**18.12.2020**

**17 ТО-1Д**

**ПОПД**

**Урок № 31**

**Тема: Понятие и виды материальной ответственности**

Понятие и виды материальной ответственности в сфере труда

Материальная ответственность в сфере труда представляет собой обязанность одной стороны трудового договора, виновной в причинении ущерба другой стороне, возместить его в размере и порядке, предусмотренных трудовым законодательством.

**Классификации материальной ответственности в сфере труда:**

По субъекту выделяют [материальную ответственность работника](https://www.grandars.ru/college/pravovedenie/mo-rabotnika.html) и [материальную ответственность работодателя](https://www.grandars.ru/college/pravovedenie/mo-rabotodatelya.html);

**По объему возмещения** выделяют полную (в размере прямого действительного ущерба) и ограниченную (в размере прямого действительного ущерба, но не свыше среднего заработка работника). Работодатель всегда несет полную материальную ответственность, а работник в определенных законом случаях несет полную материальную ответственность, а в остальных - ограниченную;

**По количеству виновных лиц** и способу распределения между ними ответственности выделяют [индивидуальную ответственность](https://www.grandars.ru/college/pravovedenie/kollektivnaya-i-individualnaya-mo.html) и [ответственность группы работников](https://www.grandars.ru/college/pravovedenie/kollektivnaya-i-individualnaya-mo.html).

По способу распределения ответственности в группе виновных в причинении ущерба работников выделяют долевую, солидарную, субсидиарную и коллективную (бригадную) материальную ответственность;

По способу возмещения причиненного ущерба выделяют возмещение на основании письменного соглашения сторон (добровольный порядок возмещения), на основании судебного решения и на основании распоряжения работодателя.

**Следует всегда помнить, что обязательными условиями привлечения к материальной ответственности являются:**

- наличие действительного (реального) ущерба;

- ущерб причиняется одной стороной трудового договора другой стороне;

- имеется вина стороны, причинившей ущерб (за исключением случаев причинения вреда источником повышенной опасности и ответственности работодателя за ущерб, причиненный его работником при исполнении трудовых обязанностей);

- должна быть причинная связь между виновным противоправным деянием (действием или бездействием) и причиненным ущербом;

- отсутствуют обстоятельства, освобождающие от ответственности.

Обычно в основе материальной ответственности лежит правонарушение, поэтому при привлечении к ответственности работника работодатель берет с него объяснение, как при дисциплинарной ответственности. Кроме того, как и при любом правонарушении, для привлечения к ответственности должен быть в наличии определенный состав.

Элементы состава правонарушения при материальной ответственности можно определить следующим образом:

- **субъект:** сторона трудового договора, в том числе бывшая, если ущерб причинен во время трудовых отношений;

- субъективная сторона: вина субъекта как категория, характеризующая отношение субъекта к деянию и наступающим последствиям, определяется в форме умысла или неосторожности;

- **объект:**

- правоотношение, нарушаемое деянием, это отношения собственности и имущественных интересов, которые нарушаются вследствие причинения ущерба;

- объективная сторона: это внешняя характеристика самого деяния, включая последствия, причинно-следственную связь между действием или бездействием и причиненным ущербом, а также место, время, способ совершения деяния и другие внешние характеристики.

Говоря о материальной ответственности, нельзя не отметить значение института материальной ответственности в трудовом праве:

- восстановительное значение: возмещается причиненный ущерб;

- воспитательное значение: необходимость претерпевать неблагоприятные последствия; оказывается влияние на самого работника и других членов трудового коллектива не допускать подобных деяний;

- правовое значение: процедура, объем возмещения, порядок - все регламентируется законодательством, и несоблюдение установленных правил может лишить сторону возможности возмещения.

Следует учитывать, что условия обеспечения имущественных интересов сторон трудового договора не появляются сами по себе, они напрямую связаны с исполнением сторонами трудового договора своих обязанностей.

Так, трудовое законодательство предусматривает обязанность работника бережно относиться к имуществу работодателя (ст. 21 ТК РФ). Работодатель обязан создать необходимые условия для работы, он обязан обеспечить безопасность машин, механизмов, должен обеспечить работников необходимым инструментом, документацией, в установленных случаях обучить работника методам и приемам ведения работ, а также работодатель должен обеспечить условия для сохранности вверенного работнику имущества (ст. 22, 212, 239 ТК РФ). Исключение из общего правила будут составлять предприятия, на которых при выполнении обязанностей имеется определенный хозяйственный риск наступления последствий в виде ущерба.

Условии же, при которых производственный хозяйственный риск считается оправданным, следующие: цель не может быть достигнута двумя средствами без риска; лицо, допускающее риск, приняло все возможные меры для предотвращения неблагоприятных последствий; риск убытков соответствует экономической цели, ради которой он предпринимается; объектом риска должны быть имущественные блага, а не жизнь и здоровье людей; право на риск дается только лицам, профессионально подготовленным.

Работники не несут ответственность за ущерб в рамках норм естественной убыли в процессе работы или если ущерб был причинен в рамках нормального хозяйственного риска, при соблюдении оправдывающих его условий. Законодательством предусмотрено освобождение от ответственности в случаях крайней необходимости и необходимой обороны, если lie были превышены установленные пределы.

Исходя из требований ст. 232 ТК обязанность возмещения причиненного ущерба рассматривается как обоюдная обязанность участников трудового соглашения, которая может бы ть конкретизирована сторонами. Сторона трудового договора (работник или работодатель), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Трудовым договором или заключенными в письменной форме соглашениями может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Материальную ответственность работника за причиненный вред следует отличать от соответствующей гражданско-правовой ответственности. Согласно ст. 1064 Гражданского кодекса РФ (ГК РФ) вред, причиненный имуществу физического или юридического лица, подлежит возмещению в полном объеме. При этом в понятие вреда входит как реальный ущерб, так и упущенная выгода. Реальный ущерб - это расходы, которое лиио произвело (или произведет) для восстановления поврежденного или приобретения нового равноценного имущества. Под упущенной выгодой понимают доходы, которые лицо могло бы получить при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено. Материальная ответственность работника по трудовому законодательству устанавливается только за реальный ущерб, упущенная выгода взысканию не подлежит.

Под прямым действительным ущербом понимают уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость произвести излишние расходы на приобретение или восстановление имущества. В то же время в состав ущерба, взыскиваемого с работника, включают и вред, причиненный имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за его сохранность (т. е. имуществу, находящемуся на ответственном хранении). Отдельно в ТК РФ рассмотрена обязанность работника о возмещении материального ущерба, причиненного работодателю в результате компенсации им вреда иным лицам. Подобные отношения, как правило, возникают у работодателей - владельцев источников повышенной опасности. При этом ущерб, нанесенный третьему лицу, сначала возмещает работодатель, а затем работнику предъявляют регрессный иск по восстановлению расходов, произведенных работодателем. И если работодатель несет ответственность перед третьими лицами в соответствии с гражданским законодательством, то работник перед работодателем - в соответствии с трудовым законодательством. И это не ущемление прав работодателя, так как за организацию труда работника отвечает работодатель, и он обязан контролировать процесс труда.

**Преподаватель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Алханова З.С.**