

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»

**МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
специализация «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 005

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:
Заведующая кафедрой права
_____ А.А. Воронина
« ____ » _____ 2019 г

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Дипломная работа
По направлению подготовки 44.03.44 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение правоохранительная деятельность»
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 005

Исполнитель: студент группы Ир-512 ПВД	_____	И.С. Власенко
	<i>(подпись)</i>	
Руководитель: к.ф.н., доцент	_____	О.В. Шмурыгина
	<i>(подпись)</i>	
Нормоконтролер: ст. преподаватель	_____	К.А. Игишев
	<i>(подпись)</i>	

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ.....	6
1.1. Понятие и признаки материальной ответственности.....	6
1.2. Основания и условия наступления материальной ответственности.....	11
1.3 Отличие материальной ответственности от гражданско- правовой ответственности.....	14
2. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ.....	18
2.1. Материальная ответственность работодателя перед работником.....	18
2.2. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.....	25
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	28
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА.....	41
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	46
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	49

ВВЕДЕНИЕ

Трудовое право это одна из значимых отраслей права в Российской Федерации, играющая важную роль в регулировании трудовых отношений. Основу любого общества составляет трудовая деятельность. Основные права человека закреплены в Конституции РФ, право каждого свободно распоряжаться своими способностями, выбирать род деятельности, также право трудиться в условиях, отвечающих всем требованиям безопасности. Таким образом, каждый трудящийся имеет право на законные условия труда, отвечающие требованиям гигиены и безопасности. В результате не исполнения работником или работодателем своих обязанностей трудового договора, то он подлежит возмещению материального ущерба.

Материальная ответственность сторон трудового договора представляет собой вид юридической обязанности одной из сторон возместить реальный имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне в результате виновного противоправного неисполнения трудовых обязанностей.

Материальная ответственность сторон трудового договора является одним из самых важных правовых институтов трудового права. Законодательство о материальной ответственности направлено на защиту имущественных прав, имущества сторон трудового договора. Материальная ответственность как институт трудового права и вид юридической ответственности выражается в существенной гарантией сохранности имущества сторон трудовых отношений. В трудовом праве меры материальной ответственности в первую очередь средство укрепления дисциплины труда.

Обязанность сторон трудового отношения соблюдать все условия трудового договора, также право работодателя требовать от своих работников подобающего исполнения всех трудовых обязанностей, в том числе и бережливого отношения к имуществу работодателя, в свою очередь,

право работников требовать от работодателя соблюдения обязанностей по отношению к трудящимся, это и является одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений.

Материальная ответственность обеспечивает выполнение и соблюдение норм труда, профилактику незаконного поведения. Установление специальных процедур привлечения к ответственности работника создает стабильные гарантии сохранности имущества работодателя от порчи, уничтожения, утраты.

Таким образом, актуальность данной темы обусловлена особым отношением государства к вопросу обеспечения социальной справедливости в случае взаимного причинения субъектами трудовых правоотношений имущественного ущерба и морального вреда. Исследование материальной ответственности сторон трудового договора, всегда было актуальным для исследования в рамках учебных и научных работ это связано с тем, что материальная ответственность сторон трудового договора является важнейшим правовым институтом трудового права, гарантией компенсации ущерба причиненного сторонам трудового договора при его реализации.

Целью дипломной работы является исследование материальной ответственности сторон трудового договора, выявление существенных проблем в данной сфере и разработка предложений по их устранению.

Задачами настоящей дипломной работы являются следующие:

- дать понятие и рассмотреть признаки материальной ответственности сторон трудового договора;
- выявить условия возникновения и наступления материальной ответственности сторон трудового договора;
- изучить виды материальной ответственности сторон трудового договора;
- разработать предложения по совершенствованию трудового законодательства.

Объектом дипломной работы являются трудовые отношения по поводу применения материальной ответственности сторон трудового договора.

Предметом исследования составляют нормы трудового законодательства, регламентирующие материальную ответственность сторон трудового договора.

Теоретическая основа исследуемой темы представлена научными трудами следующих авторов: А.Л. Анисимова, В.Л. Гейхмана, А.М. Куренного, Ю.П. Орловского, К.Н. Гусова.

Основу методического исследования составили методы: научного исследования, анализа и синтеза, а также метод сравнения.

Нормативно-правовой основой работы послужили Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. (от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) (далее по тексту Конституция РФ),¹ Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) (далее по тексту ТК РФ),² Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть первая) (ред. от 03.08.2018) от 30 ноября 1994г. № 51-ФЗ (далее по тексту ТК РФ)³ и др.

Дипломная работа состоит: из введения, основной части, анализа правоприменительной практики, методической разработки, заключения, списка использованных источников.

¹ Российская газета. 1993. 25 декабря.

² Российская газета. 2001. 31 декабря.

³ Собрание законодательства РФ.1994. 05 декабря.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

1.1. Понятие и признаки материальной ответственности

Материальная ответственность сторон трудового договора это вид юридической ответственности одной из сторон возместить реальный имущественный ущерб, причиненный другой стороне.

Привлечение одной из сторон трудового договора к материальной ответственности может быть только при конкретных условиях: наличие вины; наличие ущерба; противоправного действия либо бездействия.

Материальная ответственность сторон трудового договора это один из способов защиты права собственности работника и работодателя. В развитии отечественного трудового законодательства этому институту впервые посвящен специальный раздел XI в ТК РФ.¹

В ст. 232 ТК РФ закрепляется обязанность сторон трудового договора возмещать ущерб, причиненный ею другой стороне.

В научной литературе по-разному определяют понятие материальная ответственность.

К примеру Ю.П. Орловский и А.Я. Петров, считают, что в самой общей форме материальная ответственность по трудовому законодательству может быть определена как обязанность одной стороны трудового правоотношения (работника или работодателя) возместить имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне неисполнением или ненадлежащим исполнением стороной возложенных на нее трудовых обязанностей.²

Материальную ответственность по нормам трудового права следует различать от других мер материального воздействия, а именно: лишения

¹ Анисимов А. Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников. Учебное пособие. М.: 2011. С.76.

² Орловский Ю.П., Петров А.Я. Трудовое право. Практикум: учеб. пособие для академического бакалавриата. М., 2015. С. 221.

премии, предусмотренной системой оплаты труда, или вознаграждения по итогам годовой работы, снижения коэффициента трудового участия при коллективной форме организации и стимулирования труда; удержаний из заработной платы, производимых на основании закона.¹

В трудовом законодательстве нет определения материальной ответственности. При этом в ст. 232 ТК РФ закрепляется обязанность сторон трудового договора возмещать ущерб, причиненный 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

Трудовое правонарушение это противоправное поведение в процессе труда, нарушение норм трудового права и причинение вреда прав и интересов других лиц.

Для наглядности можно назвать некоторые виды трудовых правонарушений:

- нарушение работником трудовой дисциплины (прогул, появление на работе в нетрезвом виде, опоздание);
- невыполнение работодателем своих обязательств по коллективному (бригадному) договору;
- невыполнение работодателем обязанности по своевременной выплате заработной платы.

Одно из условий наступления материальной ответственности это совершение правонарушения, что в следствии несет деликтный характер. Материальная ответственность возникает только между трудовыми взаимоотношениями и устанавливается трудовым договором или в письменном соглашении.

¹ Трудовое право 2018 «Понятие материальной ответственности в трудовом праве и ее виды» URL: <https://www.zakonoved.com/> (дата обращения 29.04.2019)

² Российская газета. № 256. 2001. 31 декабря.

Основанием возникновения трудовых отношений является трудовой договор. Трудовой договор это соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым стороны обязуются выполнять и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

Обязанность возместить ущерб у стороны трудового договора возникает с момента причинения его другой стороне трудового договора в силу закона ст. 21, ст. 22 ТК РФ. Но материальную ответственность нельзя определить, как заранее установленную законом обязанность стороны трудового договора, поскольку она наступает только после требования потерпевшей стороны возместить причиненный ущерб. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.¹

В соответствии со ст. 21 сказано, что каждый трудящийся имеет право на рабочее место, соответствующее соответствующие государственным стандартам и нормам труда.

В ст. 232 говорится о том что трудовой договор или письменное соглашение, конкретизируется материальная ответственность сторон трудового договора. Договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем выше, предусмотренного ТК РФ и другими федеральными законами. Это означает что в договорном порядке нельзя возложить на работодателя более низкую материальную ответственность.

Материальная ответственность сторон трудового договора подразделяется на два вида: ответственность работодателя перед работником и ответственность работника перед работодателем.

