не связывают трудовые отношения и ущерб носит гражданско-правовой характер, а завладение имуществом сопоставимо с угоном транспортного средства без цели хищения. Но иные обстоятельства, например, возможность для работника использовать имущество работодателя в личных целях в рабочее время, рассматривается также как причинение ущерба не при исполнении обязанностей, но так как ущерб причиняется работником в рабочее время, ответственность должна наступать по правилам трудового законодательства, т.е. без учета неполученного дохода.

Согласно ст. 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером. Это вполне оправданно, так как руководящие работники наделены большими полномочиями и распоряжаются материальными ресурсами организации. Они должны нести и более высокую ответственность, в том числе и материальную. В соответствии со ст. 277 ТК РФ руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

Таким образом, говоря о полной материальной ответственности следует

понимать, что за ущерб, причиненный работодателю, работник несет ответственность в размере своего среднего заработка. Полная материальная ответственность может быть возложена на работника только в случаях, прямо предусмотренных законом или на основании договора о материальной ответственности, подписываемого в случаях, предусмотренных законодательством. Несовершеннолетние лица могут быть привлечены к полной материальной ответственности только в отдельных случаях (к примеру, если это ущерб имуществу работодателя причинен ими умышленно). Говоря о совершеннолетних работников, следует понимать, что существует исчерпывающий список оснований для привлечения к полной материальной ответственности в случаях, когда не подписан соответствующий договор, а именно если в соответствии с Трудовым кодексом на работника возложена полная материальная ответственность, обнаружена недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу, имело место умышленное причинение ущерба, было выявлено причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, если ущерб причинен не при исполнении работником своих должностных обязанностей и т.д.

2.2 Письменные договоры о полной материальной ответственности

Заключение договора о полной материальной ответственности возможно не только с отдельным работником, но и с целым коллективом (бригадой). Это связано с тем, что закон допускает не только индивидуальную, но и бригадную (коллективную) полную материальную ответственность.

Статьей 245 ТК РФ предусмотрено введение коллективной материальной ответственности в тех случаях, когда работники выполняют совместно работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, и невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной

ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем.

При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Решение работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением) работодателя и объявляется коллективу (бригаде). Приказ (распоряжение) работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности прилагается к трудовому договору.

Основанием для привлечения бригады к коллективной материальной ответственности также являются результаты инвентаризации, установившей наличие ущерба¹⁸.

В силу ст. 244 ТК РФ под названием «Письменные договоры о полной материальной ответственности» заключить с работником письменный договор о полной материальной ответственности можно, если он достиг возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживает или использует денежные, товарные ценности или иное имущество.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. Полный Перечень работ и

¹⁸ Яцкевич В.Е. К вопросу об обязательности использования типовых форм договоров о полной материальной ответственности работника // Отечественная юриспруденция. 2017. № 7. С. 27.

категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, разработан Министерством труда и социального развития РФ по поручению Правительства РФ и утвержден постановлением Минтруда России от 31.12.2002 № 85 (далее – постановление № 85).

Согласно данному Перечню к должностям, при замещении которых может заключаться договор о полной материальной ответственности, в частности, относятся:

- кассиры, контролеры, кассиры-контролеры (старшие), а также другие работники, выполняющие обязанности кассиров (контролеров);

- директора, заведующие, администраторы (старшие, главные), другие руководители организаций и подразделений (секций, приемных, пунктов, отделов, залов) торговли, общественного питания, бытового обслуживания, гостиниц (кемпингов, мотелей), их заместители, помощники, продавцы, товароведы всех специализаций (старшие, главные), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции.

Кроме того, индивидуальная и коллективная (бригадная) материальная ответственность может возлагаться в соответствии с договором и на работников, выполняющих 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;

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

Кроме того, постановлением № 85 утверждены следующие формы договоров:

– типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности;

– типовая форма договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности¹⁹.

Эти формы рекомендованные, а не обязательные, и их можно использовать при составлении договора о полной материальной ответственности, поскольку они разработаны довольно подробно.

В указанных формах договоров сформулированы права и обязанности работника и работодателя, в договоре о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности также определены порядок назначения руководителя коллектива (бригады), вступления в коллектив новых членов, выбытия членов из коллектива, порядок ведения учета и отчетности, возмещения ущерба.

Договор о материальной ответственности оформляют в двух экземплярах. Один остается в организации, другой передается работнику (руководителю).

Отметим, что неправильно заключенный договор о полной материальной ответственности не может служить основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности.

При разрешении споров, возникающих в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения письменного договора о полной материальной ответственности, когда он не был одновременно заключен с трудовым договором, как разъяснено в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», необходимо исходить из следующего.

Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним

¹⁹ Яцкевич В.Е. К вопросу об обязательности использования типовых форм договоров о полной материальной ответственности работника // Отечественная юриспруденция. 2017. № 7. С. 26.

может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель в силу ч. 3 ст. 74 ТК РФ обязан предложить ему другую работу. При ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора)²⁰.

