ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

# «РОССИЙСКАЯ ПРАВОВАЯ АКАДЕМИЯ

## МИНИСТЕРСТВА ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

СЕВЕРНЫЙ (г. Петрозаводск) ФИЛИАЛ

(СФ РПА Минюста России)

Юридический факультет

Кафедра гражданско-правовых дисциплин.

Материальная ответственность работников и ее виды.

|  |
| --- |
| Выполнила студентка 3 курса 311 группа заочного отд-я на базе СООГуренко Дарья Андреевна |
| Научный руководитель: Баталин Александр ВладимировичПодпись научного руководителя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  |

Петрозаводск 2014

Оглавление

Введение………………………………………………………………………………...3

1. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора, основания и условия её наступления……………………………………………………………...6

2. Материальная ответственность работника: понятие, виды, порядок привлечения……………………………………………………………………….........8

3. Материальная ответственность работодателя …………………………………...13

Заключение…………………………………………………………………………….16

 Список использованной литературы………………………………………………..17

**Введение**

Труд представляет собой одно из базовых условий жизни человека и [общества](http://www.grandars.ru/college/sociologiya/obshchestvo.html). Трудовая деятельность положена в основу любых общественных отношений и существенно влияет на отношения и взаимодействия людей. [Всеобщая декларация прав человека](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D1%81%D0%B5%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B0%D1%8F_%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2_%D1%87%D0%B5%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BA%D0%B0)[[1]](#footnote-1)  в статье 23 провозглашает, что каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы; на равную оплату за равный труд; каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения. Для защиты своих интересов каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы.

Человек, заключивший [трудовой договор](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9_%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80) с работодателем обязан добросовестно выполнять трудовые обязанности и соблюдать трудовую дисциплину. Основным отраслевым источником трудового права в настоящее время является Трудовой кодекс[[2]](#footnote-2).

Значение этого кодекса, как основного отраслевого закона состоит в том, что он обеспечивает единый подход к регулированию трудовых и непосредственно (тесно) связанных с ними отношений, устанавливая, что трудовые нормы, содержащиеся в иных законодательных актах не должны противоречить нормам Кодекса.

Трудовое правоотношение представляет собой правовую связь работника и работодателя в процессе выполнения работником возложенных на него обязанностей. **Содержание трудового отношения** работника сводится к выполнению им определенной работы в соответствии со специальностью, квалификацией, должностью. В рамках этого правоотношения работник и работодатель реализуют права и обязанности, установленные законодательством (например, ст. 21, 22 ТК РФ[[3]](#footnote-3)). Субъектами трудовых отношений являются их стороны, обладающие трудовой правосубъектностью:
— работники — граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства.
— работодатели — организации, администрации предприятий;
— а также иные субъекты - трудовые коллективы работников, выборные профсоюзные органы и их представители, социальные партнеры в лице представителей объединений профсоюзов и объединений работодателей, правоохранительные органы (комиссии по трудовым спорам, суды, трудовые арбитражи, органы контроля и надзора за охраной труда).

 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. В свою очередь работодатель обязан не только правильно организовать трудовой процесс, но и принимать меры по недопущению возникновения имущественного ущерба.

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

 Цель данной курсовой работы подробно рассмотреть материальную ответственность сторон трудового договора.

Задачи работы:

- рассмотреть понятие материальной ответственности, ее основания и значение;

- изучить понятие и виды материальной ответственности работника;

- изучить понятие и виды материальной ответственности работодателя.

1. **Понятие материальной ответственности сторон трудового договора, основания и условия её наступления**

В [трудовом праве](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B5_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE) договор между [работником](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA) и [работодателем](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C), устанавливает их взаимные права и обязанности. Соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять работу по определённой должности, соответствующей его квалификации. Работодатель обязуется предоставлять работнику работу, обеспечивать условия труда, своевременно выплачивать [заработную плату](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0).

В [Российской Федерации](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D1%8F) по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу в рамках служебных обязанностей по определённой специальности, согласно своей квалификации и (или) должности с подчинением [внутреннему трудовому распорядку](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%BD%D1%83%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9_%D1%80%D0%B0%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%8F%D0%B4%D0%BE%D0%BA), а работодатель обязуется обеспечивать соответствующие условия труда согласно нормам [трудового законодательства](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B5_%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE), правилам внутреннего трудового распорядка, [коллективного](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80) и трудового договора.

