**Материальная ответственность в трудовых отношениях и особенности привлечения работодателя к ответственности.**

Трудовая деятельность играет важную роль в жизни каждого человека. Одним из приоритетных аспектов современного общества являются трудовые отношения между работником и работодателем. Они определяют права и обязанности сторон трудового договора, которые регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации. Однако в случае ненадлежащего выполнения своих трудовых обязательств, влекущих за собой ущерб одной из сторон трудового договора, наступает материальная ответственность. Её наступление обусловлено конкретными условиями: виной, наличие имущественного ущерба, противоправным деянием одной из сторон и установлением причинной связи между противоправным поведением и возникшим ущербом. Только при указанных обстоятельствах можно привлечь к материальной ответственности, как работника, так и работодателя. Следовательно, субъектами материальной ответственности могут быть работники и работодатели. Рассмотрим некоторые случаи привлечения работодателя к материальной ответственности.

Трудовой кодекс Российской Федерации отмечает ряд случаев, когда работодателя можно привлечь к материальной ответственности. Первый из них (ст. 234 ТК РФ): работодатель несет ответственность за неполученный заработок работнику, если тот был незаконно лишен возможности трудиться. Закон прямо указывает на обстоятельства, при которых возникает эта ответственность, а именно:

- незаконное отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу;

- отказ работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения

в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника. [1]. Исходя из вышеперечисленных обстоятельств, работодатель обязан возместить работнику неполученный заработок, то есть среднюю зарплату с учетом индексации или разницу в заработке за период выполнения низкооплачиваемой работы. После чего оформляется приказ о возмещении неполученного заработка с указанием причины его выплаты и размер. Затем работника ознакамливают с приказом под роспись.

Второй случай привлечения работодателя к материальной ответственности (ст. 235 ТК РФ) связан с возмещением ущерба, причиненного имуществу работника. Здесь важно отметить: ущерб возмещается, если работник использовал своё имущество с согласия или ведома работодателя при выполнении своих трудовых обязанностей. Только такой ущерб возмещается работодателем в полном объеме. При согласии работника ущерб может быть компенсирован не денежными средствами, а в натуральной форме

Третий случай привлечения работодателя к материальной ответственности (ст. 236 ТК РФ) – это задержка всех полагающихся работнику выплат, включая заработную плату, оплату отпуска, выплаты при увольнении и другие суммы. Согласно трудовому законодательству, за каждый день задержки этих выплат работодатель выплачивает работнику проценты от не выплаченных в срок сумм, но не меньше одной сто пятидесятой ключевой ставки Центрального банка РФ.

Более того, если работодатель задерживает заработную плату дольше чем 15 дней, работник вправе письменно уведомить работодателя о приостановлении выполнения своих трудовых обязанностей. Это право закреплено в ст. 142 ТК РФ.

В этой ситуации работник имеет все основания требовать от работодателя возмещение морального вреда. Это является четвертым случаем привлечения работодателя к материальной ответственности (ст. 237 ТК РФ).

Работник имеет право на получение денежной компенсации за моральный вред, причиненный ему неправомерными действиями или бездействием со стороны работодателя. Размер этой компенсации определяется по взаимному согласию сторон трудового договора. К таким действиям относятся: незаконные увольнения или перевод на другую работу, незаконное применение дисциплинарного взыскания, нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты ее не в полном размере, незаконное привлечением к сверхурочной работе, выдача трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности с задержкой, и др.) [2].

Следовательно, материальная ответственность работодателя устанавливается в рамках трудового права и регулируется его различными положениями. Её ключевые аспекты включают в себя как спектр обязательств работодателя перед работниками, так и условия, при которых работники вправе требовать компенсации за причинённый ущерб. Поэтому четкое законодательное разграничение материальной ответственности является справедливым и обоснованным как для работодателя, так и для работника.

**Список источников:**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025). [Электронный ресурс]. - https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/.
2. Пункт 46 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 15 ноября 2022 г. № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда».