

Ответственность работодателя и работника

Материальная ответственность работника

Материальная ответственность работника по трудовому праву как санкция за трудовое правонарушение является одним из видов юридической ответственности. Эти вопросы регулируются главой 39 ТК РФ. За порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, рабочие и служащие несут материальную ответственность в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка. В таком же размере рабочие и служащие несут материальную ответственность за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование.

Для того, чтобы работодатель смог доказать факт передачи имущества работнику для выполнения трудовых обязанностей, целесообразно заключить соответствующий договор с указанием стоимости переданного имущества, а именно договор о передаче имущества работнику для исполнения трудовых обязанностей. В случае увольнения работника нужно заключить дополнительное соглашение к такому договору об прекращении его действия.

Если материальные ценности организации повреждены в результате случайного стечения обстоятельств или по каким-либо другим причинам, не зависящим от работника, то его вины нет и удерживать деньги с его зарплаты нельзя. Но если работник причинил ущерб умышленно или по неосторожности, то ему придется возместить этот ущерб за свой счет. При этом должна быть доказана вина работника.

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

Материальная ответственность работника перед работодателем ограничена средним месячным заработком работника, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Полная материальная ответственность возлагается на работника в тех следующих случаях, когда в соответствии со ст. 244 ТК РФ между работником (работниками) и организацией заключен письменный договор о принятии на себя полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности за обеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных для хранения или для других целей.

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 ТК РФ или иными федеральными законами. Так, работодатель может взять на себя дополнительные обязательства без всяких условий, а работник - только в тех случаях, когда это предусмотрено трудовым кодексом.

В соответствии со ст. 248 ТК РФ работник, виновный в причинении ущерба, вправе добровольно возместить ущерб полностью или частично путем внесения

соответствующих денежных сумм в кассу организации либо с согласия администрации в натуре (передачей равноценного или исправленного в свободное от работы время без оплаты имущества).

Источник: Федеральный портал поддержки малого и среднего предпринимательства
Уголовная и административная ответственность работодателя

Если за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, выплат при увольнении и других причитающихся работнику выплат работодатель обязан выплатить ему денежную компенсацию, то гораздо более строгая ответственность предусмотрена за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат свыше двух месяцев (ст. 145.1 УК РФ).

Согласно вышеуказанной статье невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная руководителем предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности из корыстной или иной личной заинтересованности, наказывается штрафом в размере до 80 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо лишением свободы на срок до двух лет.

Одной из норм уголовного законодательства, в том числе подпадающих под деяния руководителей предприятий, совершаемые в процессе трудовых отношений, является ст. 136 "Нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина" УК РФ. Такое нарушение может выражаться в дискриминации работников, т.е. нарушении трудовых прав в зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам. Например, необоснованный отказ в приеме на работу, увольнение, создание условий для карьерного роста, покровительство или попустительство по службе и иные подобные действия в отношении лиц определенной национальности, партийной принадлежности, места проживания.

Одним из конституционных прав работника, которое предусмотрено ч. 5 ст. 37 Конституции РФ, является право на отдых. Согласно вышеуказанной статье каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Нарушение работодателем положений Трудового кодекса РФ, касающихся отдыха работника, может рассматриваться как нарушение прав и свобод человека и гражданина (ст. 136 УК РФ).

Трудовые права работников также охраняются ст. 145 УК РФ, установившей ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет.

Законодателем в Кодексе об административных правонарушениях предусмотрена ст. 5.27 - за нарушение законодательства о труде и об охране труда. Данная норма не имеет расширительного толкования, т.е. по данной статье, можно привлечь к ответственности любое должностное лицо независимо от тяжести правонарушения.

Итак, нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1 тыс. до 5 тыс. руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1 тыс. до 5 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; на юридические лица - от 30 тыс. до 50 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Источник: Федеральный портал поддержки малого и среднего предпринимательства
Материальная ответственность работодателя перед работником
Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. 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.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

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

В гражданском законодательстве (ст. 151 ГК РФ) раскрывается понятие "компенсация морального вреда": под ним понимается моральный вред, причиненный гражданину (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом. Суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда.

При определении размеров компенсации морального вреда суд принимает во внимание степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимания обстоятельства. Суд должен также учитывать степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями лица, которому причинен вред.

Источник: Федеральный портал малого и среднего предпринимательства.

© 2009-2010, Министерство экономического развития Российской Федерации.