



**Материальная ответственность в трудовом праве**— это не только обязанность работника возместить ущерб, причиненный работодателю (предприятию, учреждению, организации, индивидуальному предпринимателю), но так же и обязанность работодателя возместить ущерб, причиненный работнику(в результате незаконного лишения возможности трудиться, за задержку выплаты заработной платы), либо его имуществу.

В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме (ст. 235 ТК РФ). Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в 10-дневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику установлена ст. 236 ТК РФ.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. Моральный вред – это физические и нравственные страдания (ст. 151 ГК РФ) потерпевшего от несчастного случая (или его семьи при гибели работника). Если работодатель не удовлетворил (или работник считает, что не полностью удовлетворил) требование работника о возмещении морального вреда, то работник может обратиться в суд, который и определяет сумму компенсации морального вреда.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Работодатель возмещает вред работнику, причиненный источником повышенной опасности, в полном объеме, если не докажет, что вред был причинен в результате непреодолимой силы или умысла работника, т.е. когда и без его вины возможна ответственность. Без вины несет ответственность работодатель – владелец воздушного судна перед членами экипажа, если не докажет умысла потерпевшего. В других случаях освобождение работодателя от возмещения вреда возможно, если он докажет, что вред причинен не по его вине. Вина работодателя всегда будет, если трудовое увечье произошло от необеспечения им здоровых и безопасных условий труда. Доказательствами его вины могут служить и

документы, и показания свидетелей (акт о несчастном случае, в котором указана его вина, заключение технического инспектора или других должностных лиц, медицинское заключение, решение или приговор суда и др.).

Трудовое увечье как повреждение здоровья работника, связанное с исполнением им трудовых обязанностей, может произойти как на территории производства, так и за его пределами (если пребывание там в рабочее время не противоречит правилам внутреннего трудового распорядка). Например, в заводской столовой в обеденный перерыв отравился рабочий. Как правило, причиной трудового увечья является нарушение техники безопасности (например, неисправная электропила повредила руку работника или из-за неровной поверхности пола в цехе работник сломал ногу).

Профессиональное заболевание возникает не внезапно (редко в аварийных случаях, возможно и от разового источника опасности), а постепенно, в результате неблагоприятных внешних условий труда по данной профессии (сверхнормативной задымленности, загазованности, излучений и т.д.) и в результате необеспечения должных санитарно-гигиенических условий труда. Поэтому профессиональное заболевание считается всегда связанным с виной работодателя (имеются списки профессиональных заболеваний, на которые ориентируются медицинские органы, устанавливая причину заболевания).

Возможна смешанная ответственность при смешанной вине, когда виноват и работник, грубо нарушивший инструкции по охране труда. При смешанной вине большая часть вины (до 70%) возлагается на работодателя, который возмещает ущерб через Фонд обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве, т.е. страховщика, которому потерпевший и адресует свое заявление. Но смешанная ответственность не применяется к дополнительным видам возмещения вреда и единовременному пособию, а также при смерти кормильца.

Возможны следующие виды возмещения вреда работнику в связи с повреждением его здоровья:

- возмещение потерянного заработка (или его части) в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности, т.е. способности к постоянному труду по своей профессии;
- возмещение дополнительных расходов в связи с трудовым увечьем;
- единовременное пособие в связи с трудовым увечьем;

- возмещение морального вреда.

Указанные виды возмещения вреда работнику, кроме морального, производятся не работодателями из своих средств, а Фондом социального страхования, в который работодатели вносят страховые взносы за работников. И поэтому само возмещение вреда отошло к отрасли права социального обеспечения, так как работник (потерпевший) обращается за возмещением в данный Фонд и лишь по распоряжению этого Фонда в счет полагающихся с него взносов работодатель может выплачивать эти суммы. Но моральный вред в соответствии с указанным Законом работодатель возмещает из своих средств.

### **Порядок привлечения работодателя к материальной ответственности**

В случаях, когда работодатель нанес материальный или моральный ущерб сотруднику во время совершения трудовой деятельности или в другое время, он должен возместить причиненный урон, в рамках существующих правовых норм.

Возмещение материального ущерба:

- проблема может быть урегулирована в трудовом порядке, если стороны сумеют прийти к соглашению мирным путем;
- если руководитель отказывается возместить ущерб, работнику необходимо обратиться с заявлением в профсоюз или в комиссию по трудовым спорам;
- если руководитель отказывается выполнить постановление комиссии по трудовым спорам, работник имеет право обратиться с исковым заявлением в суд. В ходе судебного разбирательства будет вынесено решение, которое работодатель обязан выполнить в оговоренные сроки.

При невыполнении постановления суда, работодатель понесет административную ответственность в виде штрафов. Также работодатель обязуется возместить все расходы работника за подачу искового заявления, сбор госпошлиной.

Возмещение морального ущерба:

1. Если работнику были нанесены оскорбления в ходе действий руководителя, которые повлекли за собой неприятные последствия, работник имеет право потребовать возмещение морального ущерба.
2. Работодатель может возместить ущерб без привлечения комиссии по трудовым спорам.

3. В случае если работодатель не считает свои действия неправомерными и отказывается выплачивать материальную компенсацию сотруднику, он может обратиться с заявлением в профсоюз или комиссию по решению трудовых споров.
4. Если работодатель отказывается выплатить моральную компенсацию после подачи заявления, сотрудник, которому был причинен моральный ущерб, имеет право не выходить на работу до момента выплаты компенсации.
5. Также работник может напрямую обратиться с исковым заявлением о рассмотрении дела в суде, без составления заявления в комиссию.

Возмещение нанесенного вреда здоровью:

- в случае, когда работник пострадал от несчастного случая на производстве или во время выполнения трудовых обязанностей, возмещение полученного вреда здоровья происходит за счет страхового Фонда. Согласно законодательству РФ все работодатели в независимости от того государственное учреждение или частное, обязуются производить взносы в страховой фонд за каждого сотрудника;
- если сотрудник погиб в результате исполнения служебных обязанностей, страховой Фонд обязан возместить ущерб семье погибшего;
- в случае несчастных случаев на производстве страховой Фонд вправе провести независимое расследование, для установления причин, которые привели к нанесению вреда здоровью.

В случае задержек по выплатам работодатель может понести следующую ответственность:

- на работодателя могут наложить штраф в размере от тысячи до пяти тысяч рублей;
- возможно наложение штрафной санкции + приостановление трудовой деятельности сроком до трех месяцев (90 дней);
- на юридическое лицо могут наложить штрафные санкции до 50 тысяч рублей + приостановить трудовую деятельность на три месяца (90 дней);
- а случае систематического нарушения прав работников руководителем и постоянного задержания заработных выплат, ему грозит приостановление деятельности сроком до трех лет.

Порядок привлечения к ответственности работодателя в случае задержки выплаты заработной платы:

- В случае задержки зарплаты сроком более чем на 15 дней, сотрудник имеет право поставить руководителя в известность о прекращении трудовой деятельности, до тех пор, пока полагаемые выплаты не будут компенсированы.
- Если в разногласиях невозможно прийти к соглашению, сотрудник имеет право подать исковое заявление в суд. Суд может принять решение в пользу работника даже при отсутствии вины руководителя за образовавшуюся задержку.
- Работодатель обязан выплатить не только задержанную выплату по заработной плате, а также проценты за каждый просроченный день. Часто именно этот пункт работодатели предпочитают не брать во внимание, тем самым нарушая права работающего персонала.