Ученые по трудовому праву сформулировали общие признаки в регулировании материальной ответственности по нормам трудового права.

Материальная ответственность сторон трудового договора характеризуется следующими общими признаками:

¹ Трудовое право: учебник для бакалавров: в 2-х томах /коллектив авторов; отв. ред. Е.М. Офман, Э.Л. Лещина. М.: 2017. Т. II. Часть особенная. С. 364.

1. Субъектами материальной ответственности являются стороны трудового договора;

2. Материальную ответственность может нести как работодатель, так и работник, то есть возникает двусторонняя материальная ответственность;

3. Ответственность возникает в случае, если имело место неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по трудовому договору одной из сторон, нарушение прав;

4. Стороны трудового договора несут материальную ответственность лишь при наличии вины, если неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей повлекло ущерб. Но из данного правила есть исключение, ст. 236 ТК РФ установлено, что работодатель обязан выплатить денежную компенсацию за задержку работнику заработной платы и других причитающихся выплат независимо от его вины;

5. Между противоправным деянием и причиненным ущербом имеется причинно-следственная связь;

6. Причиненный ущерб работник или работодатель могут возместить в добровольном порядке. Если сторона отказывается добровольно возместить ущерб, то вступает в действие механизм, предусмотренный трудовым законодательством.¹

Рассматриваемый институт основывается на принципах, закрепленных в ст. 2 ТК РФ:

- обязанность возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей;

- работодатель вправе требовать от работника бережного отношения к имуществу работодателя.

Наравне с общими признаками, материальная ответственность работодателя и работника характерна относительная самостоятельность, она связана тем, что одной из сторон является физическое лицо, т.е. работник, а

¹ Гейхман В.Л. Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата. С. 151-153.

другой юридическое лицо (работодатель). По своим экономическим и иным полномочиям они не равны.

Следствием нарушения выше приведенных обязанностей сторон трудового договора и является материальная ответственность.

Очень важно выделить обстоятельство, что материальная ответственность по российскому трудовому законодательству это самостоятельный вид юридической ответственности. Она имеет ряд особенностей, которые и выделяют ее в самостоятельный вид правовой ответственности. С помощью мер материальной ответственности можно обеспечить гарантии соблюдения взаимных обязанностей и прав сторон трудового договора.

Рассматривая данное определение материальной ответственности можно сделать вывод, что это обязанность каждой стороны трудового договора возмещать ущерб, причиненный ею другой стороне в результате виновного противоправного неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязательств.

1.2. Основания и условия наступления материальной ответственности

Как юридическая вид материальная ответственность сторон трудового договора заключается в возмещении имущественного ущерба, причиненного сторонами трудового договора, в процессе трудовых отношений. В соответствии со ст. 232 ТК РФ после причиненного ущерба, расторжение трудового договора не влечет от освобождение стороны от материальной ответственности.

В основе материальной ответственности лежит юридическая обязанность работника добросовестно выполнять трудовые условия, возложенные на него трудовым договором, бережного отношения к собственности работодателя. Также в свою очередь и работодатель должен

предоставлять работникам ту работу, которая согласованна с трудовым договором, обеспечить безопасность и соблюдать условия труда, соответствующие нормативным требованиям, обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и другими средствами, необходимых для исполнения трудовых обязанностей. В соответствии с ТК РФ обеспечивать работникам равную оплату за труд.

Для наступления материальной ответственности состав деяния должен быть полным, т.е. наличие действия (бездействия), умысла или неосторожности и причинная связь между ущербом и действием одной из сторон трудового договора. Как и любая другая юридическая ответственность, материальная ответственность сторон трудового договора может наступить лишь при соблюдении определенных условий, указанных в ст. 233 ТК РФ.¹

В ТК РФ, а именно из ст. 233, 237, можно сделать вывод, что материальная ответственность сторон трудового договора наступает за ущерб причиненный другой стороне, при комплексе следующих условий.

К этим условиям можно отнести:

- 1) Причинением имущественного ущерба потерпевшей стороне;
- 2) Противоправное действие или бездействие сторон трудового отношений;
- 3) Причинная связь между сторонами трудового договора, противоправного действия или бездействия с наступившим материальным ущербом;
- 4) Вина причинителя ущерба.

Наступление имущественного ущерба проявляется в порче или ухудшении состояния имущества. Считается, что такое причинение ущерба, при котором имущество частично утратило свои полезные качества, а порча означает, что испорченное имущество может быть восстановлено, путем

¹ Понятие, виды материальной ответственности. URL: <https://studwood>. (дата обращения 24.04.2019)

ремонта или другого способа. Также имущественный ущерб может быть возмещен в натуре либо денежной компенсацией.

Трудовое законодательство не дает общего определения понятия ущерба. В связи с этим при определении понятия ущерба следует учитывать положения ст. 15 ГК РФ.¹ Где под убытками понимаются реальный ущерб и упущенная выгода. Реальный ущерб это расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утраты или повреждения его имущества. Упущенная выгода - неполученные доходы, которые лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено. Таким образом, с точки зрения гражданского законодательства понятия "ущерб (реальный ущерб)" и "упущенная выгода" - это различные несовпадающие понятия. Статья 232 ТК РФ, говоря о материальной ответственности сторон трудового договора, применяет к работнику и работодателю единый термин "возмещение ущерба".²

Помимо имущественного ущерба подлежит взысканию и моральный вред, причиненный работнику противоправными действиями работодателя (физические и нравственные страдания работника). Доказывать размер причиненного ущерба должна та сторона трудового договора, которой был причинен ущерб.

Противоправное действие или бездействие сторон трудового договора считается поведением, которое нарушает нормы трудового законодательства либо нормы содержащиеся в соглашениях, коллективных договорах и в условиях трудового договора. Бездействием считается возложенная обязанность сторон трудового договора, которую не выполнила одна из сторон.

¹ Российская газета. № 238-239. 1994.08 декабря.

² Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата // В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: 2015. С.148.

Приведем пример: в обязанность работника входит организация по отгрузке готового изделия покупателю, не принявший для этого необходимых мер, в связи с чем работодатель был вынужден выплатить покупателю неустойку за несвоевременную доставку продукции.

Причинная связь противоправного действия или бездействия. Означает, что ущерб наступает не случайно, а является следствием конкретных действий сторон трудового договора, материальная ответственность за случайные последствия не наступает. На основании доказательств предоставленными сторонами наступает причинная связь, которая устанавливается в судебном порядке. Действия сторон трудового договора могут быть как причиной ущерба, так и условиями его возникновения.

ТК РФ не раскрывает понятие вины и ее форм, поэтому следует использовать понятие умысла и неосторожности, которые определены в ст. 25 и 26 Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 23.04.2019) (далее по тексту УК РФ).¹

Каждая из форм вины достаточна для возложения ответственности, но размер ущерба зависит от того, является ли вина умышленной или неосторожной.

По общему правилу лицо, причинившее вред, освобождается от материальной ответственности, если докажет, что вред причинен не по его вине. Законом может быть предусмотрено возмещение вреда и при отсутствии вины причинителя вреда. В случаях предусмотренных ТК РФ или другими федеральными законами, возмещение ущерба происходит независимо от вины работодателя.

Вина причинителя ущерба. Для наступления материальной ответственности необходимо наличие вины в совершении противоправного действия или бездействия. В Трудовом кодексе данное понятие не определено, поэтому следует руководствоваться статьями 25, 26 УК РФ, где

¹ Собрание законодательства РФ.1996. № 25. ст. 2954.

полностью раскрыты формы вины. Вина выражается, в форме умысла и неосторожности.

Следовательно общие условия наступления материальной ответственности работника и работодателя не исключают относительную самостоятельность, не смотря на то что они связаны трудовым договором, стороны не равны по экономическим и другим возможностям. Работодатель обладает более властными полномочиями. Этими факторами объясняется различие между сторонами трудового договора.

1.3 Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности

Материальную ответственность по трудовому праву следует отличать от гражданско-правовой ответственности. Учитывать это нужно, прежде всего, в правоприменительной деятельности организаций для предотвращения возможных ошибок при решении вопроса о возмещении ущерба. Между данными категориями существуют определенные различия.¹

Основная цель материальной ответственности это возмещение материального ущерба, с одной стороны отграничивает от уголовной ответственности, дисциплинарной и административной, а с другой, сближает с гражданско-правовой ответственностью. Однако гражданско-правовая появляется в следствии причинения имущественного ущерба друг другу.