Итак, расторжение трудового договора после причинения ущерба не освобождает стороны этого договора от материальной ответственности. Поэтому при увольнении материально ответственного лица к приказу (распоряжению) необходимо приложить документ об отсутствии материальных претензий к этому лицу.

2.3 Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба

Одним из видов полной материальной ответственности является коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность может вводиться при одновременном наличии следующих условий:

- работы выполняются работниками совместно;

²⁰ Семинахин, В.В. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников // Бухгалтер и закон. 2011. № 8. С. 28.

- выполняемые работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных работникам ценностей (денежных, товарных, иного имущества);
- невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба;
- невозможно заключить с каждым работником договор о возмещении ущерба в полном размере (ч. 1 ст. 245 ТК РФ).

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) ответственность и типовая форма договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности утверждены Постановлением 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».

Письменные договоры о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, не могут заключаться с работниками, не достигшими возраста восемнадцати лет.

Порядок заключения, изменения и расторжения договора о полной коллективной материальной ответственности отражены в типовой форме договора утвержденной Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85.

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их сохранность.

При этом решение работодателя о введении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности оформляется его приказом (распоряжением), соответствующий приказ (распоряжение) должен быть приложен к договору.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и

всеми членами коллектива (бригады) (ч. 2 ст. 245 ТК РФ).

У работодателя нет обязанности передавать экземпляры договора каждому члену коллектива (бригады), подписавшему договор.

Договор составляется в 2 имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах, один из которых находится у работодателя, а второй – у руководителя коллектива (бригадира).

Договор перезаключается только в случае смены руководителя коллектива (бригадира) или при выбытии из коллектива (бригады) более 50 процентов от его первоначального состава.

При выбытии из состава коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в коллектив (бригаду) новых работников против подписи выбывшего члена коллектива (бригады) указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор и указывает дату вступления в коллектив (бригаду).

В случае наличия оснований для установления полной коллективной (бригадной) материальной ответственности, работник не вправе отказаться от заключения договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности (даже когда указанный договор не был заключен одновременно с трудовым договором).

Основанием для привлечения членов коллектива (бригады) к материальной ответственности являются:

- прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный работодателю, а равно ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам;
- виновные действия/бездействие коллектива (бригады) или его (её) члена;
- причинная связь между виновными действиями/бездействием и возникновением ущерба.

С согласия работодателя член коллектива (бригады) вправе передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или своими

силами и за свой счёт исправить поврежденное имущество.

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

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем.

При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

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 (ч. 2 ст. 247 ТК РФ).

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 (ч. 3 ст. 247 ТК РФ). Прекращение трудового договора не освобождает работника от ответственности, если в договоре о коллективной материальной ответственности не предусмотрено иное.

Итак, коллективная (бригадная) материальная ответственность может вводиться при одновременном соблюдении таких условий как тот факт, что работы выполняются работниками совместно, выполняемые работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных работникам ценностей (денежных, товарных, иного имущества), при невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба, при невозможности заключить с каждым работником договор о возмещении ущерба в полном размере.

3 ПОРЯДОК ВОЗМЕЩЕНИЯ УЩЕРБА ПРИЧИНЁННОГО РАБОТНИКОМ

3.1 Специфика определения размера ущерба, причинённого работником

В соответствии со ст. 238 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан возместить работодателю прямой действительный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам²¹. Последнее обстоятельство регламентировано не только Трудовым кодексом РФ, но и гражданским законодательством. Так, ст. 1068 Гражданского кодекса Российской Федерации предусматривает обязанность организации (юридического лица) или индивидуального предпринимателя (физического лица) возместить вред, причиненный их работником²². Возмещение морального вреда, причиненного работником работодателю (в том числе в результате злоупотребления правом), действующее российское законодательство не предусматривает.

Необходимо отметить, что трудовое право Российской Федерации предусматривает обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Так, в соответствии со ст. 239 ТК РФ работник не привлекается к материальной ответственности при возникновении ущерба в результате действия непреодолимой силы (форс-мажорные обстоятельства), нормального хозяйственного риска (например, риска порчи товаров в следствие истечения срока годности), крайней необходимости или необходимой обороны, а также в

²¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

²² Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 2 от 26.01.1996г. № 14-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 5. Ст. 410.

случае, если работодатель не обеспечил надлежащие условия для хранения вверенного работнику имущества.

По общим основаниям в прямой ущерб входят следующие случаи:

- поломка или утрата оборудования, инвентаря, иных приспособлений и механизмов, необходимых для осуществления трудовой деятельности;
- ошибки или недобросовестные действия сотрудников при осуществлении денежных расчетов (например, при выдаче авансовых платежей, подотчетных сумм и т.д.);
- прямое хищение имущества (кража, растрата, мошенничество, присвоение, грабеж и т.д.), совершенное работником;
- намеренная порча имущества (противоправное деяние, влекущее административную или уголовную ответственность);
- иные ситуации, ставшие причиной незапланированных материальных затрат.

Статья 247 Трудового кодекса РФ устанавливает обязанность работодателя определять размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения, для чего необходимо провести проверку всех обстоятельств недостач и потерь материальных ценностей, денежных средств и иного имущества и получить с работника, в чьи должностные обязанности входит сохранность соответствующих активов, письменное объяснение данного факта.

