

**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.