

Тема: *Материальная ответственность работодателя*

Понятие материальной ответственности

Материальная ответственность сторон трудового договора представляет собой вид юридической обязанности одной из сторон (работника или работодателя) возместить реальный имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне в результате виновного противоправного неисполнения трудовых обязанностей. Материальная ответственность имеет ретроспективный характер, т.е. представляет собой реакцию одной стороны трудового договора на правонарушение, совершенное другой стороной.

Различают следующие виды материальной ответственности:

- 1) материальная ответственность работодателя;
- 2) материальная ответственность работника (индивидуальная или коллективная, полная или ограниченная).

Общие обязанности сторон трудового договора в части материальной ответственности, которую они несут друг перед другом, определены в Трудовом кодексе Российской Федерации. Работник обязан бережно относиться к имуществу работодателя и незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя. Работодатель обязан возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Материальная ответственность может также конкретизироваться в трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем. При этом в соответствии с ТК РФ ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем это предусмотрено законом. Условия трудового договора, не соответствующие этой норме, как и любые иные условия, ухудшающие положение работника по сравнению с законом, являются недействительными.

Наконец, материальная ответственность может быть закреплена в письменном договоре о полной материальной ответственности, т.е. о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества.

Условия наступления материальной ответственности

Привлечение какой-либо из сторон трудового договора к материальной ответственности возможно только при наличии определенных условий. Таких условий всего ч е т ы р е :

- 1) наличие ущерба;
- 2) наличие вины;
- 3) противоправность действия или бездействия;
- 4) причинно-следственная связь между противоправным поведением одной из сторон и ущербом, нанесенным другой стороне.

Но для привлечения работника или работодателя к ответственности эти условия должны быть в наличии все одновременно.

Под **ущербом** понимают те убытки, которая одна сторона нанесла своими действиями (или бездействием) другой стороне трудового договора. Каждая из сторон трудового договора (работник или работодатель), обращаясь к другой стороне с требованиями о возмещении ущерба, обязана доказать размер причиненного ей ущерба документально.

Также должна быть установлена причинная связь между нанесенным материальным ущербом и действиями (бездействием) виновной стороны (т. е. причиненный ущерб должен быть результатом именно поведения стороны, а не каких-либо иных обстоятельств), а само поведение должно быть противоправным, т.е. нарушающим какие-либо нормы закона, трудового договора или правовых актов.

Основанием привлечения стороны трудового договора к материальной ответственности является совершение ею какого-либо правонарушения.

Основания привлечения сторон трудового договора к материальной ответственности

Для работодателя	Для работника
1) незаконное лишение работника возможности трудиться; 2) ущерб, причиненный имуществу работника; 3) задержка выплаты заработной платы; 4) моральный вред, причиненный работнику; 5) вред, причиненный жизни и здоровью работника	1) причинение ущерба имуществу работодателя; 2) нарушение обязательств по ученическому договору; 3) ущерб, причиненный разглашением коммерческой (служебной) тайны

Материальная ответственность работодателя

Работодатель несет материальную ответственность за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться. Согласно ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Под **незаконным лишением возможности трудиться** понимаются любые способы и действия работодателя, препятствующие исполнению работником своих трудовых обязанностей, в том числе незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу, отказ работодателя от исполнения или несвоевременное исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе, задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника. Таким образом, список случаев, когда работодатель может быть привлечен к материальной ответственности, является исчерпывающим.

Во всех перечисленных выше случаях работник по вине работодателя лишен возможности продолжать трудовую деятельность и, следовательно, получать заработную плату. Поэтому по решению органа, рассматривающего индивидуальный трудовой спор, работодатель будет обязан выплатить работнику средний заработок за время вынужденного прогула или разницу в заработке в том случае, если в результате указанных действий работодателя он был вынужден временно выполнять нижеоплачиваемую работу.

Работодатель несет материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника. Ущерб, причиненный имуществу работника, возмещается работодателем в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре, т.е. путем восстановления (ремонта) поврежденного имущества или предоставления работнику имущества, равноценного утраченному.

Для того чтобы работодатель возместил нанесенный ущерб, работник должен направить ему заявление. Работодатель обязан рассмотреть это заявление и принять решение в течение 10 дней. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право взыскать причиненный ему ущерб через суд.

Материальная ответственность работодателя наступает в случае **задержки или выплаты заработной платы**, данный вид ответственности наступает не только при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, но и в том случае, если работодателем нарушены сроки оплаты отпуска, сроки выплаты расчета при увольнении работника, а также сроки выплат любых иных денежных средств, причитающихся работнику. За нарушение сроков указанных выплат работодатель обязан уплатить работнику *проценты (денежную компенсацию)* в размере не ниже одной трехсотой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации (Банка России). Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором.

В данном случае работодатель фактически наказывается за противоправное бездействие по отношению к работнику (невыплату в срок зарплаты, отпускных и т.п.).

Еще одним случаем привлечения работодателя к материальной ответственности является **причинение работнику морального вреда**. Моральный вред — это физические или нравственные страдания потерпевшего. Если моральный вред причинен работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя (незаконное увольнение, задержка выплаты заработной платы и т.д.), работодатель обязан его возместить.

Моральный вред возмещается только *в денежной форме* в размере, определяемом соглашением сторон, а в случае, если работник и работодатель не придут к соглашению, — в размере, установленном судом. Моральный вред возмещается независимо от того, был или не был возмещен работодателем нанесенный работнику имущественный ущерб.

Наконец, материальная ответственность работодателя наступает в случае **повреждения здоровья работника или его смерти**, произошедших в результате несчастного случая на производстве либо ставших следствием профессионального заболевания. Работнику или его семье (в случае смерти работника) возмещаются утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо расходы, связанные со смертью работника.

Домашнее задание:

- составить конспект;
- ответить на вопрос: При каких условиях возможно наступление материальной ответственности?
- обратная связь: электронная почта bukhalo.vera@mail.ru