Определение размера причиненного ущерба регламентировано ст. 246 ТК РФ и предполагает под собой фактические потери, ориентированные на рыночные цены на день причинения ущерба с учетом стоимости имущества по бухгалтерским документам с поправкой на степень износа²³. Так же законодатель позволяет применять иной порядок оценки причиненного ущерба в установленных законодательством рамках, включая случаи, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер. Так же законодатель позволяет оценивать ущерб на день его обнаружения, если

²³ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16.11.2006г. № 52 (в ред. от 28.09.2010г.) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Российская газета. 2006. № 268.

возможно установить день его причинения. Снижение размера ущерба, вплоть до полного отказа от взыскания ущерба с работника является правом работодателя, однако может быть ограничено собственником имущества организации в установленном законом порядке.

Таким образом, возмещение ущерба, причиненного одной стороной трудового договора другой стороне, является самостоятельным правовым институтом. Он состоит из совокупности норм трудового права, регулирующих основания, пределы и порядок возмещения ущерба, нанесенного одной стороной трудового договора другой виновным противоправным деянием.

3.2 Порядок возмещения ущерба

В спорах об ответственности работника, если имело место нарушение трудовых обязанностей, один из первых закономерно возникающих вопросов – какие обязанности нарушены и откуда они вытекают. Распространенным на практике и наиболее детализированным источником трудовых обязанностей работника является должностная инструкция. На основании этой инструкции работник исполняет свои профессиональные обязанности на той или иной должности. Однако, необходимо отметить, что должностная инструкция как вид документа никак не представлена в трудовом законодательстве, что свидетельствует об отсутствии у нее правовой природы. Также не определен порядок ее составления. Тем не менее, именно должностная инструкция имеет определяющее значение в вопросе регламентации труда работника и решающей роли в разрешении трудового спора²⁴.

Возмещение ущерба, причиненного работодателю работником, определяется в первую очередь материальной ответственностью работника, которая может быть полной индивидуальной или коллективной. Статья 243 ТК РФ предусматривает случаи полной материальной ответственности, такие, как:

– возложение полной материальной ответственности на работника в соответствии с трудовым законодательством, трудовым договором,

²⁴ Дарбинян, Т.А. Должностная инструкция как способ определения трудовых обязанностей работника // Актуальные проблемы российского права. 2018. № 7 (92). С. 145

письменным договором о материальной ответственности;

– выявление недостачи ценностей, переданных работнику в установленном законом порядке (вверены на основании договора или по разовому документу);

– умышленное причинение ущерба (в том числе, в рамках уголовного дела);

– причинение ущерба в состоянии опьянения (алкогольного, токсического, наркотического);

– причинение ущерба в результате преступных действий или иных правонарушений (после признания вины в судебном порядке или вынесения постановления иным уполномоченным государственным органом);

– возникновение ущерба по причине разглашения охраняемой законом тайны (коммерческой, государственной и т.д.), а также личных персональных данных;

– причинение ущерба не при исполнении трудовых обязанностей²⁵.

Полная материальная ответственность означает, что работник обязан возместить причиненный ущерб в полном размере. Как уже отмечалось выше, материальная ответственность работника наступает только в случаях отсутствия обстоятельств, исключающих такую ответственность. Таким образом, можно сделать вывод, что возмещение ущерба работодателю возможно только в случае его добросовестности и точно установленной недобросовестности работника.

Возможность заключения письменных договоров о полной материальной ответственности работника в трудовом законодательстве России установлена в ст. 244 ТК РФ, при этом детальную правовую регламентацию такая ответственность получила в Постановлении Правительства от 14.11.2002 г. № 823, и изданном во исполнение данного акта постановлении Министерства труда и социального развития от 31.12.2002 № 85, которым были установлены

²⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, а также типовые формы таких договоров²⁶.

Необходимо отметить, что в случае отказа работника подписать договор о материальной ответственности, если таковой является обязательным (например, если хранение и распоряжение материальными ценностями являются прямой трудовой задачей работника, прописанной в должностной инструкции и работник знал об этой обязанности), такой отказ может быть расценен как неисполнение трудовых обязанностей, влекущее за собой применения мер дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

Задачами материальной ответственности являются, во-первых, возмещение работодателю ущерба, причиненного работником; во-вторых, воспитание в работниках бережного отношения к имуществу работодателя и укрепление трудовой дисциплины; в-третьих, защита работника от чрезмерных притязаний со стороны работодателя в случае причинения последнему ущерба.

Привлечение работника к материальной ответственности осуществляется в соответствии с требованиями трудового и гражданского права. Так, в соответствии со ст. 247 Трудового кодекса РФ в случае, если работодателю был причинен ущерб, его размеры и причины возникновения должны подкрепляться выводами служебной проверки. Работодатель вправе собрать соответствующую комиссию для проведения подобной проверки, при этом обязательно письменное объяснение от работника, чьи действия стали причиной возникшего ущерба. Работник, в свою очередь, имеет право на ознакомление с материалами и результатами проведенной проверки, а также обжаловать их в установленном законом порядке²⁷.

