

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Юридический
институт
Трудового и экологического права
кафедра

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ Петрова Е.И.
«___» _____ 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
40.03.01 - Юриспруденция
код - наименование направления

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
РАБОТОДАТЕЛЯ
тема

Руководитель	_____	<u>доцент, к.ю.н.</u>	<u>А. Ю. Кухаренко</u>
	подпись, дата	должность, ученая степень	инициалы, фамилия
Выпускник	_____		<u>Л.В. Чепурная</u>
	подпись, дата		инициалы, фамилия

Красноярск 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В РОССИЙСКОМ ТРУДОВОМ ПРАВЕ	
1.1. Материальная ответственность как вид юридической ответственности ...	5
1.2. Понятие и значение материальной ответственности в трудовом праве ..	20
ГЛАВА 2. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ	
2.1. Условия наступления материальной ответственности работодателя перед работником.....	27
2.1.1. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться	31
2.1.2. Ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника	33
2.1.3. Ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику	38
2.1.4. Ответственность работодателя за причинение работнику морального вреда.....	43
2.2. Определение размера ущерба	46
2.3. Порядок возмещения ущерба.....	48
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	50
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	52

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня актуальность проблемы материальной ответственности работодателя перед работником обусловлена наличием ряда существенных факторов: стабильно большим количеством рассматриваемых судами общей юрисдикции трудовых споров, исковое производство по которым возбуждается, как правило, в связи с незаконным лишением работника права трудиться; отсутствием критериев у правоприменителей в оценке того или иного факта, прекращающего либо изменяющего трудовое правоотношение; несовершенством трудового законодательства; недостаточно широким научным охватом вопросов, связанных с незаконным лишением работника возможности трудиться.

Особый акцент необходимо сделать на праве работодателя принимать решения в целях поддержания жизнеспособности организации, ввиду чего увольнение, отстранение от работы, перевод на другую работу следует рассматривать с точки зрения применимости к ним юридического факта лишения обусловленной трудовым договором трудовой функции работника.

В процессе защиты трудовых прав работника известное значение имеет обращение в органы по рассмотрению и разрешению трудовых споров, в частности в суд, как на национальном уровне, так и на наднациональном уровне - посредством обращения работника в Европейский Суд по правам человека.

Объектом выпускной бакалаврской работы являются общественные отношения, складывающиеся в результате материальной ответственности работодателя перед работником.

Предмет работы составляют правовые нормы трудового и социального законодательства Российской Федерации.

Цель работы - рассмотрение такого института трудового права как материальная ответственность, а именно категории материальная ответственность работодателя перед работником.

Для достижения поставленной цели выделены задачи:

- дать определение понятию материальная ответственность;
- выявить условия наступления материальной ответственности;
- рассмотреть виды материальной ответственности работодателя перед работником.

В работе использованы общенаучные методы познания (анализ, синтез, системно-структурный метод и др.), частно-научные (формально-логический, логико-юридический, сравнительно- правовой и др.).

Вопросы материальной ответственности в трудовом праве всегда привлекали пристальное внимание учёных. Проблемы ответственности в трудовом праве в разное время занимались Л.А. Сыроватская, К.Н. Гусов, А.Я. Рыженков, А.К. Гавришина, И.О. Снигирева, Т. Нестерова, С.А. Иванов и многие другие авторы.

При написании выпускной бакалаврской работы использованы учебные пособия по трудовому праву, различные законодательные акты и комментарии к трудовому законодательству, электронные ресурсы, актуальная судебная практика и авторские работы ученых в области трудового законодательства.

Структурно работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка используемых источников.

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В РОССИЙСКОМ ТРУДОВОМ ПРАВЕ

1.1. Материальная ответственность как вид юридической ответственности

В Российской Федерации признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности (ч. 2 ст. 8 Конституции РФ¹). Защита различных форм собственности воплощается в ряде норм, регулирующих имущественную ответственность.

Ответственность играет важную роль в регулировании поведения участников общественных отношений. Она применяется в связи с нарушениями установленных правил поведения и заключается в наступлении для нарушителей этих правил неблагоприятных последствий, в претерпевании ими ограничений личного, морального или материального характера².

Имущественная ответственность, в широком смысле, может быть охарактеризована как обязанность субъекта, причинившего имущественный вред, возместить причиненный вред потерпевшей стороне. Имущественная ответственность может возникать как из гражданско-правовых отношений, так и в рамках трудового правоотношения. Имущественную ответственность, возникающую в рамках трудового правоотношения, принято называть материальной ответственностью.

Материальная ответственность является одним из видов юридической ответственности вообще и трудово-правовой в частности. Наряду с дисциплинарной материальная ответственность непосредственно связана с трудовыми отношениями, при этом она также имеет междисциплинарный характер, но по своей природе ближе к гражданско-правовой

¹ Конституция Российской Федерации 1993г. (в последней ред. Законов РФ о поправках к Конституции РФ от 21.07.2014г. № 11-ФКЗ) //Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

² Самощенко, И.С., Фарукшин, М.К. Ответственность по советскому законодательству. – М.: Наука, 1971. – С. 8

ответственности, чем к административной, что характерно для дисциплинарной ответственности.

Под юридической ответственностью в трудовом праве понимают обязанность лица - участника трудовых и связанных с ними отношений претерпеть неблагоприятные последствия личного, организационного или имущественного характера за совершение действия или бездействие, причинившее вред другому субъекту данных отношений³.

Ее следует отличать от мер защиты права, суть которых заключается в принудительном осуществлении субъективной обязанности, возникшей в результате правомерных действий. В трудовом праве к мерам защиты права, в частности, относится возвращение неотработанного аванса, выданного в счет заработной платы, возвращение сумм, излишне выплаченных вследствие счетной ошибки, и т.п. В подобных случаях работник не подвергается ограничениям материального характера, поскольку возвращает то, что ему не принадлежит⁴. При привлечении же к материальной ответственности по нормам трудового права работник возмещает причиненный по его вине ущерб за счет собственной заработной платы (а не личного имущества, что характерно для гражданского права).

В общетеоретической науке, на основании отраслевого признака, различают следующие виды юридической ответственности: административную, уголовную, гражданско-правовую, дисциплинарную и материальную ответственность⁵. Из данного перечня следует, что материальная ответственность сторон трудового договора является самостоятельным видом юридической ответственности.

Стоит обратить внимание на то, что во всех случаях, когда мы рассматриваем субъектов, привлекаемых к материальной ответственности, условия привлечения к ответственности и прочие составляющие данного

³ Маврин С.П. Трудовое право России: учебник / С.П. Маврин, М.В. Филиппова, Е.Б. Хохлов. - СПб.: Изд. Дом С. - Петерб. гос. ун-та, 2012. - С. 224.

⁴ Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. - М., Юристъ, 2005. - С. 309.

⁵ Хропанюк В.Н. Теория государства и права: Учебник. М., 2006. С. 335 и др.

вопроса, речь идет только о материальной ответственности в трудовых правоотношениях.