Материальная ответственность сторон трудового договора наступает за имущественный вред, причиненный именно при исполнении обязанностей по трудовому договору. Помимо этого, гражданско-правовая ответственность направлена на полное возмещение причиненного вреда, включая упущенную выгоду. Материальная ответственность предусматривает возмещение только

¹Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Трудовое право России. С. 153.

реального ущерба, а упущенная выгода (неполученные доходы) при возмещении не учитывается.¹

Трудовой договор имеет личный характер в силу того, что выполнение трудовой функции возможно только лично работником, поскольку трудовой способностью может распорядиться ее обладатель. В процессе выполнения трудовой функции работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка. В случае нарушения правил работодатель может применить к нему дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. В гражданско-правовых договорах в случае невыполнения условий наступает гражданско-правовая ответственность. В трудовом договоре обязанность обеспечивать необходимые условия труда лежит на работодателе. В гражданско-правовых договорах подрядчик либо исполнитель организует работу сам, выполняет ее на свой риск.²

В определении трудового договора установлены его признаки, позволяющие разграничить трудовой договор от гражданско-правового договора, например: поручение, договор подряда, авторского, возмездного оказания услуг. Работник по трудовому договору осуществляет трудовую функцию, т.е. работает по определенной специальности, а по гражданско-правовому трудящийся является подрядчиком или исполнителем, выполняя персональные задания, при котором оговаривается завершающий результат труда, например: строительство дома, написании книги и т.д.

По трудовому праву материальную ответственность следует разграничить от гражданско-правовой ответственности. Учитывать это нужно в правоприменительной деятельности организации для предотвращения возможных проступков при решении вопросов о возмещении ущерба. Между данными категориями существуют определенные различия.

¹ Трудовое право (Гейхман В.Л., 2015), URL: <http://be5.biz/pravo/t010/14.html> (дата обращения 02.05.2019)

² Колобова С.В., Сергеев Ю.С. Трудовое право России: М.: Юстицинформ, 2018. С. 63.

Во-первых, гражданско-правовая ответственность возникает вследствие причинения имущественного ущерба гражданами друг другу, а также организациям при условии, что вред был нанесен не при исполнении и не в связи с исполнением служебных (трудовых) обязанностей. Материальная же ответственность сторон трудового договора наступает за имущественный вред, причиненный именно при исполнении обязанностей по трудовому договору (в рамках трудовых правоотношений), то есть субъектами материальной ответственности по трудовому договору могут быть только работники.¹

Во-вторых, гражданско-правовая ответственность направлена на полное возмещение причиненного вреда, включая упущенную выгоду. Аналогично в трудовом законодательстве работодатель возмещает как прямой действительный ущерб, так и неполученные доходы работника. Например, в случае если работодатель причинил ущерб имуществу работника, он в полном объеме возмещает данные материальные потери, то есть реальный ущерб. В случае незаконного лишения работника трудиться работодатель обязан возместить неполученный им заработок, то есть упущенную выгоду. Но материальная ответственность работника предусматривает возмещение только реального ущерба, а упущенная выгода (неполученные доходы) при возмещении не учитывается.²

В-третьих, в соответствии со ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за решением личного трудового спора в течении трёх месяцев со дня, когда работник узнает о нарушении своих прав. А по спорам об его увольнении в течении одного месяца с того дня после вручения ему копии приказа об увольнении, либо со дня выдачи трудовой книжки. За решением спора о невыплате заработной платы и других выплат в течении одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм. В соответствии со ст. 196 ГК РФ для защиты прав в гражданско-правовых

¹ Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Трудовое право России. С. 153.

² Гейхман В.Л. трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата. С. 151.

отношениях с участием граждан установлен трёхлетний срок исковой давности.

В случаях если ущерб был причинён после того как трудовой договор был прекращен, тогда наступает гражданско-правовая ответственность, регулируемая нормами гражданского законодательства.

Таковы главные отличия материальной ответственности по трудовому праву от гражданско-правовой ответственности.

Проанализировав указанные особенности можно прийти к выводу, что материальная ответственность в трудовом праве обеспечивает более широкие гарантии обеспечения прав работников, чем гражданско-правовая ответственность.¹

Таким образом, рассмотрев теоретические основы материальной ответственности сторон трудового договора, можно сделать следующий вывод, что в трудовом законодательстве устанавливается взаимная материальная ответственность в силу существенных трудовых правоотношений. При этом для наступления материальной ответственности необходимо наличие определённых условий, кроме того, для предотвращения ошибок при вынесении решений судами по делам, связанных с материальной ответственностью, следует отличать материальную ответственность в трудовом праве от гражданско-правовой в гражданском праве.

¹ Клочков М.А., Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работодателя перед работником. С. 19.

2. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

2.1. Материальная ответственность работодателя перед работником

С принятием Трудового кодекса впервые был отнесен к материальному ущербу не только прямой действительный ущерб, но и ущерб, причиненный работнику в связи с незаконным лишением его возможности трудиться, что привело к неполученному им заработка, например; увольнение, незаконное отстранение от работы, перевод, за задержку выдачи трудовой книжки и т.д.

Материальная ответственность работодателя перед работником является самостоятельным видом юридической ответственности в трудовом праве. Основание, условия, а также размеры материальной ответственности работодателя определены в статьях 232 и 233 ТК РФ.¹

В главе 38 ТК РФ предусмотрены все случаи привлечения работодателя к материальной ответственности перед работником.

Случаи материальной ответственности работодателя перед работником определены в статьях 234-237 ТК РФ, в соответствии с которыми работодатель несет ответственность: В результате незаконного лишения работника возможности трудиться ст. 234 ТК РФ; За ущерб, причиненный имуществу работника ст. 235 ТК РФ; За задержку выплаты заработной платы и других выплат работнику ст. 236 ТК РФ.²

Наиболее серьезным правонарушением является лишение работника возможности трудиться. Это означает, что неисполнение условий трудовых отношений, закрепленных в трудовых нормах, т.е. обязанность предоставлять работу в соответствии с трудовым договором. В связи с этим законодатель возлагает обязанность на работодателя возмещать работнику не полученный им заработок во всех случаях предусмотренных нормами ТК РФ.

¹ Российская газета. № 256. 2001. 31 декабря.

² Трудовое право, 22.10.2018, URL: <https://www.zakonoved.com/> (дата обращения 02.05.2019)

Такая обязанность наступает в результате:

- незаконного увольнения или отстранения работника от работы, перевод на другую работу;
- задержка выдачи трудовой книжки, внесение в трудовую книжку не соответствующей законодательству записи о причине увольнения;
- отказ работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.

Это означает, что, производя те или иные действия по отношению к работнику, работодатель нарушил порядок, установленный в законодательстве. В качестве санкции за такое нарушение он обязан возместить работнику не полученный им заработок.¹

Незаконным отстранением от работы от работы по основаниям, не предусмотренным ст. 76 ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, а также отстранение по распоряжению органа (должностного лица), не имеющего на это право.²

Незаконное отстранение работника от работы это временное приостановление или недопущение к работника к работе по распоряжению работодателя. Отстранение работника от работы может быть признанным незаконным по различным причинам, например: 1) при отстранении продавцов, кассиров при недостатке материальных ценностей, при не качественном выпуске работником бракованной продукции и т.д.).

Незаконным увольнением работника признается, если увольнение было произведено на основании не предусмотренным ТК РФ или другими федеральными законами, либо с нарушением законного порядка увольнения. Например: если увольнение было по сокращению численности или штата,

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации", постатейный, 3-е издание, пересмотренное под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова, 2015. С. 848.

² Трудовое прав России: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. М.: 2017. С. 581.

увольнение в связи с несоответствием занимаемой должности работника в отношении которого не проводилась аттестация и др.

Одна из форм изменения трудового договора это перевод на другую работу. В соответствии со ст. 72.1 ТК РФ переводом это постоянное или временное изменение трудовой деятельности работника, перевод на другую работу разрешается только с письменного согласия работника, за исключением в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 г. № 22 п.62 говорится, что при взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула.¹

Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в установленные сроки в соответствии ст. 84.1 ТК РФ, за задержку выдачи трудовой книжки влечет обязанность работодателя возместить материальный ущерб работнику. В трудовую книжку вносятся все сведения о работнике выполняемой им работы (переводы на другую работу, увольнения, награждения и т.д.). В соответствии со ч.6 ст. 84.1 ТК РФ трудовая книжка после увольнения, должна быть выдана работодателем не позднее трёх рабочих дней со дня обращения. Возмещение материального ущерба,

¹ Российская газета. № 297. 2006. 31 декабря.

нанесённого несвоевременной выдачей трудовой книжки, в следствии чего будет являться оплатой вынужденного прогула, а не компенсацией упущенной выгоды из-за несостоявшегося трудоустройства

В случаях нарушения работодателем трудовых норм лишения работника возможности трудиться и привело к материальному ущербу, в соответствии с законом выплачивается вынужденный прогул в размере среднего заработка, в течении того времени когда работник не работал по вине работодателя.

Причиненный ущерб имуществу работника возмещается в соответствии ст. 235 ТК РФ. Основаниями к привлечению работодателя к материальной ответственности относятся: при исполнении трудовых обязанностей повреждение одежды, утрата вещей из мест отведенных для хранения, повреждение или утрата другого личного имущества, которое используется без ведома работника в трудовом процессе. При согласии работника ущерб возмещается в натуре, работодатель обязан принять и рассмотреть заявление от работника о возмещении ущерба и принять решение в течении десяти дней. Если работник не согласен с решением работодателя, в этом случае он может обращаться в суд.

В соответствии со ст.237 ТК РФ работодатель несет определенную ответственность перед работником и за нанесенный ему моральный вред, незаконными действиями или бездействиями, компенсируется работнику в денежной форме в размерах, указанных соглашением сторон трудового договора.

В соответствии ст. 151 ГК РФ работодатель должен компенсировать в денежной форме моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями, например: в тех случаях, за незаконный перевод, увольнения, в случае дискриминации в трудовой сфере.

Под моральным вредом понимается физические и нравственные страдания, причиненные деяниями, нарушающими личные имущественные права человека либо принадлежащие ему другие нематериальные блага.

Размер морального вреда может определяться соглашением сторон трудовых отношений, наличие или отсутствие имущественного ущерба не влияют на право работника обратиться к работодателю с требованиями о компенсации морального вреда, если работодатель отказывается возместить моральный вред добровольно, то работник вправе обратиться в суд. Суд вправе удовлетворить требования работника, если у него будут доказательства причинения ему морального вреда работодателем.

О компенсации морального вреда как о способе правовой защиты в ТК РФ упоминается в ст. 21 ТК РФ, в этой статье говорится о праве работника на выплату компенсации морального вреда, а в ст. 22 ТК РФ как о соотносящейся этому праву обязанности работодателя компенсировать моральный вред в порядке установленном ТК РФ или другими нормативно правовыми актами.

В правилах установленных в ст. 236 ТК РФ указано, что обязанность работодателя выплатить все причитающиеся работнику денежные суммы.

Предъявление требований о компенсации морального вреда в случаях указанных в законе ответчик обязан доказать тот факт его причинения и обосновать размер суммы возмещения морального вреда, указанной в исковом заявлении. Суд решает вопрос о возмещении морального вреда и его размер, независимо от имущественного ущерба.

В п. 63 Постановления Пленума ВС РФ № 2 даётся разъяснение по поводу размера возмещения морального вреда, согласно которому размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого с учетом характера причинённых работнику нравственных и физических страданий, а также требования разумности и справедливости.

Следовательно, материальная ответственность работодателя перед работником означает, что в случаях причинения работникам убытков незаконными действиями (бездействиями) работодателя, они имеют право взыскать с работодателя ущерб. Рассмотрев случаи наступления

материальной ответственности, можно сказать, что законодатель закрепил в гл. 38 ТК РФ не все основания для привлечения работодателя к материальной ответственности.

2.2. Материальная ответственность работника за ущерб, причинённый работодателю

Материальная ответственность работника представляет собой юридическую обязанность возмещать ущерб, причинённый работодателю противоправными действиями или бездействиями в процессе трудовых взаимоотношений.

В ТК РФ указаны два вида материальной ответственности работников: это полная и ограниченная материальная ответственность.

Полная материальная ответственность может быть: индивидуальной и коллективной (бригадной).

Полная материальная ответственность заключается в обязанности работника возместить прямой действительный ущерб в полном размере без всякого рода ограничений и заранее установленным пределом, такая материальная ответственность возлагается на работника только в случаях, установленных ТК РФ. Нормы трудового права максимально способствующие сохранности имущества работодателя путем возмещения материального ущерба работником, предусматривается рядом случаев, когда работник обязан возместить ущерб в полном размере без ограничений.

В соответствии со ст. 243 ТК РФ материальная ответственность применяется в полном размере причиненного работодателю ущерба в данных случаях:

1. Когда в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2. Недостачи ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
3. Умышленного причинения ущерба работником;
4. Причинения ущерба работником в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
5. Причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
6. Причинения работником ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
7. Разглашения сведений, составляющих охраняемую законом государственную, служебную, коммерческую или иную тайну, в случаях, предусмотренных федеральными законами;
8. Причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.¹

К работникам, на которых возлагается полная материальная ответственность, относятся, в частности, кассиры, руководители общественного питания, заведующие и другие руководители складов, кладовщики, лаборанты и т.д.

Следовательно, трудовыми нормами четко определен перечень случаев наступления полной материальной ответственности работника

Коллективная материальная ответственность устанавливается при совместном выполнении отдельных видов работ, такой вид ответственности устанавливается за причинение ущерба, если нельзя разграничить ответственность каждого работника и заключить договор о возмещении ущерба в полном размере в соответствии ст. 245 ТК РФ, то возможно заключение договора о коллективной ответственности, этот договор заключается между работодателем и бригадой.

¹ Российская газета. № 256. 31.12.2001.

После заключения такого договора коллектив должен обеспечивать сохранность доверенного ему имущества для проведения работ по хранению, приему и отпуску изделий. Коллективный (бригадный) договор заключается с лицами уже достигшими 18 лет, а также трудовые обязанности должны быть связаны с товарными или денежными ценностями.

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная материальная ответственность, условия ее применения и типовой договор утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития 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».¹

Для привлечения бригады к ответственности основанием является инвентаризация. Ущерб возмещается в долевом порядке между всеми членами коллектива (бригады), в зависимости от степени вины каждого и отработанного времени. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива должен доказать отсутствие вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива определяется по соглашению между всеми членами коллектива и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива определяется судом ст. 245 ТК РФ.²

Индивидуальная материальная ответственность работника заключается договором с работодателем, таким договором работник берет на себя полную ответственность за недостачу вверенного имущества. Полная (индивидуальная ответственность применяется к конкретному работнику.

¹ Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002 №85 // Российская газета. № 25. 08.02.2003.

² Российская газета. № 256. 2001. 31 декабря.

При соглашении договора о полной (индивидуальной ответственности) работник обязан хранить переданные ему ценности.

В настоящее время действует типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности, утвержденная указанным Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002 № 85.¹

Ограниченная материальная ответственность предусматривает возмещение работником причиненного ущерба в заранее установленных пределах. Как правило, таким пределом является средний месячный заработок, указано в ст. 241 ТК РФ. Он определяется в соответствии с нормами ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 2003. 11 апреля. № 213.² На общих условиях ограниченную материальную ответственность несут работники в возрасте до восемнадцати лет.

В трудовом кодексе РФ нет списка случаев причинения ущерба, за которые предусмотрена материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка работника, но на практике, наиболее обычными случаями бывают следующие: порча либо уничтожение имущества работодателя, изделий, продукции, также инструментов, спецодежды и других предметов, выданных в пользование работнику; недостача денежных сумм, утрата инструмента, утрата документов, полное или частичное обесценение документов, уплата штрафа по вине работника.

Следовательно разница между полной и ограниченной материальной ответственностью состоит в том, полная материальная ответственность подразумевает возмещение ущерба в полном размере, вне зависимости от

¹ Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 // Российская газета. № 25. 2003. 08 февраля.

² Постановление Правительства РФ от 11.04.2003 № 213(с изм. от 13.07.2006) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // Российская газета. № 73. 2003. 16 апреля.

заработка, а ограниченная может удерживаться в размере только среднего заработка.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Материальная ответственность сторон трудового договора это один из способов защитить собственность работника и работодателя. Чаще всего в суд обращаются работники за защитой нарушенных прав с различными исками: о незаконном увольнении, о взыскании невыплаченной заработной платы, восстановление на работе, компенсация морального вреда и т.д.