Существенным недостатком процедуры привлечения к материальной ответственности является недостаточная регламентация порядка проведения

²⁶ Яцкевич В.Е. К вопросу об обязательности использования типовых форм договоров о полной материальной ответственности работника // Отечественная юриспруденция. 2017. № 7. С. 26

²⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

служебной проверки. Поскольку проведение таких проверок обязательно по трудовому законодательству, необходимо полное и императивное определение порядка совершения проверки, закрепленное в соответствующих нормах трудового права. Поэтому Трудовой кодекс РФ должен быть дополнен такими понятиями, как служебное расследование, его стадии, принимаемые решения и порядок ознакомления сторонами в материалами и иными документами (для этих целей может быть заимствован опыт административного, гражданского процессуального и уголовно-процессуального права)²⁸.

После проведения проверки и установления вины работника в причиненном ущербе, работодатель может взыскать ущерб двумя способами:

1) посредством удержания из заработной платы работника суммы причиненного ущерба, при условии, что она не превышает средний месячный заработок сотрудника (согласно ст. 248 ТК РФ). Такое удержание производится на основании распоряжения работодателя (не позднее, чем через месяц после установления размера ущерба) и не требует согласия работника (однако может быть им оспорено в установленном законом порядке). При этом необходимо учитывать положения ст. 138 ТК РФ, которая говорит о том, что максимальная сумма удержания не может превышать 50 % от заработной платы, причитающейся работнику²⁹. Однако, если ущерб причинен работодателю (или иным лицам) в результате совершения работником преступления, удержания из его заработной платы могут составлять до 70 %;

2) посредством обращения в суд, если сумма ущерба превышает средний месячный заработок работника. При этом работодатель не вправе взыскать часть ущерба посредством удержания, а часть – через суд в порядке гражданского судопроизводства. Поскольку основным принципом осуществления гражданского судопроизводства является принцип состязательности сторон, работодатель, при предъявлении иска обязан доказать

²⁸ Обухова Г.Н. Дисциплинарное (служебное) расследование в организации: полномочия работодателя и права работника // Вестник Омского университета. Серия «Право». 2018. № 1 (54). С. 131.

²⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

факт трудовых отношений между ним и ответчиком, факт причинения ущерба, его размер, доказательства связи между действиями (бездействием) работника и причиненным ущербом, соблюдение правил договора о материальной ответственности. Данные факты подтверждаются, как правило, соответствующими распоряжениями работодателя, предоставлением документов (трудового договора, договора о материальной ответственности, должностной инструкции, иными локальными актами).

Как уже отмечалось выше, основаниями для привлечения к материальной ответственности служат так же решения административных органов или приговор суда в отношении работника. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16.11.2006г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» говорит о том, что наличие обвинительного приговора суда является обязательным условием для возможного привлечения работника к полной материальной ответственности по п. 5 ч.1 ст. 243 ТК РФ, прекращение уголовного дела на стадии предварительного расследования или в суде, в том числе и по нереабилитирующим основаниям (в частности, в связи с истечением сроков давности уголовного преследования, вследствие акта об амнистии), либо вынесение судом оправдательного приговора не может служить основанием для привлечения лица к полной материальной ответственности³⁰. При этом в случае освобождения работника от уголовного наказания в связи с амнистией он может быть привлечен к материальной ответственности, поскольку имеется явное свидетельство его вины в причиненном ущербе, в виде вступившего в законную силу судебного приговора.

Таким образом, материальную ответственность по трудовому праву несут лица, состоящие в трудовых отношениях с организацией, в том числе временные работники, сезонные работники и работники, принятые по

³⁰ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16.11.2006г. № 52 (в ред. от 28.09.2010г.) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Российская газета. – 2006. – № 268.

совместительству. Вопросы возмещения суммы причиненного организации ущерба касаются не только соблюдения норм трудового права, но и норм процессуального права, поскольку превышение ущерба размеров среднего заработка работника является прямым основанием для обращения работодателя в суд.

3.3 Юридическая практика и проблемы, связанные с возмещением материальной ответственности работника за вред, причинённый работодателю

Анализ судебной практики по трудовым спорам о возмещении ущерба работодателю показал, что основной проблемой, влекущей за собой отказ судами в удовлетворении исковых требований, является недостаточность обоснований доказательств истца о размере и причинах причиненного ему ущерба.

Так, 29.10.2018г. Новоуренгойский городской суд Ямало-Ненецкого автономного округа рассмотрел гражданское дело по иску ООО «Кашемир» к гр. Михайловскому о возмещении ущерба, причиненного работником при исполнении трудовых обязанностей. Исковые требования мотивированы тем, что ответчик являлся работником ООО «Кашемир» по трудовому договору от 01 ноября 2017 года. Ответчик работал в ООО «Кашемир» на основании приказа руководителя ООО «Кашемир» была проведена инвентаризация товарно-материальных ценностей предприятия. В результате инвентаризации была обнаружена недостача на сумму 223 410, 38 рублей. С работником ООО «Кашемир» Михайловским А.П. был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности от 01 ноября 2017 г. Добровольно возместить причиненный ущерб работник отказался. На основании изложенного ООО «Кашемир» просит взыскать с ответчика в пользу истца ущерб в размере 223410,38 руб.