**Материальная ответственность стороны трудового договора -** это возможное последствие трудового правонарушения, реализация потерпевшей стороной своего права потребовать возмещения причиненного ей ущерба другой стороной трудового договора. Добровольное возмещение ущерба нельзя считать материальной ответственностью. Такое возмещение исключает необходимость потерпевшей стороны требовать возмещения материального ущерба.

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, 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 настоящим Кодексом или иными федеральными законами. Это означает, например, что в договорном порядке нельзя возложить на работника полную материальную ответственность за автомашину, станок и иное оборудование, которое им обслуживается. Такая ответственность регулируется соответствующими нормами Кодекса (ст. 244, 245 ТК РФ), которые не подлежат расширительному толкованию. С другой стороны, практика идет по пути установления в договорном порядке дополнительного возмещения работодателем вреда, причиненного здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Такой подход соответствует ст. 9 ТК РФ, где сказано, что в договорном порядке нельзя снижать уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством. Об исключении из этого правила см. ст. 243 и 277 ТК РФ. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной настоящим Кодексом или иными федеральными законами. 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. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба. По **субъектному составу**материальная ответственность классифицируется как материальная ответственность работодателя (ст. 234-237 ТК РФ) и материальная ответственность работника (ст. 238-245 ТК РФ), а также как индивидуальная и коллективная (бригадная). По объему причиненного ущерба различают полную (ст. 242-245 ТК РФ) и ограниченную (ст. 241 ТК РФ) материальную ответственность.

1. **Материальная ответственность работника: понятие, виды, порядок привлечения**

Материальная ответственность работника выражается в его обязанности возместить ущерб, причиненный работодателю противоправными, виновными действиями или бездействием в процессе трудовой деятельности.

Говоря о материальной ответственности, конечно же, следует учесть положения такого акта официального толкования, как постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»[[4]](#footnote-4).

К материальной ответственности работник может быть привлечен не за любое виновное, противоправное действие или бездействие, а только за то, в результате которого причинен имущественный ущерб работодателю.

[Материальная ответственность](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/materialnaya-otvetstvennost.html) **работника** наступает в случае причинения им ущерба работодателю, если работодатель докажет:

* факт причинения ему материального ущерба;
* допущенное работником правонарушение, т. е. виновное действие или бездействие, в результате чего был причинен ущерб;
* наличие причинной связи между действием либо бездействием работника в процессе труда, которыми причинен ущерб;
* размер ущерба;
* в установленных законом случаях наличие договора о полной материальной ответственности.

С этой целью работодатель проводит проверку трудового поведения работника, причинившего имущественный ущерб. В необходимых случаях создается специальная комиссия. В ее состав приказом работодателя включаются соответствующие специалисты.

От работника требуется письменное объяснение о причине причиненного им имущественного ущерба. Дать такое объяснение работник обязан в силу ч. 2 ст. 247 ТК РФ. В случае отказа или уклонения работника от предоставления объяснения, работодатель составляет соответствующий акт. В ч. 2 ст. 247 ТК РФ не закреплен срок, необходимый для дачи объяснений. Поскольку в основе материальной ответственности лежит правонарушение, дисциплинарный проступок, то в этом случае вполне применим срок, предусмотренный ч. 1 ст. 193 ТК РФ -два рабочих дня.

В отличие от [дисциплинарной ответственности](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/disciplinarnaya-otvetstvennost.html) работник не только имеет право ознакомиться со всеми материалами проверки его правонарушения, повлекшего материальный ущерб, обжаловать их, заявлять ходатайства, т. е. способствовать объективности проверки, но и привлекать с этой целью представителя (ч. 3 ст. 247 ТК РФ). Таким представителем может быть специалист, облачающий, по мнению работника, необходимыми знаниями для объективного, полного и законного анализа предъявленных работнику обвинений в совершении им правонарушения, причинившего материальный ущерб организации.

По действующему законодательству работодателю возмещается только прямой действительный ущерб. Неполученные в результате правонарушения доходы (упущенную выгоду) работник не возмещает. Они в соответствии с ч. 1 ст. 238 ТК РФ «взысканию с работника не подлежат».