Судебная практика по делам о материальной ответственности работника обобщена в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»¹

Московским районным судом г. Чебоксары (Чувашская Республика) было рассмотрено дело № 2-3868/2018 от 19.09.18г. по иску А.С. Зайцевой к ИП Потапову о возложении обязанности выдать трудовую книжку, взыскании заработной платы, выходного пособия, компенсации морального вреда²

В обоснование требований указано, что между ними был заключен трудовой договор, она была принята на работу. Зайцевой не выдана трудовая книжка, что лишило ее возможность трудоустройства. Зайцева просит суд обязать ответчика выдать ей трудовую книжку, взыскать с ответчика заработную плату за задержку выдачи трудовой книжки, денежную компенсацию морального вреда и выходное пособие.

Суд удовлетворил требования Зайцевой А.С. к ИП Потапову А.Г. о возложении обязанности выдать трудовую книжку, взыскании заработной

¹Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Российская газета. № 268. 2006. 29 ноября.

² Решение Московского районного суда г. Чебоксары (Чувашская Республика) от 19 сентября 2018 г. по делу № 2-3868/2018 URL//<https://sudact.ru/regular/doc/i2AWGYiwvRNp/?regular-txt> (дата обращения 10.04.19)

платы за задержку выдачи трудовой книжки, выходного пособия в размере N руб., компенсации морального вреда в размере Nруб.

Как указал суд, признавая требования истца законными, трудовое законодательство расценивает факт отсутствия у работника трудовой книжки как препятствие к трудоустройству, а период задержки ее выдачи - как период незаконного лишения работника возможности трудиться. Доказательств трудоустройства истца без трудовой книжки, выдача которой при увольнении истца была неправомерно задержана, ответчик не предоставил. Доводы ответчика о том, что между сторонами была устная договоренность о времени выдачи трудовой книжки, и отсутствии разногласий, отклонены как не обоснованные на нормах законодательства. Суд рассмотрел все требования истца о том, что за все время задержки выдачи трудовой книжки работодатель обязан выплатить ему компенсацию. Как указал суд, удовлетворяя требования истца, в нарушение ст. 84.1 ТК РФ в последний день работы трудовая книжка истцу не выдана, поэтому в силу ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику заработную плату с даты увольнения, т.е. с того дня, когда трудовая книжка должна была быть выдана, и до дня её получения.

Октябрьский районный суд г. Ижевска рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску ФГУП «Почта России» в лице УФПС УР филиала ФГУП «Почта России» к Соловьевой Т.А. о взыскании материального ущерба причиненного работником, государственной пошлины.¹

ФГУП «Почта России» в лице УФПС УР филиала ФГУП «Почта России» (далее – истец) обратилось с иском в суд к Соловьевой Т.А. (далее - ответчик) о взыскании материального ущерба причиненного работником, государственной пошлины, мотивируя свои требования следующим.

¹ Решение Октябрьского районного суда г. Ижевск (Удмуртская Республика) от 30 октября 2018 г. по делу № 2-5186/2018 URL// <https://sudact.ru/practice/materialnaya-otvetstvennost/> (дата обращения 08.05.2018)

Между сторонами был заключен трудовой договор в котором было указано, что работник принимается на должность в отделение почтовой связи. Между работником и работодателем было заключено дополнительное соглашение, согласно которому работник переводится на другую должность. Между работником и работодателем был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности. В трудовые обязанности начальника ОПС входило: прием, обработка, отправка, вручение почтовых отправлений, реализация товаров, расчетно-кассовые операции, и другие трудовые обязанности согласно квалификационной характеристике начальника ОПС 5 класса <номер> от <дата> и трудового договора. В соответствии с приказом № <номер><дата> комиссией работодателя была проведена документальная проверка кассы в ОПС, в ходе которой обнаружена недостача в размере 30018,19 руб. В своей объяснительной Соловьева Т.А. пояснила, что недостача образовалась в связи с технической неисправностью программы. <дата> ответчиком была написана расписка, согласно которой сумму недостачи в размере 30 018, 19 руб., выявленной в ходе ревизии <дата> она обязуется внести в кассу истца в течение 3х месяцев. Соловьевой Т.А. было написано заявление об удержании суммы недостачи из заработной платы.

В судебном заседании представитель истца заявленные требования поддержал в полном объеме по доводам, изложенным в иске, дополнительно суду представил письменные пояснения.

Ответчик, извещенная надлежащим образом, в судебное заседание не явилась. Выслушав представителя истца, исследовав материалы дела, суд приходит к следующему.

Ответчик состоит в трудовых отношениях с истцом в должности, что подтверждается представленными суду трудовым договором, дополнительным соглашением, приказами о приеме и переводе. Также между сторонами был заключен договор о полной материальной ответственности.

В силу п. <номер> договора работодатель вверяет, а работник принимает ответственность за недостачу материальных ценностей, находящихся в фактическом наличии по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей.

В соответствии со ст. 233 ТК РФ, материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

В соответствии со ст. 242 ТК РФ полная материальная ответственность работника заключается обязанности работника возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. В силу ч. 1 ст. 238 ТК РФ, работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

В соответствии со ст. 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случае, когда в соответствии с настоящим Кодексом федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном объеме за ущерб, причиненный работодателю, а также в случае недостачи ценностей, вверенных ему на основании письменного договора или полученных им по разовому документу;

При этом, исходя из положений главы 39 ТК РФ, Постановления Пленума Верховного суда РФ № 52 от 16.11.2006 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников, за ущерб, причиненный работодателю», обязанность доказать размер прямого действительного ущерба, противоправное поведение работника, его вину, причинную связь между противоправным поведением и ущербом, лежит на работодателе. Работник обязан доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

Ответчиком доказательств отсутствия своей вины в причинении ущерба не представлено, факт наличия недостачи и ее размера не оспорен, соответственно, у суда отсутствуют основания для освобождения ответчика от возмещения ущерба.

Поскольку работник не возместил работодателю причиненный ущерб в полном объеме, а размер ущерба ответчиком не оспорен, доказательства, подтверждающие наличие материального ущерба представлены суду, суд приходит к выводу о том, что заявленные требования обоснованы и подлежат частичному удовлетворению, с ответчика в пользу истца подлежит взысканию материальный ущерб.

Выселковский районный суд, рассмотрел в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-871/2018 по иску АО фирма «Агрокомплекс» к Донец О.Н., Павленко В.Б. о взыскании материального ущерба, причиненного недостачей.¹

Представитель АО фирма «Агрокомплекс» обратился в суд с иском к Донец О.Н., Павленко В.Б. о взыскании материального ущерба, причиненного недостачей, мотивируя свои требования тем, что ответчики осуществляли свою трудовую деятельность в должности продавцов продовольственных товаров в магазине №489. С ответчиками заключен договор о полной коллективной (бригадной) ответственности от 23.12.2016 года. 03 мая 2017 г. в магазине проведена инвентаризация товара за период работы коллектива с 30.03.2017 года по 03.05.2017 года. По результатам инвентаризации установлен недостача товарно-материальных ценностей на конец периода в размере 72017 рублей 43 коп. В межинвентаризационный период материальную ответственность несли Павленко В.Б., Донец О.Н. С учетом изложенного сумма недостачи составляет $72017,43 \text{ руб.} / 2 = 36008 \text{ руб.} 71 \text{ коп.}$ С целью установления причин образовавшейся недостачи

¹ Решение Выселковского районного суда (Краснодарский край) от 30 октября 2018 по делу № 2-871/2018 URL// <https://sudact.ru/practice/materialnaya-otvetstvennost/> (дата обращения 08.05.2018)

15.05.2017 года проведено служебное расследование, по результатам которого установлено, что недостача образовалась по вине материально-ответственных лиц. В адрес ответчиков направлены уведомления о добровольном возмещении недостачи, которые остались без ответа и удовлетворения.

Суд, выслушав представителя истца, исследовав письменные материалы дела, оценив доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств, приходит к выводу, что исковые требования подлежат удовлетворению.

Кстовский городской суд, рассмотрел в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-2419/2018 по иску ООО «Связист» к Иванову о возмещении ущерба, причиненного работодателю.¹

В суд с исковым заявлением обратилась ОАО «Связь» к работнику этой организации о взыскании суммы ущерба, причиненного имуществу работодателя.