Изучив материалы дела, суд установил, что к обстоятельствам, имеющим значение для правильного разрешения настоящего спора, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, относятся:

- наличие прямого действительного ущерба у работодателя – ООО «Кашемир»,
- противоправность действий (бездействия) работника Михайловского А.П.,
- причинная связь между поведением Михайловского А.П. и наступившим у ООО «Кашемир» ущербом,
- наличие оснований для привлечения Михайловского А.П. к ответственности в полном размере причиненного ущерба.

Рассмотрев доказательства, представленные истцом, суд установил невозможность с достоверностью установить факт наступления ущерба у работодателя, определить, кто именно виноват в возникновении ущерба, каков его размер, имеется ли вина работника в причинении ущерба. Таким образом, поскольку истцом не доказан факт причинения ущерба ответчиком при исполнении трудовых обязанностей, суд приходит к выводу об отказе в удовлетворении исковых требований в полном объеме.

На основании изложенного суд решил в удовлетворении исковых требований ООО «Кашемир» к гр. Михайловскому о возмещении ущерба, причиненного работником при исполнении трудовых обязанностей отказать.

Также 19.10.2018г. Волжский городской суд Волгоградской области рассмотрел гражданское дело по исковому заявлению ООО «Торговый дом «Велес» к Мирошниченко Д.В. о взыскании материального ущерба в размере 245 506,72 руб.

Истец указал, что состоял с ответчиком в трудовых отношениях в должности структурного подразделения Отделение в г. Волжском. С ответчиком был заключен договор о полной материальной ответственности. При проведении инвентаризации товарно-материальных ценностей на низкотемпературном складе была выявлена недостача на сумму 245 506,72 руб. Просит взыскать указанную сумму с ответчика.

При представленной совокупности установленных по делу обстоятельств, суд приходит к выводу об отсутствии оснований для взыскания с ответчика

денежных средств в заявленном истцом размере 245 506,72 руб., поскольку, по мнению суда, истцом не доказано причинение работником ущерба работодателю в результате его виновных действий (бездействия). Таким образом, оснований для удовлетворения исковых требований у суда не имеется. На основании изложенного суд решил ООО «Торговый дом «Велес» в удовлетворении иска к Мирошниченко Д.В. о взыскании материального ущерба в сумме 245 506,72 руб., расходов по оплате государственной пошлины в сумме 5 655 руб. – отказать.

Кроме того, выявлены случаи отказа судом в удовлетворении исковых требований о возмещении ущерба, причиненного работником, на основании наличия обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника в соответствии со ст. 239 ТК РФ³¹.

Так, Спасский районный суд Нижегородской области, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску АО «МегаФон Ритейл» к Чернову А.Б. о возмещении материального ущерба, установил, что Ответчик был принят на работу в ОАО «МегаФон Ритейл» на должность водитель-экспедитор и с ним был заключен Договор о полной индивидуальной материальной ответственности. В соответствии с коммерческим актом, при приемке ТМЦ в салоне связи МегаФон установлена недостача одной единицы ТМЦ (смартфона), который перемещался на накладной из салона связи, расположенного по адресу: в салон связи. В соответствии с сопроводительной ведомостью перемещение ТМЦ производил водитель-экспедитор Чернов А.Б.

В соответствии со служебной запиской менеджера салона связи К.А., письменными объяснениями К.А., они подготавливали сотовые телефоны для перемещения по другим салонам связи. В данный салон подлежал перемещению смартфон в количестве 1 шт., иных перемещений в указанный салон не было. Водитель Чернов А.Б. проверил все перемещения, забрал ТМЦ, подписал сопроводительные документы и уехал.

³¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

Для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения Истцом по факту недостачи было проведено служебное расследование, которым установлено, что нарушение должностной инструкции водителем-экспедитором Черновым А.Б. повлекло причинение Истцу ущерба в размере стоимости смартфон.

Суд, изучив представленные доказательства и иные сведения, установил, что к выводу, что истцом, как работодателем Чернова А.Б., не выполнено требование закона по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, что отчасти также подтверждает пассивная позиция истца, выразившаяся в не обращении в правоохранительные органы с заявлением о пропаже телефона. На основании изложенного, суд пришел к выводу, что не имеется оснований для удовлетворения требований АО «МегаФон Ритейл» о взыскании с Чернова А.Б. материального ущерба, решил в удовлетворении исковых требований АО «МегаФон Ритейл» к Чернову Александру Борисовичу о возмещении материального ущерба – отказать (см. Приложение В).