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если он несет ответственность за его сохранность), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ушерба, причиненного работником третьим лицам.

По действующему законодательству о труде материальная ответственность работника ограничивается его среднемесячным заработком. Поэтому она именуется ограниченной. Ограниченный размер возмещения ущерба объясняется не только заботой законодателя о защите интересов работника, но и условиями труда. В течение рабочего дня, особенно к его окончанию, нередко у работника снижаются самоконтроль, оценка опасности, которая всегда присутствует при обращении с машинами, орудиями, материалами, полуфабрикатами, т. е. создается ситуация, способствующая выпуску бракованной продукции, поломке инструментов, повышенному износу средств производства.

Если имущественный ущерб не превышает среднего месячного заработка работника, то работодатель, с согласия работника, в тс- чение месяца может издать распоряжение о взыскании причиненного ущерба. Этот срок исчисляется со дня окончания проверки, установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Работник может по собственной инициативе возместить причиненный организации ущерб полностью или частично. Рассрочка устанавливается соглашением сторон. Работник дает письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков и сумм платежей.

С согласия работодателя работник может возместить ущерб, передав работодателю равноценное имущество либо исправить поврежденное.

Работодатель может отказаться от взыскания ущерба, уменьшить его размер, привлечь работника к дисциплинарной ответственности, направить материалы в правоохранительные органы, если ущерб причинен административным проступком либо преступлением.

Законодатель в определенных случаях устанавливает **полную материальную** ответственность работника за ущерб, причиненный им работодателю. Она различается по **содержанию** правонарушения и **по субъектному составу.**

В ст. 243 ТК РФ закреплены случаи наступления полной материальной ответственности работника:

* ситуация, когда законодательством о труде на работника возложена материальная ответственность за ущерб, причиненный им работодателю при исполнении трудовых обязанностей (полная материальная ответственность, например, наступает у оператора связи на основании Федерального закона от 7 июля 2003 г. № 126-ФЗ «О связи»[[5]](#footnote-5));
* недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
* умышленное причинение работником вреда имуществу работодателя;
* причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического либо иного токсического опьянения;
* причинение ущерба в результате преступления, совершенного работником и установленного приговором суда;
* причинение ущерба административным проступком работника, если к работнику были применены меры административного воздействия либо установлен факт причинения ущерба имуществу работодателя;
* разглашение сведений, составляющих охраняемую законом государственную, служебную, коммерческую или иную тайну, если это предусмотрен о федеральным законом, например «О коммерческой тайне»[[6]](#footnote-6);
* причинение ущерба не при исполнении работником своих трудовых обязанностей, т. е. ущерб причиняется работником в свободное от работы время. При этом он использует средства производства, принадлежащие работодателю, как правило, в своих интересах.

На работника в возрасте до 18 лет возлагается полная материальная ответственность за ущерб, причиненный работодателю только:

* за умышленное причинение ущерба;
* если ущерб причинен несовершеннолетним работником в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
* за ущерб, причиненный в результате совершения административного проступка или преступления (ч. 3 ст. 242 ТК РФ).

**Полная материальная ответственность работника** может основываться и на **договоре.** Такой договор заключается с совершеннолетним работником при приеме на работу, если для выполнения трудовой функции ему передаются (вверяются) материальные, денежные ценности. Соглашение обычно заключается при поступлении работника в организацию одновременно с трудовым договором.

Наряду с [полной индивидуальной материальной ответственностью](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/kollektivnaya-i-individualnaya-mo.html) в законодательстве о труде предусматривается **коллективная (бригадная) ответственность** за имущественный ущерб, причиненный работодателю. Она также является договорной. Работодатель заключает договор с коллективом (бригадой) работников, если при совместном выполнении ими работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей нельзя разграничить ответственность каждого работника за ущерб и заключить с ним договор о полной индивидуальной материальной ответственности (ч. 1 ст. 245 ТК РФ).