«Имущественная (материальная) ответственность зародилась и развивалась первоначально именно в гражданском праве. С появлением трудового права, по утверждению П.Р. Стависского, произошла «специализация» материальной ответственности в трудовом праве, и она приобрела специфическую трудовую природу»⁶.

Отличительными признаками, позволяющими отделить материальную ответственность от гражданско-правовой, характеризующими ее как самостоятельный вид юридической ответственности, являются следующие.

Первый признак - субъектный состав. Материальная ответственность возникает только в рамках трудовых правоотношений. Даже в случае наличия сходных с трудовыми гражданско-правовых отношений (например, в рамках договоров на выполнение работ, оказание услуг физическим лицом организации) ответственность за причинение имущественного вреда регулируется нормами Гражданского кодекса РФ.

Согласно ст. 2 ТК РФ⁷ к основным принципам правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений законодатель относит обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя.

В развитие данного принципа в ст. 21 и 22 ТК РФ в число прав и обязанностей работников и работодателей включены такие, как:

⁶ Цит. по: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 2. М., 2009. С. 724.

⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2016) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

- право работника на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, и корреспондирующая этому праву обязанность работодателя возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, и корреспондирующая указанному праву обязанность работников бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников⁸.

Второй признак - объем ответственности. Материальная ответственность работника строго ограничена пределами прямого действительного ущерба, упущенная выгода возмещению, согласно ст. 238 ТК РФ, не подлежит. Гражданский кодекс РФ регулирует сходные правоотношения совершенно иначе.

В связи с этим в определении Верховного Суда РФ от 27.01.2015 № 81-КГ14-19 отмечается следующее. В соответствии со ст. 1064 ГК РФ вред, причиненный личности или имуществу гражданина, а также вред,

⁸ Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика (Е.Г. Ситникова, Н.В. Сенаторова, журнал «Библиотечка «Российской газеты», выпуск 18, сентябрь 2015 г.)

причиненный имуществу юридического лица, подлежит возмещению в полном объеме лицом, его причинившим.

По смыслу ст. 1064 ГК РФ вред рассматривается как всякое умаление охраняемого законом материального или нематериального блага, любые неблагоприятные изменения в охраняемом законом благо, которое может быть как имущественным, так и неимущественным (нематериальным).

Причинение имущественного вреда порождает обязательство между причинителем вреда и потерпевшим, вследствие которого на основании ст. 15 ГК РФ лицо, чье право нарушено, может требовать полного возмещения причиненных ему убытков, если законом или договором не предусмотрено возмещение убытков в меньшем размере.

В силу п. 2 ст. 15 ГК РФ под убытками понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода).

Кроме этого, трудовое право преимущественно придерживается правила об ограничении пределов материальной ответственности работников их средним заработком (т.е. по общему правилу, вне зависимости от размера причиненного вреда, работник не будет возмещать работодателю сумму, превышающую его средний заработок). Случаи полной материальной ответственности специально оговорены в ТК РФ и расширительному толкованию не подлежат.

Третий признак - характер ответственности при множественности лиц на стороне причинителя вреда. В случае когда вред причинен имуществу работодателя работниками, на которых возложена коллективная материальная ответственность, согласно ч. 4 ст. 245 ТК РФ при добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива

(бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом. В ст. 1080 ГК РФ установлена солидарная ответственность должников: «Лица, совместно причинившие вред, отвечают перед потерпевшим солидарно».

При солидарной обязанности должников кредитор вправе требовать исполнения как от всех должников совместно, так и от любого из них в отдельности, притом как полностью, так и в части долга. Кредитор, не получивший полного удовлетворения от одного из солидарных должников, имеет право требовать недополученное от остальных солидарных должников. Солидарные должники остаются обязанными до тех пор, пока обязательство не исполнено полностью (ст. 323 ГК РФ).

Четвертый признак - особенности процедуры, включающие в себя порядок, а также сроки привлечения к ответственности и взыскания ущерба. В ТК РФ регламентируются случаи освобождения работников от обязанности возместить вред. В трудовых правоотношениях, в отличие от гражданско-правовых, действует презумпция невиновности работника. Правда, из этого правила есть исключение - наличие правомерно заключенного с работником договора о полной материальной ответственности. В подобных случаях действует презумпция вины работника в причинении ущерба, пока он не докажет иное. Пленум Верховного Суда РФ в абз. 2 п. 4 Постановления № 52 подчеркивает: «Если работодателем доказаны правомерность заключения с работником договора о полной материальной ответственности и наличие у этого работника недостачи, последний обязан доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба».

Сроки для обращения работника или работодателя в суд существенно отличаются от общих сроков, установленных гражданским законодательством. Кроме этого, в ст. 248 ТК РФ предусматривается право работодателя взыскивать непосредственно с работника суммы причиненного им ущерба (в порядке, на условиях и в размерах, специально установленных

трудовым законодательством РФ), минуя суд, что невозможно в гражданских правоотношениях.

Однако следует отметить, что материальная ответственность - понятие, применимое не только к работникам, но и к работодателю. На протяжении достаточно долгого времени в науке трудового права разделяли понятия материальной ответственности работника и материальной ответственности работодателя, считая их различными видами юридической ответственности. Этому подходу способствовало в том числе отнесение норм о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника, к нормам гражданского права (обязательствам, возникающим из причинения внедоговорного вреда).

В настоящее время признается взаимный характер материальной ответственности сторон трудового договора, что нашло прямое отражение как в наименовании разд. XI ТК РФ («Материальная ответственность сторон трудового договора»), так и собственно во включении норм о материальной ответственности работодателя в указанный раздел наравне с нормами об ответственности работника.

Можно выделить следующие особенности материальной ответственности.

Трудовое законодательство предусматривает взаимную материальную ответственность сторон трудового договора. Данный вид ответственности может возникать у любой из сторон трудового правоотношения в силу самого существования этого отношения (ст. 232 ТК РФ). «При этом здесь же содержится важное правило, в соответствии с которым договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Таким образом, ТК РФ выполняет защитные функции, прежде всего в отношении работника от необоснованного возложения на него материальной ответственности»⁹.

⁹ Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу РФ (отв. ред. В.Л. Гейхман). - 9-е изд., перераб. и доп. - «Юрайт», 2013 г.

Ответственность сторон имеет компенсационный характер, и ни одна из них не несет штрафной материальной ответственности. Целью привлечения субъекта к материальной ответственности является восстановление нарушенных прав лица, которому причинен вред, а не наказание нарушителя.

Наличие вины в действиях причинителя вреда является необходимым условием для привлечения к ответственности. Согласно ст. 233 ТК РФ 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 ТК РФ или иными федеральными законами. Исключение из данного правила установлено для работодателя, обязанного возместить работнику неполученный заработок во всех случаях лишения его возможности трудиться.

Ответственность наступает и после прекращения трудовых отношений, если ущерб имел место в период их действия. В соответствии с ч. 3 ст. 232 ТК РФ расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

Материальная ответственность классифицируется по различным критериям: по субъекту, по объему возмещения вреда, по количеству лиц на стороне причинителя вреда.

