

Материальная
ответственность сторон
трудового договора

- 1. Понятие и виды
материальной
ответственности**
- 2. Материальная
ответственность
работодателя перед
работником**
- 3. Материальная**

1. Понятие и виды **материальной** **ответственности**

РАЗДЕЛ VII МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, Глава 19 Общие положения

Материальная ответственность (МО) есть обязанность стороны ТД, причинившей ущерб (вред) другой стороне возместить его в размере и порядке, установленном законодательством.

Сторона ТД (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК КР и иными законами (ст. 273 ТК КР).

ТД или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться МО сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не должна быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК КР или иными законами. Расторжение ТД после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны ТД от ответственности.

Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора (ст. 274 ТК КР). МО стороны ТД за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора, наступает в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия) и причинной связи между виновным противоправным поведением и причиненным ущербом, если иное не предусмотрено ТК КР, иными законодательными актами.

Работодатель возмещает работнику ущерб в виде утраченного заработка и утраты или повреждения имущества работника, а также в установленных законом случаях моральный вред.

Работник возмещает работодателю ущерб в виде утраты или повреждения его имущества, а также необходимости произвести излишние денежные выплаты.

В установленных законом случаях руководитель организации возмещает недополученные доходы вследствие недобросовестного исполнения им трудовых обязанностей.

Трудовое законодательство предусматривает МО работодателя перед работником и МО работника перед работодателем. Поскольку МО является самостоятельным видом юрид. ответственности, обязанность возместить причиненный работодателю ущерб наступает независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

МО по нормам ТП следует отличать от других мер материального воздействия, а именно: лишения премии, предусмотренной системой оплаты труда, или вознаграждения по итогам годовой работы, снижения коэффициента трудового участия при коллективной форме организации и стимулирования труда; удержаний из зарплаты, производимых на основании закона.

МО по ТП следует отличать от имущественной ответственности по гражданскому праву. Учитывать это нужно прежде всего в правоприменительной деятельности организаций для предотвращения возможных ошибок при решении вопроса о возмещении ущерба, причиненного работодателю. Субъектами МО по ТП могут быть только работники, состоящие (или состоявшие на момент причинения ущерба) в трудовых отношениях с тем работодателем, которому они причинили материальный ущерб. В связи с трудовыми отношениями на работников пвтр и другими нпа возлагаются дополнительные обязанности по сохранности имущества данного работодателя. В тех случаях, когда ущерб причиняется другими лицами (подрядчиком или исполнителем по договорам подряда, поручения), возмещение должно производиться по нормам гражданского права, т.к. эти лица не состоят с организацией в трудовых отношениях.

2. Материальная
ответственность
работодателя перед
работником

Наступление МО ответственности работодателя перед работником возможно в следующих случаях:

- возмещение работнику вреда, причиненного увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанных с исполнением трудовых обязанностей;
- возмещение ущерба, нанесенного в результате не получения заработка и во всех случаях незаконного лишения возможности трудиться;
- возмещение ущерба, причиненного личным вещам и другому имуществу работника.

1. Ответ-ть за вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья при исполнении ими трудовых обязанностей. В соответствии со ст. 225 ТК КР работодатель несет ответ-ть за вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей и происшедшим как на территории работодателя, так и за её пределами, а также во время следования работника к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем.

Трудовое увечье - это внезапное повреждение здоровья, вызванное воздействием внешней (посторонней) силы. Для увечья характерно резкое, обычно травматическое, повреждение здоровья. Под увечьем понимается любая травма (механическая, термическая, электрическая, химическая, токсическая и др.), повлекшая кратковременную или длительную утрату трудоспособности, если она явилась результатом несчастного случая, связанного с выполнением труд-х обязанностей. Острые профес-ые заболевания и отравления могут быть отнесены к несчастным случаям, если они вызваны, как правило, внезапным событием (например, утечка ядовитых газов), т.е. моментальным воздействием на организм человека ядовитых веществ. Острыми считаются профес-ые заболевания и отравления, возникшие после однократного (в течение не более одной рабочей смены) воздействия вредных производственных факторов. Они расследуются как несчастные случаи на производстве. Результаты расследования оформляются актом по форме Н-1.

Профессиональные заболевания - это заболевания, вызванные действием неблагоприятных производственно-профес-ых факторов (пневмокониозы, вибрационная болезнь, интоксикация и др.), а также ряд таких заболеваний, в развитии к-рых установлена причинная связь с воздействием определенного производственно-профес-го фактора и исключено явное влияние других непрофес-ых факторов, вызывающих аналогичные изменения в организме (бронхит, аллергические заболевания, катаракта и др.).

Под иным повреждением здоровья понимается общее заболевание. Общее заболевание обычно не связано с исполнением труд-ых обязанностей и не может считаться страховым случаем, за которое предусматривается ответ-ть работодателя согласно труд-му законод-ву. Необходимым условием для отнесения общего заболевания к числу повреждений здоровья, связанных с исполнением труд-х обязанностей, является соответствующее заключение компетентного мед. учреждения.

Доказательством ответственности работодателя за причиненный вред, и доказательством его вины могут служить (ст. 228 ТК КР):

- акт о несчастном случае на производстве (професс-ом заболевания);
- акт комиссии о расследовании НС на производстве;
- приговор, решение суда, постановление прокурора, органа дознания или предварительного следствия;
- заключение органов гос. надзора и контроля или технической инспекции труда профсоюзов о причинах повреждения здоровья;
- решение о наложении адм-го или дисц-го взыскания на должностных лиц;
- мед. заключение о професс-ом заболевании;
- показания свидетелей;
- другие документы.