Обосновав свои требования указал на то, что ответчик является материально ответственным лицом, управлял автомобилем, принадлежащим истцу, совершил дорожно-транспортное происшествие, в результате которого была повреждена машина, тем самым организации и был причинен материальный ущерб. По делу было установлено, что между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор, в котором указано, что ответчик был принят на должность специалиста производственного отдела. В исполнение указанного договора генеральным директором организации издан приказ о приеме ответчика на работу, а также приказ о его полной материальной ответственности. В связи с производственной необходимостью приказом генерального директора работник был допущен к эксплуатации

¹Решение Кстовского городского суда (Нижегородская область) от 28 сентября 2018 г. по делу № 2-2419/2018 URL//<https://sudact.ru/regular/doc/51H0QiF5daWg/> (дата обращения 10.04.19)

автомобиля, принадлежащего истцу, и на время его эксплуатации согласно выписанным путевым листам назначен материально ответственным лицом.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договора, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке. Из материалов дела: ответчик занимал должность специалиста производственного отдела с дополнительным возложением обязанностей по управлению транспортным средством, принадлежащим организации. Однако в перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, не включен.

Данные обстоятельства говорят о том, что договор о полной материальной ответственности не мог быть заключен с работником, в связи с чем заключенный с ним договор о полной материальной ответственности не мог служить основанием для привлечения его как работника к полной материальной ответственности. Требования организации о возмещении работником ущерба в полном объеме, превышающем его среднемесячный заработок, противоречат требованиям вышеназванных норм ТК РФ.

Россошанским районным судом Воронежской области было рассмотрено дело № 2-421/2017 от 3.05.2017 г. по иску ГБУЗ ЯНАО «НЦГБ» к Бородавкиной А.Р. о взыскании задолженности с работника.¹

Ответчица была принята на работу в структурном подразделении Детская поликлиника. В тот же день с ответчицей был заключен соответствующий бессрочный трудовой договор.

На основании Приказа главврача больницы, ответчице было выплачено единовременное пособие, на благоустройство как молодому специалисту, во исполнении ч.2 ст. 37 Закона Ямало-Ненецкого автономного округа от 10.01.2007 № 12-ЗАО «О здравоохранении в Ямало-Ненецком автономном

¹ Решение Россошанского районного суда Воронежской области № 2-421/2017 от 3 мая 2017 г. по делу № 2-421/2017 URL: <https://sudact.ru/regular/doc/mpr0PUQIIX/> (дата обращения 10.05.2019)

округе».¹ Впоследствии Бородавкина А.Р. уволилась по собственному желанию.

В адрес Бородавкиной А.Р. была направлена письменная претензия с предложением добровольно возратить задолженность в сумме которая была оставлена ответчицей без исполнения.

ГБУЗ ЯНАО «НЦГБ» обратилось в суд с иском к Бородавкиной А.Р. о взыскании возникшей у ответчицы задолженности перед работодателем в размере на том основании, что после получения единовременного пособия на благоустройство молодого специалиста, последняя обязана была отработать в указанной должности не менее трех лет, а в случае расторжения трудового договора по собственной инициативе, до истечения указанного срока, возратить единовременное пособие.

Исследовав материалы дела суд приходит к выводу, что на момент издания главным врачом больницы приказа о выплате Бородавкиной А.Р. единовременного пособия на обустройство как молодому специалисту, во исполнении ч.2 ст. 37 Закона ЯНАО от 10.01.2007 года № 12-ЗАО, ответчица не имела права на получение указанных мер социальной поддержки, следовательно выплаченные ей пособие были получены ею как неосновательное обогащение.

Согласно Порядка предоставления мер социальной поддержки работникам государственных учреждений здравоохранения ЯНАО, заявления и документы о выплате единовременного пособия рассматриваются в установленный срок, по результатам рассмотрения которого принимается решение о выплате молодому специалисту единовременного пособия либо отказе в выплате.

Таким образом, работодатель вынося приказ о выплате ответчице указанного единовременного пособия обязан был и имел реальную

¹ Закон ЯНАО от 10.01.2007 № 12-ЗАО «О здравоохранении в Ямало-Ненецком автономном округе» (принят Государственной Думой Ямало-Ненецкого автономного округа 20.12.2006) // Ведомости Государственной Думы Ямало-Ненецкого автономного округа, № 11-1. декабрь, 2006.

возможность установить отсутствие у последней права на получение данного пособия и принять решение об отказе в его выплате, либо принять меры к взысканию необоснованно начисленных и выплаченных денежных средств.

Иванова обратилась в суд с иском к акционерному обществу о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, признании недействительной записи об увольнении в трудовой книжке¹.

В обоснование указала, что работала у ответчика в должности мастера. Приказом начальника уволена с работы по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Увольнение полагала незаконным, ссылаясь на то, что она не обслуживала товарные или денежные ценности, ею не совершался проступок, дающий основание для утраты доверия.

В соответствии со ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в тех случаях совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Истец являлась работником, непосредственно обслуживающим товарные ценности. С Ивановой был заключен договор о полной материальной ответственности. Согласно Постановлению Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» расторжение трудового договора с работником по п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены

¹ Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 13 ноября 2018 года по делу № 33-19986/2018 URL: http://oblsud.svd.sudrf.ru/modules.php?name=docum_sud&id=289 (дата обращения 10.05.19)

такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним.

Акционерное общество обратилось в суд с иском к Данилову о возмещении материального ущерба, причиненного работодателю.¹

В обоснование исковых требований истец указал, что ответчик работал у него приемосдатчиком груза и багажа в поездах в период с 19 июня 2012 года по 03 августа 2016 года. Распоряжением истца от 27 мая 2015 года утверждены Правила предоставления в акционерном обществе права бесплатного проезда на железнодорожном транспорте общего пользования. В соответствии с данными Правилами работникам может предоставляться право бесплатного проезда от места жительства к месту основной работы. В 2017 году сотрудниками Центра внутреннего аудита проведена проверка финансово-хозяйственной деятельности за период с 31 марта 2015 года по 20 марта 2017 года, по итогам которой установлены факты неправомерного пользования ответчиком правом бесплатного проезда на железнодорожном транспорте.

Данилов совершал поездки не к месту исполнения трудовых обязанностей и обратно, чем причинил истцу материальный ущерб.

Как следует из разъяснений, содержащихся в п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 года № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», при определении суммы, подлежащей взысканию, судам следует учитывать, что в силу ст. 238 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан возместить лишь прямой действительный ущерб, причиненный работодателю.²

¹ Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 16 октября 2018 года по делу № 33-18460/2018 URL: http://oblsud.svd.sudrf.ru/modules.php?name=docum_sud&id=289 (дата обращения 10.05.19)

² Российская газета. № 268. 2006. 29 ноября.

Следуя выводу суда первой инстанции, ответчик не обязан доказывать обстоятельства, так как бремя доказывания противоправности действий работника и виновности его в причинении материального ущерба лежит на работодателе.

Горохов обратился в суд с иском к индивидуальному предпринимателю Попову об установлении факта трудовых отношений, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда.¹

В обоснование иска указал, что в период с 28 апреля 2016 года по 02 августа 2017 года без оформления трудового договора работал у ответчика. Изначально истец указывал, что работал в качестве управляющего контактными зоопарком, впоследствии – в качестве заместителя директора. Выполняя работу, он обеспечивал кормом животных, приобретал средства по уходу за животными, контролировал состояние вольеров, производил обучение и контроль вновь принятых сотрудников, вел учет расходов организации. Одновременно указывал на выполнение им этого же комплекса услуг по гражданско-правовому договору, при рассмотрении дела настаивал, что эти отношения были трудовыми, ссылаясь на то, что сторонами достигнуто соглашение о заработной плате в размере 50 000 рублей в месяц, ответчик не произвел выплату сумм за весь период, а с 02 августа 2017 года отказался от услуг, предоставляемых им, запретил допуск на территорию. В судебном заседании также пояснил, что изначально с ответчиком была договоренность о совместном открытии контактного зоопарка, он перечислял ответчику денежные средства на открытие зоопарка, впоследствии ответчик отказался подписывать договор о совместной деятельности, запретил в августе доступ на территорию зоопарка.

Ответчик возражал против удовлетворения иска, отрицая факт трудовых отношений между сторонами, а также факт заключения договора на оказание услуг между ним (ответчиком) и истцом. Указывал на ведение с истцом

¹ Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 14 декабря 2017 года по делу № 33-21301/2017 URL: http://oblsud.svd.sudrf.ru/modules.php?name=doc_um_sud&id=289 (дата обращения 10.05.19)

совместного бизнеса, перечисление ему истцом в 2016 году для организации контактного зоопарка 911 900 рублей.

Как следует из материалов дела и установлено судом, письменный трудовой договор сторонами не заключался.