Основным критерием деления материальной ответственности на виды следует признать субъект ответственности (лицо, привлекаемое к ответственности). Исходя из этого, материальная ответственность подразделяется на ответственность работника и ответственность работодателя. Различия между этими видами ответственности весьма существенны.

Во-первых, работник может нести как полную, так и ограниченную материальную ответственность. Ответственность работодателя всегда полная. Кроме этого, размер ответственности работодателя может быть увеличен в договорном порядке, коллективным договором, локальным нормативным актом (ст. 236 ТК РФ).

Во-вторых, порядок возмещения ущерба различается в зависимости от того, кто является причинителем ущерба - работник или работодатель. Работодатель имеет право по своему распоряжению взыскать с работника сумму причиненного им ущерба в пределах, не превышающих величину его среднего месячного заработка. Работник же, если работодатель не согласен добровольно возместить ущерб, может взыскать причиненный ущерб только в судебном порядке (ч. 3 ст. 235 ТК РФ).

В-третьих, работник имеет право на возмещение морального вреда, причиненного ему неправомерными действиями или бездействием работодателя (ст. 237 ТК РФ). Аналогичного права работодателю, даже работодателю - физическому лицу в рамках трудовых отношений не предоставлено.

В-четвертых, при возникновении материальной ответственности используются разные подходы к учету наличия и формы вины субъекта, причинившего ущерб. Так, в отношении работника учитывается не только наличие вины, но и форма вины (умысел или неосторожность). В отдельных случаях от формы вины работника зависит, какая ответственность на него будет возложена, полная или ограниченная. Что касается работодателя, то форма его вины не учитывается. Более того, не всегда имеет значение сам факт наличия или отсутствия вины работодателя. Это касается компенсации за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, поскольку обязанность выплаты денежной компенсации в таком случае возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

И, наконец, в-пятых, рассматриваемые виды материальной ответственности можно разграничить в зависимости от возможности снижения размера возмещаемого ущерба. В отношении работников орган по рассмотрению трудовых споров вправе с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника. В отношении работодателей эти критерии не применяются.

Кроме этого, материальная ответственность может быть полной и ограниченной.

Полная материальная ответственность подразумевает обязанность субъекта ответственности возместить причиненный ущерб в полном объеме. Полная материальная ответственность возложена во всех случаях на работодателя (ст. 235 ТК РФ) и в отдельных случаях на работника (ст. 243 ТК РФ).

К ограниченной материальной ответственности относятся случаи материальной ответственности работника, пределы которой ограничены его средним месячным заработком (ст. 241 ТК РФ). Ответственность работника является ограниченной, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. То есть практически всегда материальная ответственность работника ограничена его средним заработком. Исключения из этого правила могут быть установлены только трудовым законодательством РФ (причинение вреда в состоянии опьянения, договор о полной материальной ответственности и др.).

Материальную ответственность можно классифицировать в зависимости от количества виновных лиц и распределения бремени ответственности в случае множественности лиц на стороне причинителя вреда. Материальная ответственность, таким образом, может быть индивидуальной и коллективной. Это касается материальной ответственности работника, поскольку на данный момент множественность

лиц на стороне работодателя не используется в конструкции трудовых отношений, основанных на трудовом договоре.

В случае, когда материальная ответственность возложена на нескольких работников (коллектив, бригаду), ответственность между ними является долевой. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Однако не все теоретики права поддерживают вышеописанную классификацию видов юридической ответственности. Так, в предлагаемых некоторыми авторами типологиях юридической ответственности материальная ответственность, без указания каких-либо причин, не упоминается - тем самым не признается ее самостоятельный характер¹⁰.

Другие ученые рассматривают в качестве отдельного вида юридической ответственности не материальную ответственность сторон трудового договора, а только материальную ответственность работника, указывая при этом ее устаревшие атрибуты. Так, А.С. Шабуров¹¹ приводит размеры возмещаемого ущерба (1/3, 2/3 месячного заработка), предусматривавшиеся КЗоТ РСФСР, которые были отменены Указом Президиума Верховного Совета РСФСР еще в 1986 г.¹². В.В. Лазарев и В.М. Баранов говорят о рабочих и служащих¹³, т.е. используют терминологию в наименовании наемных работников, которая не применяется в трудовом

¹⁰ Венгеров А.Б. Теория государства и права: Учебник. М., 2000. С. 470 - 472; Теория государства и права: Учебник / Под ред. А.С. Пиголкина. М., 2005. С. 540 - 545 и др.

¹¹ Теория государства и права / Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова. М., 2002. Гл. 27 (автор гл. - А.С. Шабуров). С. 446 - 449.

¹² Указ Президиума ВС РСФСР от 28 мая 1986 г. "О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР" // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1986. N 23. Ст. 638.

¹³ Проблемы общей теории права и государства: Учебник для вузов / Под общ. ред. В.С. Нерсесянца. М., 2001. Гл. 5 (автор гл. - В.В. Лазарев). С. 495; Теория государства и права: Учебник / Под ред. В.К. Бабаева. М., 2005. Гл. 28 (автор гл. - В.М. Баранов). С. 514.

законодательстве уже с 6 октября 1992 г. в связи с принятием Закона РФ от 25 сентября 1992 г.¹⁴.

Очевидно, что указанные исследователи руководствовались представлением о материальной ответственности, основывающимся на нормах прежнего КЗоТ, которые уже давно утратили силу. Поэтому вряд ли они могли объективно определить место материальной ответственности работника, регулируемой современным трудовым законодательством (гл. 39 ТК РФ), в структуре института юридической ответственности российского права.

К тому же точка зрения этих авторов, по всей видимости, не учитывает результаты научных исследований, направленных на разработку концепции о двустороннем характере материальной ответственности сторон трудового договора, появление которой было связано с установлением в середине 60-х годов прошлого века взаимного характера норм об ответственности работника и предприятия (учреждения)¹⁵. В связи с этим в литературе по трудовому праву материальную ответственность сторон трудового договора предлагалось закрепить в законодательстве о труде¹⁶.

Идея о взаимной материальной ответственности сторон трудового договора была реализована, прежде всего, в учебной литературе по трудовому праву постсоветского периода до принятия ТК РФ, признавшей материальную ответственность работника и работодателя в качестве единого самостоятельного института системы трудового права¹⁷. В дальнейшем она была поддержана самим законодателем, который в ТК РФ от 30 декабря 2001

¹⁴ Закон РФ от 25 сентября 1992 г. N 3543-1 "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР" // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. N 41. Ст. 2253, 2254.

¹⁵ Лившиц Р.З. Ответственность за повреждение здоровья рабочих и служащих в советском праве // Советское государство и право. 1964. N 5. С. 107; Монастырский Е.А., Симорот З.К. Характер норм, регулирующих возмещение ущерба, причиненного здоровью рабочих и служащих // Советское государство и право. 1973. N 3. С. 49.