Виды возмещения вреда (ст. 231 ТК КР). Возмещение вреда потерпевшему состоит:

- 1) в выплате возмещения утраченного заработка (или соответствующей его части);
- 2) в компенсации дополнительных расходов;
- 3) выплате в установленных случаях единовременного пособия;
- 4) в возмещении морального вреда;
- 5) в возмещении расходов на погребение.

2. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 275 ТК КР). Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, перевода на другую работу или увольнения;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- распространения любым способом (в том числе путем выдачи необъективной характеристики) порочащих работника сведений, которое препятствовало работнику в поступлении на другую работу;
- других случаев, предусмотренных законами и колл. договором.

3. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 276 ТК КР). Работодатель, причинивший в результате ненадлежащего исполнения своих обязанностей по трудовому договору ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба определяется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба или при согласии работника равноценным имуществом.

Возмещение морального вреда, причиненного работнику (ст. 277 ТК КР). Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон ТД. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

См.: постановление Пленума Верховного суда КР от 4 ноября 2004 года N 11 "О некоторых вопросах судебной практики применения законодательства о возмещении морального вреда"

Порядок возмещения ущерба, причиненного работнику (ст. 278 ТК КР).

Заявление о возмещении ущерба подается самим работником либо другим заинтересованным лицом работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение не позднее 10 дней со дня его поступления.

При несогласии работника с решением работодателя или по истечении срока, установленного для ответа, работник вправе обратиться в органы по рассмотрению трудовых споров либо в суд.

3. Материальная **ответственность работника**

Материальная ответственность работника перед работодателем за причиненный ущерб бывает следующих видов:

- ограниченная;
- полная;
- коллективная.

1. Ограниченная МО предусматривает возмещение работником ущерба в заранее установленных пределах. Как правило, таким пределом является средний месячный заработок (ст. 282 ТК КР). ТК КР не содержит перечня случаев причинения ущерба, за которые предусмотрена МО в пределах среднего месячного заработка работника, но как показывает практика, наиболее типичными случаями являются следующие:

- порча или уничтожение по небрежности имущества работодателя, материалов, изделий (продукции), а также инструментов, спецодежды и других предметов, выданных в пользование работнику;
- недобор денежных сумм, утрата документов, полное или частичное обесценение документов, уплата штрафа по вине работника.

2. Полная МО называется так потому, что работник возмещает ущерб в полном размере без всякого ограничения, но не более размера прямого ущерба. В соответствии со ст. 284 ТК КР с работниками, достигшими 18-летнего возраста, непосредственно обслуживающими денежные или материальные ценности, как при приеме на работу, так и впоследствии в дополнение к ТД может быть заключен письменный договор о полной индивидуальной или коллективной МО.

Статья 283 ТК КР устанавливает случаи полной МО. МО в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- недостачи ценностей, вверенных ему на основании письменного договора о полной МО;
- недостачи ценностей, полученных по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- когда в соответствии с ТК КР и иными законами на работника возложена полная МО за ущерб, причиненный при исполнении труд-х обязанностей;
- причинения ущерба в результате адм-го проступка, если таковой установлен соответствующим гос. органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служ-ую, комм-ую или иную), в случаях, предусмотренных законами;
- причинения ущерба не при исполнении работником труд-х обязанностей.

МО в полном размере причиненного ущерба может быть установлена ТД, заключаемым с руководителем организации его заместителями, главным бухгалтером.

3. Коллективная (бригадная) МО устанавливается при совместном выполнении работниками отдельных видов работ. Коллективная МО за причинение ущерба вводится, если невозможно разграничить ответ-ть каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере.

По договору о коллективной МО о возмещении ущерба в полном размере ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается ответ-ть за их недостачу. Для освобождения от МО работники, с которыми заключен указанный договор, должны доказать отсутствие своей вины (ч. 5 ст. 284 ТК КР). Письменный договор о коллективной МО заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

Суммы возмещений ущерба распределяются между членами коллектива (бригады) в долевом порядке в зависимости от отработанного времени (например, один работник был в отпуске или болел), от степени вины каждого пропорционально их тарифным ставкам. Для освобождения от МО член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

Определение размера причиненного ущерба. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Порядок взыскания ущерба, причиненного работодателю.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение работодателя может быть сделано не позднее 1 месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок или истек месячный срок со дня обнаружения ущерба, взыскание осуществляется в судебном порядке.

В случае несогласия с произведенным взысканием сумм причиненного ущерба работник вправе обратиться в суд.

Снижение судом размера ущерба, подлежащего взысканию с работника. Суд может с учетом степени и формы вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер возмещения ущерба, подлежащего взысканию с работника. Снижение размера возмещения ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

Возмещение затрат, связанных с обучением работника.

Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного труд. договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

Возмещение вреда, причиненного организации его

руководителем. Вред, причиненный организации по вине ее руководителя, возмещается в соответствии с ТК КР и иными законами. Решение о взыскании ущерба с руководителя гос-ой (муниц-ой) организации может быть принято вышестоящим органом.

Взыскание с руководителя организации материального ущерба в судебном порядке производится по заявлению собственника или уполномоченного им органа, а для гос-ых (муниц-ых) организаций - и прокурора.