Также 24.10.2018г. Приозерский городской суд Ленинградской области рассмотрел гражданское дело по иску ООО «Стройторговля» к ФИО1, ФИО2, ФИО3 о взыскании денежных средств, в счет возмещения ущерба, причиненного работником работодателю, в котором просил суд взыскать с ответчиков в пользу ООО «Стройторговля» денежные средства в размере: с ФИО2 29 380 (двадцать девять тысяч триста восемьдесят) рублей 30 копеек, с ФИО1 46 285 (сорок шесть тысяч двести восемьдесят пять) рублей 91 копейки и с ФИО3 13 982 (тринадцать тысяч девятьсот восемьдесят два) рубля 98 копеек в возмещение ущерба, причинённого работниками работодателю по итогам инвентаризации; взыскать с ответчиков в пользу ООО «Стройторговля» денежные средства в размере 2 889 (две тысячи восемьсот восемьдесят девять) рублей 00 копеек в качестве возмещения расходов по оплате госпошлины пропорционально.

Изучив материалы дела, суд установил, что на основании приказа

генерального директора ООО «Стройторговля» в ОП «Приозерск хозяйственный магазин» после проведения подготовки была произведена инвентаризация, с которой сотрудники магазина были ознакомлены под подпись. Итогом инвентаризации явилась общая недостача на сумму 1 092 163 (один миллион девяносто две тысячи сто шестьдесят три) рубля 97 копеек. Работники коллектива заключили соглашение с работодателем о возмещении материального ущерба в добровольном порядке. ФИО2, ФИО1, ФИО3, являясь материально-ответственными лицами на основании договора о полной коллективной ответственности, от возмещения материального ущерба в добровольном порядке отказались. Ответчики ФИО1, ФИО3, ФИО2 в судебном заседании возражали против удовлетворения иска в полном объеме, представили суду письменные возражения относительно заявленных требований. В судебном заседании пояснили, что при проведении ревизии были нарушены правила ее проведения, к обсчету товара работодателем были допущены посторонние лица, непосредственно при проведении инвентаризации не производился обсчет фактических остатков товара в магазине, что привело к неверному определению размера ущерба.

Выслушав пояснения лиц, участвующих в деле, исследовав и оценив собранные доказательства суде приходит к выводу о необоснованности заявленных истцом требований. Суд установил, что работодателем не были созданы надлежащие условия для хранения имущества, что в силу ст.239 ТК РФ исключает материальную ответственность работника, доказательства, опровергающие данные доводы ответчиков и подтверждающие установленный в ООО Стройторговля механизм и условия хранения материальных ценностей, истцом представлены не были.

На основании изложенного, суд решил отказать ООО «Стройторговля» в удовлетворении иска к ФИО1, ФИО2, ФИО3 о взыскании денежных средств, в счет возмещения ущерба, причиненного работником работодателю в полном объеме.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Понятие «материальная ответственность» чек не закреплено в действующем законодательстве, однако закреплён тот факт, что материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерба, причиненного ею в результате виновного противоправного поведения. Виновное противоправное поведение в процессе труда – это трудовое правонарушение, дисциплинарный проступок. Следовательно, материальная ответственность непосредственно связана с трудовым правонарушением, дисциплинарным проступком.

Сторона трудового договора, которой причинен ущерб, в рыночных условиях хозяйствования не обязана, а может требовать возмещения ущерба.

По субъектному составу материальная ответственность классифицируется как материальная ответственность работодателя и материальная ответственность работника, а также как индивидуальная и коллективная (бригадная). По объему причиненного ущерба различают полную и ограниченную материальную ответственность.

Понятие материальной ответственности работника понимается как обязательство возместить причиненный работодателю по вине работника прямой действительный ущерб, реальное уменьшение или уничтожение имущества, принадлежащего работодателю. Учитывается необходимость работодателя осуществить затраты на покупку или ремонт имущества. При этом выплате подлежит только фактический ущерб.

Работник как сторона трудового договора обязан бережно относиться к имуществу работодателя. Условиями наступления материальной ответственности работника как стороны трудового договора являются наличие имущественного ущерба работодателю как потерпевшей стороны, противоправность действия (бездействия), которым причинен ущерб, причинная связь между противоправным действием и материальным ущербом, наличие вины нарушителя трудового договора.

Пределы материальной ответственности определены в первую очередь гл. 39 ТК РФ и рядом других нормативных актов. Наниматель не имеет право заставлять наемный персонал отвечать за любой инцидент с имуществом в полном объеме. Кроме того, работодатель имеет право снизить размер возмещения или отказаться от взыскания ущерба с работника полностью.

Под обстоятельствами, исключающими материальную ответственность работника, понимается чрезвычайное и непредотвратимое при данных условиях обстоятельство, а именно форс-мажор, нормальный хозяйственный риск, необходимая оборона или крайняя необходимость, отсутствие надлежащих условий для хранения имущества, которые должен был обеспечить работодатель. Кроме того, ограничены пределы материальной ответственности и для несовершеннолетних работников.

Говоря о полной материальной ответственности следует понимать, что за ущерб, причиненный работодателю, работник несет ответственность в размере своего среднего заработка. Полная материальная ответственность может быть возложена на работника только в случаях, прямо предусмотренных законом или на основании договора о материальной ответственности, подписываемого в случаях, предусмотренных законодательством. Несовершеннолетние лица могут быть привлечены к полной материальной ответственности только в отдельных случаях (к примеру, если это ущерб имуществу работодателя причинен ими умышленно).