В ТК РФ закреплены обстоятельства, **исключающие материальную ответственность** сторон трудового договора: непреодолимая сила, нормальный хозяйственный риск, крайняя необходимость, необходимая оборона, неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

1. **Материальная ответственность работодателя**

Работодатель — один из [субъектов](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%83%D0%B1%D1%8A%D0%B5%D0%BA%D1%82_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0) [трудового права](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B5_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE). Согласно ст. 20 [Трудового кодекса РФ](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9_%D0%BA%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81_%D0%A0%D0%A4), работодатель — [юридическое лицо](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%AE%D1%80%D0%B8%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B5_%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%BE), [физическое лицо](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B8%D0%B7%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B5_%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%BE), [публичное юридическое лицо](https://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%9F%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D1%8E%D1%80%D0%B8%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B5_%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%BE&action=edit&redlink=1), вступившее в [трудовые отношения](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B5_%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F) с [работником](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA). В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделённый правом заключать [трудовые договоры](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9_%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80).

[Материальная ответственность](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/materialnaya-otvetstvennost.html) **работодателя**перед работником наступает в случаях:

* причинения ущерба незаконным лишением его возможности трудиться;
* причинения ущерба имуществу работника;
* задержки выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;
* причинение морального вреда работнику.

Работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный ему незаконным лишением его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ). Такая ответственность работодателя наступает, если работником не получен заработок в результате:

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

В настоящее время наиболее распространенным основанием привлечения работодателя к ответственности является **незаконное отстранение от работы, увольнение**либо**перевод на другую работу.** Отстранение от работы, увольнение и перевод на другую работу регулируются действующим законодательством о труде. В случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ, работодатель обязан отстранить, не допускать к работе работника. Поэтому чаще всего не сам факт отстранения работника от работы является незаконным, а нарушается порядок применения такого отстранения, что и делает соответствующий приказ (распоряжение) работодателя незаконным. Так, при отстранении работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, не проводится его медицинское обследование либо не составляется акт о появлении его в таком виде на рабочем месте.

Работодатель несет материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника. Такая ответственность наступает при повреждении, порче, утрате верхней одежды, головного убора, иных вещей, принадлежащих работнику, даже в том случае, если он не передавал их на ответственное хранение в гардероб. Они могут храниться на рабочем месте, на территории организации в специально отведенных для этого местах.

К имуществу работника относятся и денежные ценности. В локальных нормативных правовых актах может быть предусмотрена обязанность работодателя в случае переноса отпуска компенсировать работнику невозместимые затраты, произведенные им на приобретение билетов, бронирование мест в гостинице и т. п.

Особое значение в рыночных условиях хозяйствования законодатель уделяет своевременной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, ТК РФ закреплено в качестве основного принципа трудового права (ст. 2). Аналогичная обязанность работодателя содержится в ст. 22 ТК РФ: «Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами».

В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан дополнительно выплатить ему денежную компенсацию в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от задержанных сумм за каждый день, начиная со следующего дня после установленного срока по день фактического расчета включительно. Размер денежной компенсации работнику может устанавливаться коллективным или трудовым договором. При этом он не может быть ниже, чем это предусмотрено законом (ст. 236 ТК РФ). Работодатель несет ответственность и в случае причинения вреда жизни и здоровью работника. Такая ответственность регулируется в основном нормами гражданского права. Моральный вред, причиненный работнику в процессе труда, компенсируется в денежной форме. Размер ее определяется соглашением сторон. Если работник в переговорах с работодателем не смог договориться о необходимости компенсации морального вреда, либо стороны не достигли соглашения по его размеру, то работник может обратиться в суд. Суд вправе удовлетворить требования работника, если будет доказан факт виновного причинения ему работодателем морального вреда. В этом случае размер возмещения работнику определяется судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ч. 2 ст. 237 ТК РФ).

По мнению Верховного Суда РФ, размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных либо физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

**Заключение**

 К сожалению, 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. К сожалению, я и сама столкнулась с такой проблемой, в течении семи месяцев мой бывший работодатель отказывал мне в заключении трудового договора, тем самым, нарушая мои трудовые права.

 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.