¹⁶ Ставиский П.Р. Взаимная материальная ответственность субъектов трудового правоотношения // Советское государство и право. 1974. N 11. С. 67; Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990. С. 39.

¹⁷ Российское трудовое право: Учебник для вузов / Отв. ред. А.Д. Зайкин. М., 1997. С. 294 - 321; Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. М., 1995. С. 22, 190 - 212; Трудовое право: Учебник / Отв. ред. О.В. Смирнов. М., 1996. С. 16, 271 - 300; Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2000. С. 383 - 416.

г. закрепил весь комплекс норм, предусматривающий материальную ответственность не только работника, но и работодателя. В целом это в значительной мере изменило и расширило понятие материальной ответственности в трудовом праве, существовавшее в советский период.

Безусловно, незнание или игнорирование всего этого не могло способствовать принятию указанными учеными единственно верного решения по вопросу самостоятельности материальной ответственности работодателя как вида юридической ответственности в трудовом праве.

Подобные взгляды присутствуют и в постсоветской литературе по трудовому праву, несмотря на то, что большой круг ученых-трудовиков рассматривает материальную ответственность сторон трудового договора как самостоятельный вид юридической ответственности¹⁸. Так, Л.А. Сыроватская, утверждая, что материальная ответственность является одним из видов юридической ответственности, определяла ее как обязанность работника ответить перед администрацией предприятия (учреждения) за совершенное имущественное правонарушение¹⁹. Ее мнение разделяют В.В. Патров и М.Л. Пятов, полагающие, что материальная ответственность - это самостоятельный вид юридической ответственности, которая наступает независимо от привлечения работника за причиненный им ущерб к какому-либо иному виду ответственности²⁰. К ним присоединяется Ю.Н. Полетаев, который пишет: "Материальная ответственность по российскому трудовому праву - это самостоятельный вид юридической ответственности"²¹.

Понятно, что во всех этих высказываниях речь идет о материальной ответственности работодателя, которую данные специалисты трудового

¹⁸ Пустозерова В.М., Соловьев А.А. Материальная ответственность. Практическое пособие. М., 1996. С. 3; Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М., 2003. С. 238; Киселев И.Я., Лушников А.М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2008. С. 177; Трудовое право России: Учебник для вузов / Под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. М., 2009. С. 453; Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учебник для вузов. М., 2011. С. 363.

¹⁹ Беднякова Н.В. Правовые проблемы материальной ответственности работодателя: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 20.

²⁰ Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. М., 1995. С. 196.

²¹ Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве. М., 2001. С. 140.

права признают самостоятельным видом юридической ответственности, с чем весьма трудно согласиться.

Вместе с тем имеется и другая точка зрения, озвученная Н.В. Бедняковой. Проведя специальное диссертационное исследование материальной ответственности работодателя, она делает вывод о том, что «материальная ответственность работодателя по нормам трудового права - это самостоятельный вид юридической ответственности в сфере труда». Такую же позицию занимают К.Н. Гусов и Ю.Н. Полетаев, которые пишут: «Сравнение правового регулирования материальной ответственности сторон трудового договора (работодателя и работника) достаточно убедительно доказывает наличие в трудовом праве самостоятельного вида юридической ответственности - материальной ответственности работодателя перед работником»²². Отсюда вытекает, что материальная ответственность работодателя является самостоятельным видом юридической ответственности.

Кроме этого, Н.В. Беднякова, озаглавив третий параграф первой главы своей работы "Трудоправовая ответственность как вид юридической ответственности"²³, признает видом юридической ответственности еще и трудовую ответственность, которая не предусмотрена трудовым законодательством.

Непоследовательность научных взглядов Н.В. Бедняковой приводит к самым неоднозначным выводам, согласно которым в трудовом праве функционирует уже не два общепризнанных вида юридической ответственности (дисциплинарная и материальная), а пять видов юридической ответственности - дисциплинарная ответственность, материальная ответственность работодателя, материальная ответственность работника и трудовая ответственность. Но такое положение, помимо того, что оно не соответствует реальной действительности, делает позицию

²² Патров В.В., Пятов М.Л. Материальная ответственность работников организации. М., 2001. С. 5.

²³ Беднякова Н.В. Указ. соч. С. 13.

данного автора неопределенной, что исключает возможность принять ее во внимание для решения рассматриваемого вопроса.

В связи с рассматриваемым вопросом нельзя не отметить имеющее место в науке трудового права мнение о необходимости выделения в трудовом праве единой отраслевой юридической ответственности, именуемой трудовправовой ответственностью²⁴, отличной от дисциплинарной и материальной ответственности. Стало быть, трудовправовая ответственность исключает самостоятельность материальной ответственности сторон трудового договора как вида юридической ответственности.

Не останавливаясь на анализе данной концепции, так как она требует специального исследования, отметим лишь, что согласно ей трудовправовая ответственность является родовой категорией по отношению к дисциплинарной и материальной ответственности, которые сегодня ТК РФ признаны самостоятельными видами юридической ответственности и достаточно эффективно функционируют в сфере труда. Поэтому в настоящее время не видится острой потребности в конструировании некой искусственной категории трудового права, в частности трудовправовой ответственности, что уже исключает ее воплощение в реальную сферу трудовых отношений.

Таким образом, вышерассмотренные позиции специалистов в области теории права и трудового права объединяет то обстоятельство, что все они прямо или косвенно не признают материальную ответственность сторон трудового договора самостоятельным видом юридической ответственности.

Но такое понятие материальной ответственности в трудовом праве совершенно неприемлемо по целому ряду причин. Сложившееся положение в правовой науке, связанное с наличием различных точек зрения по поводу

²⁴ Беднякова Н.В. Указ. соч. С. 13; Кузнецов Ю.А. Трудовправовая ответственность: понятие; виды: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005. С. 8; Лушников А.М. Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2004. С. 30 - 31.

сущности и природы материальной ответственности, говорит о том, что она является сложной категорией трудового права. Основанием этой ответственности служит основополагающая норма, содержащаяся в ч. 1 ст. 232 ТК РФ, из содержания которой следует, что материальная ответственность по трудовому праву - это обязанность возмещения виновной стороной трудового договора нанесенного ущерба другой стороне. Такой подход законодателя к понятию материальной ответственности, который повышает обоюдную ответственность ее сторон за результаты совместного труда, указывает на то, что она является «внутренней ответственностью сторон уже существующего трудового договора».

Значит, материальная ответственность работодателя и работника друг перед другом есть ответственность договорная, что коренным образом отличает ее от иных видов юридической ответственности. Сказанное, в совокупности с другими свойственными ей характерными признаками, позволяет рассматривать материальную ответственность в трудовом праве независимым, самостоятельным видом юридической ответственности.

1.2. Понятие и значение материальной ответственности в трудовом праве

Материальная ответственность в сфере труда представляет собой обязанность одной стороны трудового договора, виновной в причинении ущерба другой стороне, возместить его в размере и порядке, предусмотренных трудовым законодательством.