С учетом указанных правовых норм, а также разъяснений Верховного Суда Российской Федерации следует, что в отсутствие надлежащим образом оформленных трудовых отношений между работником и работодателем юридически значимым обстоятельством является установление фактического допуска работника к выполнению работы с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Обязанность доказывания факта возникновения трудовых отношений (в отсутствие подписанного сторонами трудового договора) лежит на истце в соответствии со ст. 56 ГПК РФ. Суд первой инстанции, приходя к выводу о доказанности этого обстоятельства, не дал оценки ни объяснениям самого истца об основаниях и условиях выполняемой им работы, ни объяснениям ответчика, ни письменным доказательствам, ни показаниям свидетелей.

Поскольку не доказан факт наличия между сторонами трудовых отношений, то у суда не было оснований и для взыскания задолженности по заработной плате (статьи 21, 22, 135 Трудового кодекса Российской Федерации), компенсации морального вреда (статья 237 Трудового кодекса Российской Федерации).

Наличие подобной практики решение трудовых споров и толкование трудовых норм указывает на несовершенство законодательства, отсутствие четкого понятия регламентации вопросов материальной ответственности сторон трудового договора. Суд чаще всего сталкивается с трудностями определения правоотношений между работодателями и работниками, а также дачи правильной оценки представленными доказательствами. Для того чтобы регулировать отношения между сторонами трудового договора применяется материальная ответственность, задача которой состоит в соблюдении прав сторон и обеспечении правопорядка.

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Тема: Материальная ответственность сторон трудового договора

Данное занятие разработано для студентов образовательной организации высшего образования профиля подготовки «Правоведение и правозащитная деятельность» профилизации «Правозащитная деятельность».

Курс: Трудовое право

Форма занятий: семинар

Тип: мастер-класс

Методы обучения: словесный, информационно-обобщающий

Средства обучения: ТК РФ, и другие нормативные документы, дидактические материалы, мультимедийное оборудование

Цель: Изучение норм ТК РФ материальной ответственности, прав и обязанностей трудового отношения. Закрепить уровень знаний студентов в изучении Трудового законодательства РФ.

Задачи:

- 1) Изучить нормы ТК РФ, ГК РФ и другие документы, а также права и обязанности сторон трудового договора.
- 2) Развивать умение использование возможностей правовой системы государства, умение ориентироваться в изученном материале и пользоваться изученными знаниями на практике.
- 3) Формировать умение анализировать нормативные правовые акты, формировать умение решать практические задачи, формировать правовую и политическую культуру.

План проведения мастер-класса: (140 мин.)

1. Организационная часть.

1.1. Знакомство с темой, целями и планом (3 мин.)

1.2. Обоснование актуальности темы (12 мин.)

2. Содержание (90 мин.)

2.1. Представление материала по теме «Материальная ответственность сторон трудового договора» в презентации и рассмотрение статей ТК РФ, ГК РФ и других документов. (25 мин.)

2.2. Практическая работа (10 мин.)

2.3. Игра «Составление договора» (30 мин.)

2.4. Работа в группах по составлению договоров (30 мин.)

3. Подведение итогов (30 мин.)

3.1. Презентация (10 мин.)

3.2. Обобщающие вопросы (15 мин.)

3.3. Общий вывод (5 мин.)

Ход мастер-класса.

1. Преподаватель знакомит студентов с темой мастер-класса, определяет его цель.

2. Обоснование актуальности темы

Целью занятия является формирования у студентов знаний о материальной ответственности сторон трудового договора. В процессе мастер-класса необходимо сформировать умение у студентов использования возможностей правовой системы государства, умение ориентироваться в изученном материале и пользоваться изученными знаниями на практике.

Трудовое право это одна из значимых отраслей права в Российской Федерации, играющая важную роль в регулировании трудовых отношений. Основу любого общества составляет трудовая деятельность. Основные права человека закреплены в Конституции РФ, право каждого свободно распоряжаться своими способностями, выбирать род деятельности, также право трудиться в условиях, отвечающих всем требованиям безопасности. Таким образом, каждый трудящийся имеет право на законные условия труда, отвечающие требованиям гигиены и безопасности. В результате не исполнения работником или работодателем своих обязанностей трудового договора, то он подлежит возмещению материального ущерба.

Материальная ответственность сторон трудового договора представляет собой вид юридической обязанности одной из сторон возместить реальный имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне в результате виновного противоправного неисполнения трудовых обязанностей.

Материальная ответственность сторон трудового договора является одним из самых важных правовых институтов трудового права. Законодательство о материальной ответственности направлено на защиту имущественных прав, имущества сторон трудового договора. Материальная ответственность как институт трудового права и вид юридической ответственности выражается в существенной гарантии сохранности имущества сторон трудовых отношений. В трудовом праве меры материальной ответственности в первую очередь средство укрепления дисциплины труда.

Обязанность сторон трудового отношения соблюдать все условия трудового договора, также право работодателя требовать от своих работников подобающего исполнения всех трудовых обязанностей, в том числе и бережливого отношения к имуществу работодателя, в свою очередь, право работников требовать от работодателя соблюдения обязанностей по отношению к трудящимся, это и является одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений.

Материальная ответственность обеспечивает выполнение и соблюдение норм труда, профилактику незаконного поведения. Установление специальных процедур привлечения к ответственности работника создает стабильные гарантии сохранности имущества работодателя от порчи, уничтожения, утраты.

Таким образом, актуальность данной темы обусловлена особым отношением государства к вопросу обеспечения социальной справедливости в случае взаимного причинения субъектами трудовых правоотношений имущественного ущерба и морального вреда. Исследование материальной

ответственности сторон трудового договора, всегда было актуальным для исследования в рамках учебных и научных работ это связано с тем, что материальная ответственность сторон трудового договора является важнейшим правовым институтом трудового права, гарантией компенсации ущерба причиненного сторонам трудового договора при его реализации.

1. Содержание

Преподаватель рассматривает со студентами понятие материальной ответственности сторон трудового договора, используя при этом презентацию. Кратко обосновывает основные задачи, рассматривает со студентами статьи ТК РФ, ГК РФ и другие документы. Преподаватель дает возможность использовать средства обучения на этапе усвоения материала, развивает навыки и умения работы с документами.

2. Игра (работа в группах по составлению договоров)

Преподаватель проводит коллективную работу со студентами по составлению договоров о полной материальной ответственности с использованием информационных ресурсов. Студенты сразу играют две роли: экспертов и исследователей, обосновывая соответствие, правильности предоставленного материала по составлению договора о полной материальной ответственности. Преподаватель показывает наглядно различные сочетания материала и является «ключом», при переходе к более самостоятельному уровню усвоению и использования материала. Итогами этого этапа занятия является порядок выстраивания последовательности договора о полной материальной ответственности.

3. Подведение итогов

1. Презентация. Студенты в данном случае одновременно играют две роли: экспертов и экспериментаторов, оценивают логику содержания информационную ценность составляемых договоров. Преподаватель оценивает характер предоставления материала, вносит необходимые поправки.

2. Преподаватель проводит опрос по теме

- 1) Что такое материальная ответственность?
- 2) Какие существуют виды материальной ответственности?
- 3) Какие обязательные условия наступления материальной ответственности?
- 4) Какие виды материальной ответственности работника вам запомнились?
- 5) Чем отличается ограниченная материальная ответственность от полной?
- 6) Какой порядок привлечения работника к материальной ответственности?
- 7) За что привлекается работодатель к материальной ответственности?

Обе группы подводят итоги своей работы, с учетом мнения студентов группы выставляются оценки.

Общий вывод:

И так после рассмотрения нашей темы, студент должен знать, что сторона трудового договора, причинившая ущерб другой стороне, должна возместить это ущерб в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами. После причиненного ущерба расторжение трудового договора не влияет на освобождения стороны этого договора от материальной ответственности.

Сегодня все чаще наблюдается рост нарушений трудовых прав. Для регулирования отношений между работниками и работодателем применяется материальная ответственность, главная задача которой состоит в обеспечении уровня правопорядка, соблюдения прав сторон трудового договора. Для того чтобы защитить права и интересы сторон, необходимо развивать и совершенствовать трудовое законодательство, регулирующее материальную ответственность сторон трудового договора.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассмотрев тему материальной ответственности сторон трудового договора, можно сказать, что под материальной ответственностью подразумевается обязанность каждой стороны как работника так работодателя возместить ущерб, причиненный ею другой стороне в следствии невыполнения трудовых обязанностей. По общему правилу сказано, что сторона трудового договора, нанеся ущерб другой стороне, возмещает ущерб в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами.

