



Основу любого общества составляет трудовая деятельность людей. Труд является независимым от любых общественных форм условием существования человека, и составляет его вечную естественную необходимость. Общественная организация труда, объединяющая материальные (объективные) и волевые (субъективные) отношения, с одной стороны, испытывает на себе влияние технических средств труда, а с другой - находится под воздействием различных форм общественного сознания (политики, морали, права, эстетики и др.).

Необходимость в правовом регулировании организации труда обусловлена потребностями общественного производства и всем ходом его исторического развития. Нормативное регулирование является наиболее эффективным и техничным способом организации многочисленных и разнообразных общественных связей, обеспечения их стабильности и исполнения, преодоления произвола в отношениях между людьми.

Субъекты трудового правоотношения находятся в неравном положении по отношению друг к другу. Работник - экономически более слабая сторона трудового правоотношения. Он находится в более зависимом положении от работодателя, нежели работодатель от него. Работник обязан подчиняться хозяйской власти работодателя, выполнять его указания в процессе трудовой деятельности, стремиться к обеспечению сохранности имущества, вверенного в связи с исполнением своих трудовых обязанностей.

Работодатель и работник связаны между собой целым комплексом взаимных прав и обязанностей. Одной из обязанностей является требование возместить другой стороне причиненный в процессе трудовой деятельности материальный ущерб. Однако применение норм о материальной ответственности работодателя отличается от аналогичных норм в отношении сотрудника. Трудовой кодекс, принятый 30 декабря 2001 года. Это новый и относительно революционный правовой акт. В кодекс были введены ряд новых и даже в некотором роде революционных для российского трудового законодательства норм, касающихся материальной ответственности работодателя. Цель этого смелого шага - защитить имущественные интересы работника.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что неравенство субъектов трудового правоотношения обуславливает существенные различия в правовом регулировании материальной ответственности работника перед работодателем и работодателя перед работником, которые касаются определения размера возмещаемого ущерба, порядка и пределов возмещения, характера правовых норм, регламентирующих материальную ответственность.

Несмотря на все вышеизложенное и сложившуюся судебную практику понятие природы материальной ответственности в науке дается неоднозначно.

Так, некоторые авторы считают, что материальная ответственность не может рассматриваться как вид юридической ответственности, однопорядковый, с дисциплинарной и гражданско-правовой, поскольку в ее основе лежит не какая-то конкретная сфера правовых отношений, а определенная форма предъявляемых к правонарушителю санкций, и следует отнести материальную ответственность не к видам, а к формам реализации всех видов юридической ответственности. Или, что дисциплинарная и материальная ответственность - это не самостоятельные виды ответственности, а разновидности трудовой. В то же время большинство ученых выделяют материальную ответственность в качестве самостоятельного вида юридической ответственности.

Таким образом, материальная ответственность сторон трудового договора - обязанность субъектов трудового правоотношения соблюдать и исполнять возложенные на них обязанности, а в случае виновного нарушения данных обязанностей одной стороной трудового правоотношения, причинившего имущественный ущерб другой стороне, обязанность виновной стороны возместить ущерб другой стороне в пределах и порядке, установленных законом. Интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии существования трудовых отношений. Это, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов.

В настоящее время в сфере трудовых отношений появились две негативные тенденции: рост нарушений трудовых прав работников (незаконные увольнения, невыплата заработной платы и т.д.) и ослабление их судебной защиты. Значительно возросло количество трудовых дел в судах. Появились новые очень сложные дела: о взыскании морального вреда, причиненного работнику незаконным увольнением, переводом на другую работу, невыплатой гарантированных законодательством выплат и льгот, отказом от заключения трудового договора и другие.

Сегодня российское общество постепенно приходит к пониманию права как средства достижения согласия и компромисса. Мы становимся свидетелями того, что участники трудовых отношений начинают постепенно поворачиваться в сторону переговорного процесса. Государство с помощью права создает механизм, нацеленный на взаимный учет интересов сторон - участников трудовых отношений. Тем не менее, нельзя переоценивать роль права, которое само по себе не в состоянии решить политические и экономические проблемы. Поэтому крайне важно наличие в правовой системе норм, гарантирующих механизм рассмотрения конфликтов, их справедливого разрешения и реализации вынесенных решений.