Классификации материальной ответственности в сфере труда²⁵:

- по субъекту выделяют материальную ответственность работника и материальную ответственность работодателя;

²⁵ Воробьев В. В. Трудовое право: Курс лекций: Учебное пособие/Воробьев В. В. - 3 изд., перераб. и доп. - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2015. С. 250.

- по объему возмещения выделяют полную (в размере прямого действительного ущерба) и ограниченную (в размере прямого действительного ущерба, но не свыше среднего заработка работника). Работодатель всегда несет полную материальную ответственность, а работник в определенных законом случаях несет полную материальную ответственность, а в остальных – ограниченную;
- по количеству виновных лиц и способу распределения между ними ответственности выделяют индивидуальную ответственность и ответственность группы работников. По способу распределения ответственности в группе виновных в причинении ущерба работникам выделяют долевую, солидарную, субсидиарную и коллективную (бригадную) материальную ответственность;
- по способу возмещения причиненного ущерба выделяют возмещение на основании письменного соглашения сторон (добровольный порядок возмещения), на основании судебного решения и на основании распоряжения работодателя.

Следует всегда помнить, что обязательными условиями привлечения к материальной ответственности являются:

- наличие действительного (реального) ущерба;
- ущерб причиняется одной стороной трудового договора другой стороне;
- имеется вина стороны, причинившей ущерб (за исключением случаев причинения вреда источником повышенной опасности и ответственности работодателя за ущерб, причиненный его работником при исполнении трудовых обязанностей, а также за задержку выплат зарплаты);

- должна быть причинная связь между виновным противоправным деянием (действием или бездействием) и причиненным ущербом;
- отсутствуют обстоятельства, освобождающие от ответственности.

Обычно в основе материальной ответственности лежит правонарушение, поэтому при привлечении к ответственности работника работодатель берет с него объяснение, как при дисциплинарной ответственности. Кроме того, как и при любом правонарушении, для привлечения к ответственности должен быть в наличии определенный состав.

Элементы состава правонарушения при материальной ответственности можно определить следующим образом:

- субъект: сторона трудового договора, в том числе бывшая, если ущерб причинен во время трудовых отношений;
- субъективная сторона: вина субъекта, как категория, характеризующая отношение субъекта к деянию и наступающим последствиям, определяется в форме умысла или неосторожности;
- объект: правоотношение, нарушаемое деянием, это отношения собственности и имущественных интересов, которые нарушаются вследствие причинения ущерба;
- объективная сторона: это внешняя характеристика самого деяния, включая последствия, причинно-следственную связь между действием или бездействием и причиненным ущербом, а также место, время, способ совершения деяния и другие внешние характеристики.

Говоря о материальной ответственности, нельзя не отметить значение института материальной ответственности в трудовом праве:

- восстановительное значение: возмещается причиненный ущерб;

- воспитательное значение: необходимость претерпевать неблагоприятные последствия; оказывается влияние на самого работника и других членов трудового коллектива с целью не допускать подобных деяний в будущем;
- правовое значение: процедура, объем возмещения, порядок – все регламентируется законодательством, и несоблюдение установленных правил может лишить сторону возможности возмещения.

Следует учитывать, что условия обеспечения имущественных интересов сторон трудового договора не появляются сами по себе, они напрямую связаны с исполнением сторонами трудового договора своих обязанностей. Так, трудовое законодательство предусматривает обязанность работника бережно относиться к имуществу работодателя (ст. 21 ТК РФ). Работодатель обязан создать необходимые условия для работы, обеспечить безопасность машин, механизмов, должен обеспечить работников необходимым инструментом, документацией, в установленных случаях обучить работника методам и приемам ведения работ, а также работодатель должен обеспечить условия для сохранности вверенного работнику имущества (ст. 22, 212, 239 ТК РФ). Исключение из общего правила будут составлять предприятия, на которых при выполнении обязанностей имеется определенный хозяйственный риск наступления последствий в виде ущерба.

Условия же, при которых производственный хозяйственный риск считается оправданным, следующие: цель не может быть достигнута другими средствами без риска; лицо, допускающее риск, приняло все возможные меры для предотвращения неблагоприятных последствий; риск убытков соответствует экономической цели, ради которой он предпринимается; объектом риска должны быть имущественные блага, а не жизнь и здоровье

людей; право на риск дается только лицам профессионально подготовленным.

Работники не несут ответственность за ущерб в рамках норм естественной убыли в процессе работы или если ущерб был причинен в рамках нормального хозяйственного риска, при соблюдении оправдывающих его условий²⁶.

Законодательством также предусмотрено освобождение от ответственности в случаях крайней необходимости и необходимой обороны, если не были превышены установленные пределы.

Исходя из требований ст. 232 ТК РФ обязанность возмещения причиненного ущерба рассматривается как обоюдная обязанность участников трудового соглашения, которая может быть конкретизирована сторонами. Сторона трудового договора (работник или работодатель), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Трудовым договором или заключенными в письменной форме соглашениями 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 Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Материальную ответственность работника за причиненный вред следует отличать от соответствующей гражданско-правовой ответственности. Согласно ст. 1064 Гражданского кодекса РФ вред, причиненный имуществу физического или юридического лица, подлежит возмещению в полном объеме. При этом в понятие вреда входят как

²⁶ Воробьев В. В. Трудовое право: Курс лекций: Учебное пособие/Воробьев В. В. - 3 изд., перераб. и доп. - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2015. С. 254.

реальный ущерб, так и упущенная выгода. Реальный ущерб – это расходы, которые лицо произвело (или произведет) для восстановления поврежденного или приобретения нового равноценного имущества. Под упущенной выгодой понимают доходы, которые лицо могло бы получить при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено. Материальная ответственность работника по трудовому законодательству устанавливается только за реальный ущерб, упущенная выгода взысканию не подлежит.

Под прямым действительным ущербом понимают уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость произвести излишние расходы на приобретение или восстановление имущества. В то же время в состав ущерба, взыскиваемого с работника, включают и вред, причиненный имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за его сохранность (т. е. имуществу, находящемуся на ответственном хранении). Отдельно в ТК РФ рассмотрена обязанность работника о возмещении материального ущерба, причиненного работодателю в результате компенсации им вреда иным лицам. Подобные отношения, как правило, возникают у работодателей – владельцев источников повышенной опасности. При этом ущерб, нанесенный третьему лицу, сначала возмещает работодатель, а затем работнику предъявляют регрессный иск по восстановлению расходов, произведенных работодателем. И если работодатель несет ответственность перед третьими лицами в соответствии с гражданским законодательством, то работник перед работодателем – в соответствии с трудовым законодательством. И это не ущемление прав работодателя, так как за организацию труда работника отвечает работодатель, и он обязан контролировать процесс труда, поэтому в любой ситуации причинения ущерба работником присутствует вина работодателя

(не создавшего необходимых условий или не обеспечившего должного контроля).