В современном трудовом законодательстве довольно подробно регулируется институт материальной ответственности. Материальная ответственность является самостоятельным видом юридической ответственности, её особенности определены характером трудовых отношений.

В ТК РФ материальной ответственности работника посвящена целая глава, в которой сказано, что подразумевается под прямым действительным ущербом, определяются пределы материальной ответственности, порядок определения размера причинённого ущерба и его взыскания и так далее.

Проанализировав материалы судебной практики о материальной ответственности можно выявить некоторые пробелы в трудовом законодательстве. В большинстве случаев работник обращается в суд за защитой нарушенных прав с различными исками, например: компенсации морального вреда, признание незаконным отказа в приеме на работу, иски о взыскании не выплаченной заработной платы. Наличие подобной практики решение трудовых споров и толкования трудовых норм указывает на некоторые недостатки законодательства, отсутствие четкого понятия регламентации по вопросам материальной ответственности сторон трудового договора. Суд чаще всего сталкивается с трудностями определения

правоотношений между работодателями и работниками, а также дачи правильной оценки представленными доказательствами.

Так, например, в ст. 243 п. 3 говорится о том, что работник обязан возмещать ущерб в полном объеме, если ущерб причинен умышленно. Но вот практическое применение этого основания сложно доказуемое. В действительности, сложно доказать, что работник, причиняя ущерб работодателю, действовал умышленно. Также следует признать некую сложность привлечения работника к полной материальной ответственности за разглашение коммерческой тайны.

В трудовых отношениях наиболее слабая сторона это работник, и поэтому государство должно в первую очередь на законодательном уровне защищать его интересы. Таким образом, хотелось бы выделить, что при решении вопроса о привлечении работника к материальной ответственности необходимо принимать во внимание всю совокупность факторов причинения ущерба.

Вместе с тем законодательство не лишено и пробелов правового регулирования материальной ответственности работодателя.

Правовые нормы трудового законодательства, связанные с материальной ответственностью работодателя, в частности, за ущерб, причиненный имуществу работника, нуждаются в совершенствовании. Так, например, норма ТК РФ о материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235), нуждается в конкретизации. В этой статье следует прописать исчерпывающий перечень случаев, когда работодатель несет материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника. К таким случаям, к примеру, можно отнести: утрату или порчу личных вещей работника, сданных в места предназначенные для хранения имущества работника.

Также для ясности в ст. 235 ТК РФ необходимо установить срок, в течении которого работник имеет право обратиться к работодателю с заявлением о возмещении ущерба, причиненного его имуществу, а именно

три месяца, поскольку этот срок в сравнении со сроком 3 месяца на обращение работника в суд за решением персональных споров.

Таким образом, с помощью предложенных изменений суд сможет наиболее качественней разрешать споры между сторонами трудовых отношений.

Также данные пробелы могут быть устранены путем пояснения отдельных положений ТК РФ и других нормативных правовых актах, предусматривающих ответственность за нарушение трудового права. Своевременные разъяснения специалистов, анализ практики применения нормативных правовых актов, даст ответ на многочисленные вопросы, которые помогут правильно применять закон, а следовательно будут способствовать уменьшению числа правонарушений в сфере труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты и документы

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (в ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 01.04.2019) // Российская газета. № 256. 2001. 31 декабря.

Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (в ред. от 03.08.2018) // Российская газета. № 238-239. 1994. 08 декабря.

Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (в ред. от 29.07.2018) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 5. Ст. 410.

Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (в ред. от 23.04.2019) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // Российская газета. № 256. 2001. 31 декабря.

Постановление Правительства РФ от 11.04.2003 № 213 (с изм. от 13.07.2006) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // Российская газета. № 73. 2003. 16 апреля.

Постановлением Министерства труда и социального развития 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» // Российская газета. № 25. 2003. 08 февраля.

Закон ЯНАО от 10.01.2007 № 12-ЗАО «О здравоохранении в Ямало-Ненецком автономном округе» (принят Государственной Думой Ямало-Ненецкого автономного округа 20.12.2006) // Ведомости Государственной Думы Ямало-Ненецкого автономного округа, № 11-1. Декабрь. 2006.

Судебная практика

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2006. 31 декабря.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Российская газета. 2006. 29 ноября.

Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 14 декабря 2017 года по делу № 33-21301/2017 URL:http://oblsud.svd.sudrf.ru/modules.php?name=docum_sud&id=289 (дата обращения 10.05.19)

Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 16 октября 2018 года по делу № 33-18460/2018 URL:http://oblsud.svd.sudrf.ru/modules.php?name=docum_sud&id=289 (дата обращения 10.05.19)

Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 13 ноября 2018 года по делу № 33-19986/2018 URL:http://oblsud.svd.sudrf.ru/moules.php?name=docum_sud&id=289 (дата обращения 10.05.19)

Решение Октябрьского районного суда г. Ижевск (Удмуртская Республика) от 30 октября 2018 г. по делу № 2-5186/2018 URL://<https://sudact.ru/practice/materialnaya-otvetstvennost/> (дата обращения 08.05.2018)

Решение Выселковского районного суда (Краснодарский край) от 30 октября 2018 г. по делу № 2-871/2018 URL://<https://sudact.ru/practice/materialnaya-otvetstvennost/>(дата обращения 08.05.2018)

Решение Кстовского городского суда (Нижегородская область) от 28 сентября 2018 г. по делу № 2-2419/2018 URL://<https://sudact.ru/regular/doc/51H0QiF5daWg/> (дата обращения 10.04.19)

Решение Московского районного суда г. Чебоксары (Чувашской Республики) от 19 сентября 2018 г. по делу № 2-3868/2018 URL://<https://sudact.ru/regular/doc/i2AWGYiwvRNp/?regular-txt> (дата обращения 10.04.19)

Решение Россошанского районного суда Воронежской области № 2-421/2017 от 3 мая 2017 г. по делу № 2-421/2017 URL://<https://sudact.ru/regular/doc/mpr0PUQIIrX/> (дата обращения 10.05.2019)

Литература

Анисимов А. Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников. Учебное пособие. М.: «Деловой двор», 2011. 113 с.

Ахрамеева, О.В. Трудовое право: учебное пособие в 4 частях. Часть 1 / О.В. Ахрамеева, И.Ф. Дедюхина, О.В. Жданова, Н.В. Мирошниченко, Д.С. Токмаков. Ставрополь, 2015. 38 с.

Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н. Ответственность по российскому трудовому праву. М.: Велби, Проспект, 2008. 142 с.

Дмитриева И.К., Мацкевич О.В.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. 196 с.

Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. 212 с.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, постатейный, 3-е издание, пересмотренное под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова «НОРМА», «ИНФРА-М». 2015. 848 с.

Мионов В.И. Трудовое право: Учебник для вузов. СПб.: Питер. 2017. 864 с.

Прасолов Б.В. Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда в предмете трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 51-54.

Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Трудовое право России. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. 171 с.

Резепова В.Е., Захарова Н.А., Захарова Ю.Б. Трудовое право России: Учеб. пособие // Саратов. 2015. 135 с.

Российское трудовое право: Учебник для вузов / Отв. ред. А.Д. Зайкин. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2017. 415 с.

Трудовое право: Учебник / Н.А. Бриллиантова, О.Н. Волкова, Н.Г. Гладков и др.; Под ред. О.В. Смирнова и И.О. Снигиревой. М.: Проспект, 2017. 536 с.

Трудовое право: учебник для бакалавров: в 2-х томах / коллектив авторов; отв. ред. Е.М. Офман, Э.Л. Лещина. М.: Прометей, 2017. Т. II. Часть особенная. 492 с.

Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, Дмитриева И.К., Мацкевич О.В.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. 196 с.

Трудовое право России: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. М.: Издательство Юрайт, 2017. 854 с.

Трудовое право 2018 «Понятие материальной ответственности в трудовом праве и ее виды» URL: <https://www.zakonoved.com/> (дата обращения 29.04.2019)

Трудовое право России: Учебник, Орловский Юрий Петрович, Нуртдинова Алия Фаворисовна, URL: <https://litresp.ru/chitat/ru/O/orlovskij-yurij-petrovich/trudovoe-pravo-rossii-uchebnik/12> (дата обращения 25.04.2019)

Трудовое право (Гейхман В.Л., 2015), URL: <http://be5.biz/pravo/t010/14.html> (дата обращения 02.05.2019)