Говоря о совершеннолетних работников, следует понимать, что существует исчерпывающий список оснований для привлечения к полной материальной ответственности в случаях, когда не подписан соответствующий договор, а именно если в соответствии с Трудовым кодексом на работника возложена полная материальная ответственность, обнаружена недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу, имело место умышленное причинение ущерба, было выявлено причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, если

ущерб причинен не при исполнении работником своих должностных обязанностей и т.д.

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу.

При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Договор о материальной ответственности оформляют в двух экземплярах. Один остается в организации, другой передается работнику (руководителю).

Неправильно заключенный договор о полной материальной ответственности не может служить основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не освобождает стороны этого договора от материальной ответственности. Поэтому при увольнении материально ответственного лица к приказу (распоряжению) необходимо приложить документ об отсутствии материальных претензий к этому лицу.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность может вводиться при одновременном соблюдении таких условий как тот факт, что работы выполняются работниками совместно, выполняемые работы, связаны с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных работникам ценностей (денежных, товарных, иного имущества), при невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба, при невозможности заключить с каждым работником договор о возмещении ущерба в полном размере

Возмещение ущерба, причиненного одной стороной трудового договора другой стороне, является самостоятельным правовым институтом. Он состоит из совокупности норм трудового права, регулирующих основания, пределы и порядок возмещения ущерба, нанесенного одной стороной трудового договора другой виновным противоправным деянием.

Вопросы возмещения суммы причиненного организации ущерба касаются не только соблюдения норм трудового права, но и норм процессуального права, поскольку превышение ущерба размеров среднего заработка работника является прямым основанием для обращения работодателя в суд.

Анализ судебной практики по трудовым спорам о возмещении ущерба работодателю показал, что основной проблемой, влекущей за собой отказ судами в удовлетворении исковых требований, является недостаточность обоснований доказательств истца о размере и причинах причиненного ему ущерба. Решение данной проблемы возможно только посредством повышения правовой грамотности работодателей в направлении заключения договоров о материальной ответственности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

2 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

3 Гражданский кодекс РФ от 30.11.1994г. № 51-ФЗ. Часть 1 (в ред. 03.08.2018 г.) // Российская газета. – 1994. – № 238-239.

4 Гражданский кодекс РФ от 26.01.1996г. № 14-ФЗ. Часть 2 (в ред. от 18.04.2018 г.) // Российская газета. – 1996. – № 23.

5 Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16.11.2006г. № 52 (в ред. от 28.09.2010 г.) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Российская газета. – 2006. – № 268.

II Специальная литература

6 Амаглобели, Н. Д. Трудовое право: учебник для вузов / Н. Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2018. – 503 с.

7 Анисимов, Л. Н. Основания материальной ответственности сторон трудового договора / Л. Н. Анисимов // Трудовое право. – 2008. – № 5 – С. 6 – 12.

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

9 Барбашова, Т. П. Защита трудовых прав работников / Т. П. Барбашова, В. И. Миронов. – М.: Журнал «Управление персоналом», 2012. – 104 с.

10 Важенкова, Т. Н. Трудовое право / Т. Н. Важенкова. – Минск: Тетра-Системс, 2017. – 192 с.

11 Ванюхин, В. Н. Материальная ответственность работника / В.Н. Ва-

нюхин. – М.: ЭЛИТ, 2012. – 585 с.

12 Велиева, Б. Т. Особенности гражданско-правовой ответственности в предпринимательских отношениях / Б. Т. Велиева // Закон и право. – 2018. – № 08. – С. 68-69.

13 Воробьев, В. В. Трудовое право: курс лекций: учебное пособие / В. В. Воробьев. – М.: Форум: Инфра-М, 2018. – 303 с.

14 Гейхман, В. Л. Трудовое право: учебник / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева. – М.: Юрайт: ИД Юрайт, 2017. – 520 с.

15 Гейхман, В. Л. Трудовое право / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева. – М.: Юрайт, 2016. – 548 с.

16 Головина, С. Ю. Трудовое право: учебник для бакалавров / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина. – М.: Юрайт, 2017. – 379 с.

17 Городилина, И. А. Трудовое право России: учебное пособие / И. А. Городилина. – М.: РИОР: Инфра-М, 2016. – 253 с.

18 Гребенщиков, А. В. Трудовое право России / А.В. Гребенщиков. – М.: Норма: Инфра-М, 2017. – 607 с.

19 Греченков, А. А. Трудовое право: ответы на экзаменационные вопросы / А. А. Греченков. – Минск: Дикта: Амалфея, 2018. – 227 с.

20 Дарбинян, Т. А. Должностная инструкция как способ определения трудовых обязанностей работника / Т.А. Дарбинян // Актуальные проблемы российского права. – 2018. – № 7 (92). – С. 145-152.

21 Дзгоева-Сулейманова, Ф. О. Трудовое право: краткий курс: учебное пособие / Ф. О. Дзгоева-Сулейманова. – М.: Проспект, 2018. – 184 с.

22 Егоров, В. И. Трудовой договор / В. И. Егоров. – М.: КноРус, 2017. – 317 с.