ГЛАВА 2. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1. Условия наступления материальной ответственности работодателя перед работником

В качестве работодателя согласно ст. 20 Трудового Кодекса РФ может выступать физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. В качестве работодателей — физических лиц выступают физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных на работодателей — индивидуальных предпринимателей. Кроме того, в качестве работодателей выступают физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства и не являющиеся индивидуальными предпринимателями.

Работодатель как сторона трудового договора, который причинив ущерб другой стороне, обязан возместить его в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Материальная ответственность сторон трудового договора может конкретизироваться трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему²⁷. Поэтому договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, чем это предусмотрено Кодексом или иными федеральными законами.

В соответствии со ст. 233 ТК РФ материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причинённый ею другой стороне этого договора в результате её виновного противоправного поведения (действий или бездействия). При этом каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер, причинённого ей ущерба.

Материальная ответственность работодателя перед работником регулируется гл. 38 Трудового кодекса РФ. В соответствии с ней наступление материальной ответственности работодателя возникает в следующих случаях:

1) ущерб, который был причинен в результате незаконного лишения работника возможности трудиться (ст.234 ТК РФ). Работодатель обязан возместить работнику заработок, который не был получен во время незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность наступает, когда заработок не получен незаконным отстранением 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 работе²⁸, при задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в

²⁷ Гринь М. В. Глобализация: социально-политические аспекты / М.В. Гринь // Теория и практика общественного развития. 2015. № 18. С. 231.

²⁸ Гринь М. В. Иерархические аспекты глобализации: государственный уровень / М.В. Гринь // Политика. Обществоведение. Искусство. Социология. Культура. – 2015. – № 3 (50). – С. 119.

трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

2) ущерб за причиненные имуществу работника (ст. 235 ТК РФ). Работодатель, который причинив ущерб имуществу работника, должен возместить этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, который действует в данной местности на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в действительности. Заявление работника о возмещении ущерба направляется работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд;

3) задержка выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ). При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении или других выплат, которые причитаются работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно²⁹. При неполной выплате в установленный срок заработной платы или других выплат, причитающихся работнику, размер процентов исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплаты 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;

²⁹ Кобылинская С.В. К вопросу о кодификации источников в праве социального обеспечения / С.В. Кобылинская, П.Е. Попова // Science Time. – 2015. – № 3 (15). – С. 260.

4) возмещение морального вреда, причиненного работнику (ст.237 ТК РФ).

Моральный вред, который был причинен работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, должен быть возмещен работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

Употребляя термины «вред» и «ущерб» следует четко разграничить данные понятия. Большинство авторов придерживаются точки зрения, что эти понятия не являются тождественным, а термин «вред» должен употребляться и пониматься в более широком смысле по отношению к термину «ущерб». Под вредом в трудовом праве предлагается понимать причинение имущественного ущерба сторонами трудового договора друг другу, а также причинение работнику либо работодателю, который вступает в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, морального вреда или вреда здоровью, либо причинение указанных последствий третьим лицам, если ответственность за их причинение несет одна из сторон трудового договора. Под имущественным ущербом предлагается понимать утрату либо повреждение имущества работника, работодателя либо третьих лиц, ответственность за которые несет одна из сторон трудового договора, а также расходы на приобретение либо восстановление указанного имущества.

Материальная ответственность является самостоятельным видом ответственности и специфической мерой материального воздействия, в связи с этим работодатель обязан компенсировать работнику за ущерб, возникший по его вине³⁰.

Таким образом, материальная ответственность работодателя перед работником является неотъемлемой составляющей трудовых отношений,

³⁰ Кобылинская С.В. вопросу о минимальном размере оплаты труда /С.В. Кобылинская, А.Х. Шишев // Science Time. 2015. № 10 (22). С. 156.

которая гарантирует работнику восстановить личное имущество и неимущественные права в случае их нарушения со стороны работодателя.

2.1.1. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

Статья 234 ТК РФ предусматривает обязанность работодателя возместить работнику не полученный им заработок в случае незаконного лишения его возможности трудиться. Далее в статье раскрываются варианты подобных нарушений.

Во-первых, это незаконные отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу.

В ст. 76 ТК РФ перечислены основания, при наступлении которых работодатель обязан отстранить работника от работы. По общему правилу в период отстранения от работы заработная плата не начисляется. В иных случаях отстранение от работы незаконно лишает работника возможности трудиться, и работодатель обязан возместить ему материальный ущерб в размере средней заработной платы данного работника.

Увольнение по инициативе работодателя признается незаконным, когда: работодатель не выполнил предусмотренный действующим законодательством порядок увольнения (например, работник уволен по сокращению штата без предварительного предупреждения за два месяца); отсутствуют основания увольнения (например, работник отсутствовал на рабочем месте по уважительной причине); работник не входит в круг лиц, увольняемых по этому основанию (например, работник не является лицом, выполняющим воспитательные функции).

Перевод работника на другую работу - одна из форм изменения трудового договора. Понятие перевода содержится в ст. 72.1 ТК РФ. Предусматривается две разновидности перевода: постоянный и временный.

Условия, при которых может быть на законных основаниях осуществлен перевод на другую постоянную работу даны в ст. 72.1 ТК РФ, временные переводы - в ст. 72.2 ТК РФ. Незаконным будет перевод, произведенный с нарушением установленных правил.

Во-вторых, незаконное лишение работника возможности трудиться может иметь место в случае отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении работника на прежней работе. В соответствии со ст. 396 ТК РФ решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в зарплате.

Третий случай связан с задержкой выдачи трудовой книжки, внесением в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Под задержкой работнику трудовой книжки понимается:

- 1) невыдача трудовой книжки в день увольнения работника по вине работодателя. При этом не может служить основанием для задержки выдачи трудовой книжки несдача работником материальных ценностей, а также служебной документации и т.д.;
- 2) не направление работодателем уведомления работнику о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие о направлении ее по почте, если в день увольнения работник отсутствовал на работе либо отказался от ее получения (ст. 84.1 ТК РФ);
- 3) отказ от выдачи дубликата трудовой книжки без внесения в нее записи об увольнении или переводе на другую работу, признанной недействительной, а также при утрате книжки после увольнения или нарушении 15-дневного срока выдачи дубликата со дня обращения к работодателю с соответствующим заявлением.

Внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причин увольнения работника может явиться основанием для материальной ответственности работодателя только в том случае, если эта запись не позволяет или мешает работнику трудоустроиться.

Материальный ущерб возмещается в размере среднего заработка за все время вынужденного прогула. В тех же случаях, когда речь идет о незаконном переводе на другую работу, производится выплата разницы между заработной платой по прежней и новой работе за все время незаконного перевода.

Порядок исчисления средней заработной платы работника предусмотрен ст. 139 ТК РФ и конкретизируется Постановлением Правительства РФ № 922 от 24 декабря 2007 года «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.1.2. Ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника

Вопросы материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, регламентированы в ст. 235 ТК РФ. В частности, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Возникает вопрос, о каком имуществе работника идет речь в данном случае? Полагаем, что ответ нужно искать в общих положениях о материальной ответственности. Напомним, что 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 ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 233 ТК РФ).

