**Тема 4.5 Материальная ответственность сторон трудового договор**

 **План:**

**1 Понятие, условия и виды материальной ответственности**

**2 Материальная ответственность работодателя перед работником**

**3 Материальная ответственность работника перед работодателем**

**Основные понятия:** **понятие и виды материальной ответственности; материальная ответственность работодателя перед работником и порядок его возмещения, порядок определения размера материального ущерба работника перед работодателем и виды материальной ответственности**

**1 Понятие, условия и виды материальной ответственности**

В трудовом праве под материальной ответственностью понимается обязанность стороны трудового договора (работодателя или работника), причинившей ущерб другой стороне, возместить этот ущерб. Условия наступления материальной ответственности определены в ст. 233 Трудового кодекса РФ. В соответствии с данной статьей 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 настоящим кодексом или иными федеральными законами. Таким образом, обязательными условиями наступления материальной ответственности являются: наличие ущерба; противоправное поведение (действие или бездействие); вина причинителя ущерба; причинная связь между противоправным и виновным поведением причинителя ущерба и ущербом, возникшим у другой стороны трудового договора.

 Поскольку обязанность возместить нанесенный ущерб закон возлагает на обе стороны трудового договора, законодательство выделяет два вида материальной ответственности: 1) материальную ответственность работодателя перед работником; 2) материальную ответственность работника перед работодателем. Каждый из этих видов материальной ответственности имеет свою специфику и регулируется соответствующей главой Трудового кодекса.

**2 Материальная ответственность работодателя перед работником**

Трудовой кодекс РФ предусматривает следующие случаи материальной ответственности работодателя перед работником: ответственность за материальный ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ); ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ); ответственность за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ); ответственность за причинение работнику морального вреда (ст. 237 ТК РФ). Ответственность за материальный ущерб» причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться. Согласно ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Ущерб, причиненный имуществу работника, возмещается работодателем в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре, т. е. путем восстановления (ремонта) поврежденного имущества или предоставления работнику имущества, равноценного утраченному. Ответственность за задержку выплаты заработной платы. Данный вид ответственности наступает не только при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, но и в случае нарушения сроков оплаты отпуска, выплат при увольнении и любых других выплат, причитающихся работнику. Ответственность за причинение работнику морального вреда. Под моральным вредом понимаются физические или нравственные страдания потерпевшего.

**3 Материальная ответственность работника перед работодателем**

Как следует из ст. 233 ТК РФ, работник должен нести материальную ответственность за любой ущерб, причиненный работодателю в результате его виновного противоправного поведения. Однако при этом следует иметь в виду, что в соответствии со ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. В этом состоит одна из главных особенностей материальной ответственности работников. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение (умаление) наличного имущества работодателя (или имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Законодательство предусматривает обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. К ним Трудовой кодекс РФ относит: 1) непреодолимую силу; 2) нормальный хозяйственный риск; 3) крайнюю необходимость или необходимую оборону; 4) неисполнение работодателем обязанностей по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Указанные обстоятельства в Трудовом кодексе не конкретизируются, но обычно под непреодолимой силой понимаются чрезвычайные и непредотвратимые при данных условиях события. Риск признается оправданным, если: 1) совершенное действие соответствует современным знаниям и опыту; 2) поставленная цель не могла быть достигнута иными действиями; 3) лицо, допустившее риск, приняло все возможные меры для предотвращения ущерба. Под крайней необходимостью понимается причинение вреда для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица и других лиц, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами и если причиненный вред является менее значительным, чем предотвращенный вред. Примером отсутствия надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, может быть хранение ценностей без соответствующей охраны или в неприспособленном для этого помещении.

Законодательство предусматривает два вида материальной ответственности работников: ограниченную и полную.

Ограниченная материальная ответственность выражается в обязанности работника возместить прямой действительный ущерб, но не свыше своего среднего месячного заработка. Полная материальная ответственность заключается в обязанности работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Полная материальная ответственность может быть не только индивидуальной, но и коллективной. Коллективная (бригадная) материальная ответственность вводится при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере. 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.

**Контрольные вопросы**

1. Какие виды материальной ответственности вам известны?
2. При каких условиях возможно наступление материальной ответственности?
3. Чем ограниченная материальная ответственность работника отличается от полной материальной ответственности?
4. В каких случаях работник может быть привлечен к полной материальной ответственности?
5. Каков порядок возмещения работником причиненного ущерба?