**Список использованной литературы**

1. Конституция РФ

2. Трудовой Кодекс РФ

3. Комментарии к ТК РФ, «Спарк», 2002г

4. Кодекс об административных правонарушениях

5. Гражданский Кодекс

# 6. Кодекс законов о труде Российской Федерации (КЗоТ РФ)

7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»

8. Трудовое право России, учебник «Юристъ» М.:2002

9. КонсультантПлюс, 1992-2014 (<http://www.consultant.ru/>) [Путеводитель по кадровым вопросам. Материальная ответственность работника](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=PKV;n=670).

1. Всеобщая декларация прав человека — рекомендованный для всех [стран-членов ООН](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%BE%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0-%D1%87%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D1%8B_%D0%9E%D0%9E%D0%9D_%28%D1%81%D0%BF%D0%B8%D1%81%D0%BE%D0%BA%29) [документ](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82), принятый на третьей сессии [Генеральной Ассамблеи ООН](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%90%D1%81%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%B1%D0%BB%D0%B5%D1%8F_%D0%9E%D0%9E%D0%9D) резолюцией 217 А (III) («Международный пакт о правах человека»)[[1]](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D1%81%D0%B5%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B0%D1%8F_%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2_%D1%87%D0%B5%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BA%D0%B0#cite_note-NR004584-1) от [10 декабря](https://ru.wikipedia.org/wiki/10_%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D0%B0%D0%B1%D1%80%D1%8F)[1948 года](https://ru.wikipedia.org/wiki/1948_%D0%B3%D0%BE%D0%B4). [↑](#footnote-ref-1)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации — кодифицированный законодательный акт ([кодекс](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81_%28%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%B0%D0%BA%D1%82%29)) о [труде](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4), [Федеральный закон](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD_%28%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D1%8F%29) № 197-ФЗ от [30 декабря](https://ru.wikipedia.org/wiki/30_%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D0%B0%D0%B1%D1%80%D1%8F) [2001 года](https://ru.wikipedia.org/wiki/2001_%D0%B3%D0%BE%D0%B4). Введён в действие с [1 февраля](https://ru.wikipedia.org/wiki/1_%D1%84%D0%B5%D0%B2%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8F) [2002 года](https://ru.wikipedia.org/wiki/2002_%D0%B3%D0%BE%D0%B4) вместо действующего до него Кодекса законов о труде [РСФСР](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%A1%D0%A4%D0%A1%D0%A0) (КЗОТ РСФСР) от [1971 года](https://ru.wikipedia.org/wiki/1971_%D0%B3%D0%BE%D0%B4) [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовой кодекс Российской Федерации — кодифицированный законодательный акт ([кодекс](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81_%28%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%B0%D0%BA%D1%82%29)) о [труде](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4), [Федеральный закон](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD_%28%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D1%8F%29) № 197-ФЗ от [30 декабря](https://ru.wikipedia.org/wiki/30_%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D0%B0%D0%B1%D1%80%D1%8F) [2001 года](https://ru.wikipedia.org/wiki/2001_%D0%B3%D0%BE%D0%B4). Введён в действие с [1 февраля](https://ru.wikipedia.org/wiki/1_%D1%84%D0%B5%D0%B2%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8F) [2002 года](https://ru.wikipedia.org/wiki/2002_%D0%B3%D0%BE%D0%B4) вместо действующего до него Кодекса законов о труде [РСФСР](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%A1%D0%A4%D0%A1%D0%A0) (КЗОТ РСФСР) от [1971 года](https://ru.wikipedia.org/wiki/1971_%D0%B3%D0%BE%D0%B4) [↑](#footnote-ref-3)
4. Пленум Верховного Суда Российской Федерации (ПВС РФ) — орган [Верховного суда РФ](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B5%D1%80%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%A1%D1%83%D0%B4_%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9_%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8), представляющий собой собрание всех [судей](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%83%D0%B4%D1%8C%D1%8F) Верховного суда [России](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D1%8F). [↑](#footnote-ref-4)
5. Федеральный закон от 07.07.2003 N 126-ФЗ (ред. от 21.07.2014) "О связи" (с изм. и доп., вступ. в силу с 21.10.2014) (07 июля 2003 г.) [↑](#footnote-ref-5)
6. #  Федеральный закон от 29.07.2004 N 98-ФЗ (ред. от 12.03.2014) "О коммерческой тайне" (29 июля 2004 г.)

 [↑](#footnote-ref-6)