Безусловно, следует учитывать, что материальная ответственность стороны трудового договора наступает в рамках трудового правоотношения. Таким образом, ущерб работнику должен быть причинен работодателем в процессе трудовой деятельности или связан с трудовыми отношениями как-то иначе. В противном случае между причинителем вреда и пострадавшим возникнут отношения, регулируемые гражданским, а не трудовым законодательством.

Следовательно, работодатель будет отвечать за ущерб, причиненный имуществу работника в результате его виновного противоправного поведения (действия или бездействия); при наличии причинной связи между указанным поведением работодателя и возникшим у работника ущербом; при условии, что ущерб причинен в рамках трудового правоотношения либо непосредственно в процессе трудовой деятельности.

Из содержания и смысла ст. 235 ТК РФ следует, что работодатель обязан возместить работнику ущерб, причиненный принадлежащему ему имуществу, при повреждении или уничтожении этого имущества в процессе трудовой деятельности или в связи с выполнением трудовой функции. Работнику гарантируется возмещение ущерба, причиненного принадлежащему ему имуществу, используемому при исполнении трудовых обязанностей, если работодатель не докажет, что вред возник не по его вине.

Разрешая заявленные требования, суд установил, что для хранения своей верхней одежды (норковой шубы) истица использовала выставочную мебель в торговом зале, предназначенную для продажи. Для верхней одежды сотрудников оборудованы шкафы, установленные в помещениях офиса и отдела по рекламам, однако данными шкафами для хранения личных вещей истица не пользовалась, используя мебель в торговом зале. О недопустимости хранения личных вещей в мебели, расположенной в торговом зале, истице администрацией магазина делались замечания.

Таким образом, шуба истицы на хранение работодателем не принималась и была похищена из выставочной мебели, расположенной в

торговом зале. При таких обстоятельствах вывод суда об отказе в заявленных требованиях является правильным, поскольку работодатель обязан возместить лишь тот ущерб работнику, который возник по его вине.

В данном случае вина работодателя не установлена³¹.

При этом не имеет значения, договорились ли стороны об использовании имущества в работе или нет.

Работодатель, не обеспечивший сохранность личного имущества работника, которое работник использовал с согласия или ведома работодателя и в его интересах, должен возместить причиненный работнику ущерб. Размер ущерба в этом случае исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба (ч. 1 ст. 235 ТК РФ). Отсутствие письменного соглашения об использовании имущества между работником и работодателем не является основанием для освобождения работодателя от ответственности.

Решением мирового судьи г. Уссурийска удовлетворен иск Т. к работодателю о взыскании стоимости личного ноутбука, похищенного из рабочего кабинета в выходной день. Мировой судья, руководствуясь ст. 235 ТК РФ, указал, что ущерб причинен по вине работодателя, не обеспечившего сохранность имущества работника.

Суд апелляционной инстанции решение отменил по тем основаниям, что между работником и работодателем отсутствовало соглашение об использовании имущества работника, тогда как согласно ст. 188 ТК РФ возмещение расходов при использовании личного имущества работника производится на основании соглашения сторон, выраженного в письменной форме.

Между тем данная норма права не регулирует отношения по возмещению ущерба. Предусмотренное в ней письменное соглашение применяется для определения размера компенсации расходов за использование и износ имущества работника.

³¹ См.: Определение Московского областного суда от 08.07.2010 № 33-13024.

Для определения ущерба, причиненного имуществу работника, применяются рыночные цены (ст. 235 ТК РФ). В данном случае для взыскания ущерба и определения его размера наличия письменного соглашения работника с работодателем не требовалось.

Суд надзорной инстанции отменил апелляционное решение и оставил в силе решение мирового судьи³².

Обязанность доказывать размер причиненного ущерба возложена на работника (ст. 233 ТК РФ).

Из смысла ч. 1 ст. 235 ТК РФ вытекает, что работодатель обязан обеспечить сохранность личных вещей (имущества) работника, находящихся в организации при выполнении работником трудовых обязанностей. При невыполнении данной обязанности и возникновении у работника ущерба работодатель обязан возместить возникший у работника материальный ущерб, если не докажет отсутствие своей вины в пропаже вещей (имущества) работника.

Судом установлено и лицами, участвующими в деле, не оспаривается, что главной медицинской сестрой Д. и санитаркой Б. была произведена проверка раздевалки медицинского персонала, в ходе которой было установлено нарушение санитарных правил, поскольку в шкафу для хранения медицинской одежды находились личные вещи работников. В связи с этим часть вещей была ими выставлена из шкафа, другая часть утилизирована. При этом какого-либо акта с описанием утилизированных и выставленных вещей не составлялось, данные вещи не описывались, некоторые вещи даже не осматривались. Так, санитарка Б. поясняла, что бордовый шарф с кистями не разворачивала, в сложенном виде поместила его в коробку и выкинула. При таких обстоятельствах судебная коллегия не может принять во внимание доводы третьих лиц и представителя ответчика о том, что указанные истицей вещи не утилизировались.

³² См.: Обзор Приморского краевого суда, Управления Судебного департамента при Верховном Суде РФ в Приморском крае от 2008 года «Обзор судебной практики Приморского краевого суда по рассмотрению гражданских дел в кассационном и надзорном порядке в первом полугодии 2008 года».

Пропажу вещей истицы по иным причинам (например, в связи с их хищением неустановленными лицами) ответчик не доказал.

Также судебная коллегия не может согласиться с доводами стороны ответчика о том, что пропажа вещей произошла по вине истицы, которая в нарушение санитарных правил хранила свои личные носильные вещи в шкафу для спецодежды.

Согласно п. 15.11.1, 15.11.2, 15.11.3 СанПиН 2.1.3.2630-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям, осуществляющим медицинскую деятельность», утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2010 № 58, количество шкафов в гардеробных следует принимать равным 100% списочного состава медицинского и технического персонала; гардеробные должны быть обеспечены двухсекционными закрывающимися шкафами, обеспечивающими раздельное хранение домашней и рабочей одежды. Площадь гардеробных уличной одежды следует принимать из расчета не менее 0,08 кв. м на одну вешалку (крючок) гардеробной. Площадь гардеробных для личной и рабочей одежды персонала следует принимать из расчета не менее 0,5 кв. м на один шкаф.

Таким образом, для персонала должны быть оборудованы две раздевалки: для уличной одежды и для личной и рабочей одежды. При этом личная и рабочая одежда должна храниться в одной раздевалке, но в разных отсеках шкафа. Хранение личной и рабочей одежды в разных раздевалках не предусмотрено, так как в этом случае будет затруднен процесс переодевания.

Указанные санитарные правила подлежат применению, в том числе при эксплуатации объектов здравоохранения. На нарушение этих положений ответчику было указано в предписании Управления Роспотребнадзора по Костромской области от 04.06.2013. Между тем ответчик надлежащих условий для переодевания персонала и хранения одежды не обеспечил.