23 Ефименко, Е. Н. Корпоративные конфликты (споры) / Е. Н. Ефименко, В. А. Лаптев. – М.: Проспект, 2015. – 238 с.

24 Жуков, Л. И. Справочное пособие по труду и заработной плате / Л. И. Жуков, В. В. Горшков. – М.: Финансы и статистика, 2015. – 272 с.

25 Зайцева, О. Б. Заключение трудового договора / О. Б. Зайцева. – М.:

Перспект, 2015. – 140 с.

26 Ключков, М. А. Материальная ответственность работодателя перед работником. Теоретические и практические аспекты / М. А. Ключков, Ю. Н. Полетаев. – М.: Перспект, 2016. – 224 с.

27 Ковалёва, Е. А. Трудовое право: практическое пособие / Е. А. Ковалёва. – Гомель: ГГУ, 2018. – 47 с.

28 Кузцова, Е. В. Понятие и особенности квалификации присвоения или растраты / Е. В. Кузцова, С. М. Фоминых // Интерактивная наука. – 2017. – № 4 (14). – С. 179-180.

29 Магницкая, Е. В. Трудовое право / Е. В. Магницкая, Е. Н. Евстигнеев. – М.: Книга по Требованию, 2017. – 208 с.

30 Максимов, В. А. Способы защиты субъективных гражданских прав и интересов / В. А. Максимов // Ленинградский юридический журнал. – 2017. – № 1 (47). – С. 76-83.

31 Молодцов, М. В. Трудовое право России / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М.: Норма, 2017. – 640 с.

32 Обухова, Г. Н. Дисциплинарное (служебное) расследование в организации: полномочия работодателя и права работника / Г. Н. Обухова // Вестник Омского университета. Серия «Право». – 2018. – № 1 (54). – С. 130-134.

33 Патров, В. В. Материальная ответственность работников организации / В. В. Патров, М. Л. Пятов. – М.: Финансы и статистика, 2018. – 176 с.

34 Пресняков, М. В. Трудовое право России / М. В. Пресняков, С. Е. Чаннов. – М.: Юрист, 2016. – 480 с.

35 Рыженков, А. Я. Трудовое право России / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. – М.: Юрайт, 2018. – 544 с.

36 Савин, В.Т. Проблемы становления института материальной ответственности сторон трудового договора в науке трудового права / В.Т. Савина // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. –2013. – № 88. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/Nо/problems-taNovleNоiya>

[i№stituta-material№oy-otvetstve№№osti-storo№№-trudovogo-dogovora-v-№auke-trudovogo-prava.](#) – 10.04.2019.

37 Сальникова, Л. В. / Л. В. Сальникова. Трудовое право в вопросах и ответах – М.: Дашков и Ко, 2017. – 464 с.

38 Семинихин, В. В. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников / В. В. Семинихин // Бухгалтер и закон. – 2011. – № 8. – С. 28-31.

39 Сенаторова, Н. В. Материальная ответственность работников / Н. В. Сенаторова // ФБК. – 2008. – № 5 – С. 50 – 54.

40 Сергеев, Ю. Д. Трудовое право в здравоохранении России / Ю. Д. Сергеев. – М.: Медицинское Информационное Агентство (МИА), 2017. – 883 с.

41 Сосна, Б.И. Материальная ответственность работника за ущерб причинённый имуществу работодателя / Б.И. Сосна // Юрист. – 2008. – № 1 – С.20 – 24.

42 Тихомиров, М. Ю. Трудовые договоры, служебные контракты. Комментарии и образцы документов / М.Ю. Тихомиров. – М.: Издание Тихомирова М. Ю., 2015. – 160 с.

43 Тихомиров, М. Ю. Трудовые договоры, служебные контракты: комментарии и образцы документов / М. Ю. Тихомиров. – М.: Издание Тихомирова М. Ю., 2018. – 158 с.

44 Филина, Ф. Н. Справочник работника малого предприятия / Ф. Н. Филина. – М.: ГроссМедиа, 2017. – 320 с.

45 Фофанов, В. А. Особенности организации системы материальной ответственности в Российской Федерации / В. А. // Право и экономика. – 2006. – №9 – С. 61-71.

46 Цезарева, Т.О. Порядок возмещения прямого действительного ущерба, причиненного работодателю / Т.О. Цезарева, И.В. Башкирова, Е.В. Мельникова // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. – 2016. – № 17. – С. 8-15.

47 Черняева, Д. В. Международные стандарты труда. Международное публичное трудовое право / Д. В. Черняева. – М.: КноРус, 2017. – 232 с.

48 Шабханова, Ю. А. Основы правового регулирования трудовых отношений на предприятии / Ю. А. Шабханова. – М.: СпутникПлюс, 2017. – 464 с.

49 Щур, Д. Л. Материальная ответственность. Заключаем договоры с персоналом / Д. Л. Щур. – М.: Финпресс, 2015. – 160 с.

50 Яцкевич, В. Е. К вопросу об обязательности использования типовых форм договоров о полной материальной ответственности работника / В. Е. Яцкевич, З. Я. Мамедова // Отечественная юриспруденция. – 2017. – № 7. – С. 26-28.