При таких обстоятельствах судебная коллегия соглашается с выводом суда о том, что имущественный ущерб подлежит возмещению в пользу истицы с ответчика³³.

2.1.3. Ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

Трудовое законодательство РФ предусматривает ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. В частности, 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 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236ТК РФ).

Московский областной суд в Обобщении судебной практики рассмотрения споров о порядке индексации сумм возмещения вреда здоровью, присужденных денежных сумм и о порядке исчисления процентов за несвоевременную выплату заработной платы и иных выплат компенсационного характера указывает, что «положения ст. 395 ГК РФ не подлежат применению, поскольку являются мерой ответственности в случае нарушений, допущенных в рамках гражданско-правовых отношений. В случае задержки выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, ответственность предусмотрена нормами трудового законодательства».

Для определения даты, с которой работнику положена компенсация, необходимо исходить из того, когда та или иная выплата должна быть

³³ См.: Апелляционное определение Костромского областного суда от 08.04.2015 № 33-511.

выплачена работнику. Например, заработная плата должна выплачиваться работнику не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ). Конкретные сроки выплаты заработной платы должны быть установлены в трудовом договоре, коллективном договоре или правилах внутреннего трудового распорядка. В связи с этим возникает вопрос о том, как быть, если срок выплаты зарплаты нигде не установлен? Полагаем, следует исходить из общего правила выплаты заработной платы не реже чем каждые полмесяца и на основании этих данных рассчитывать сумму компенсации.

При выплате зарплаты на счет работника в банке днем выплаты, по мнению авторов, будет день поступления заработной платы на счет работника. Этот вывод разделяет и Ю.В. Корсаненкова, указывая следующее: «Зачастую работодатель считает, что он выполнил обязанность по выплате заработной платы работникам, перечислив денежные средства в банк в установленный день выплаты заработной платы или накануне этого дня. Однако условиями банка (договором банковского обслуживания организации - работодателя) может быть предусмотрено, что заработная плата зачисляется на следующий день после получения соответствующего платежного документа. Таким образом, работник получит заработную плату в день, следующий за днем ее выплаты. Это будет являться нарушением установленных сроков выплаты заработной платы и повлечет материальную ответственность работодателя. В свою очередь, если несвоевременное зачисление денежных средств на банковские карты произошло вследствие нарушения банком договора банковского обслуживания, то работодатель вправе предъявить ему регрессное требование об уплате денежной компенсации, которую он заплатил работникам»³⁴.

Пленум Верховного Суда РФ в п. 55 Постановления № 2 разъясняет следующее. При рассмотрении спора, возникшего в связи с отказом работодателя выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при

³⁴ См. также: п. 1 и 2 ст. 2 Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.

увольнении и других выплат, причитающихся работнику, необходимо иметь в виду, что в соответствии со ст. 236 ТК РФ суд вправе удовлетворить иск независимо от вины работодателя в задержке выплаты указанных сумм. Если коллективным договором или трудовым договором определен размер процентов, подлежащий уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику, суд исчисляет сумму денежной компенсации с учетом этого размера при условии, что он не ниже установленного ст. 236 ТК РФ. Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.

Фактически обязанность выплачивать проценты не поставлена в зависимость от того, выдвигал ли соответствующие требования работник. Работодатели часто «забывают» об этой обязанности, максимум перечисляя работнику суммы задолженности. Но формально даже в случае задержки заработной платы на один день она должна быть выплачена работнику уже с процентами, не дожидаясь требования работника.

Нужно учитывать, что работник не может претендовать на выплату компенсации, если он сам создает ситуацию, когда работодатель не в состоянии выполнить свои обязанности по своевременной выплате причитающихся ему сумм.

Например, женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Причем предоставить такой отпуск работодатель обязан вне зависимости от стажа работы женщины в организации. Трудовое законодательство РФ не устанавливает, за сколько дней женщина может подать заявление о предоставлении такого отпуска, предусматривая между тем обязанность работодателя оплатить отпуск не менее чем за три дня до его начала. В результате возникает коллизия норм, при которой женщина может подать заявление об отпуске со дня, следующего за датой подачи заявления, а

работодатель обязан выплатить отпускные не менее чем за три дня до его начала, что физически невозможно.

Авторы считают, что в подобной ситуации женщина не имеет права требовать компенсацию за несвоевременную оплату отпуска, поскольку своими действиями создает ситуацию, когда выплата отпускных в срок невозможна. В таком случае требование о компенсации за несвоевременную оплату отпуска можно расценивать как злоупотребление работником правом и на основании этого не подлежащим удовлетворению.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

Стоит отметить, что в коллективный и трудовой договор можно включать лишь те условия, которые улучшают положение работника, т.е. можно предусмотреть выплату повышенной, но никак не пониженной компенсации за задержку выплаты заработной платы.

Указанный в ст. 236 ТК РФ размер процентов (денежной компенсации) представляет собой предусмотренный законом минимум для такого рода выплат. Соответственно, суд, исчисляя конкретную сумму процентов (денежной компенсации), причитающихся работнику, исходит из этого минимального размера, если коллективным договором или трудовым договором не определен более высокий размер процентов (денежной компенсации), подлежащих уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику. При этом суду надлежит руководствоваться следующей формулой: размер процентов (денежной компенсации) = сумма задержанной заработной платы (иных платежей, причитающихся работнику) x (ставка рефинансирования, существующая в период просрочки платежа : 300) x количество дней задержки. Применяя иной порядок расчета, предусмотренный коллективным

договором или трудовым договором, необходимо иметь в виду, что условия данных договоров, снижающие предусмотренный ст. 236 ТК РФ размер процентов (денежной компенсации), выплачиваемых работнику, не подлежат применению как ухудшающие его положение по сравнению с установленным трудовым законодательством (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Выплачивать компенсацию придется и в случае, если работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней.

Из ст. 236 ТК РФ следует, что в случае задержки выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации) в определенном названной статьей размере. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

Таким образом, материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы предполагает не только возмещение полученного работником заработка, но и уплату дополнительных процентов (денежной компенсации). Названная мера ответственности работодателя наступает независимо от того, воспользовался ли работник правом приостановить работу. При этом, поскольку ТК РФ специально не оговорено иное, работник имеет право на сохранение среднего заработка за все время задержки выплаты заработной платы, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей. На основании изложенного работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном ст. 236 ТК РФ.

Взыскать компенсацию за несвоевременную выплату заработной платы можно и тогда, когда работодатель не исполняет своевременно решение суда о ее выплате. Правда, для этого нужно будет обратиться в суд с отдельным исковым заявлением. Статья 236 ТК РФ является специальной нормой права

об ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, поэтому ее следует применять в том числе в случаях несвоевременного исполнения работодателем решения суда о взыскании заработной платы.

Компенсация подлежит начислению при задержке в выплате работодателем различных сумм, в том числе компенсации за неиспользованный отпуск³⁵, несвоевременной оплаты листков временной нетрудоспособности³⁶ и других выплат.

Нужно учитывать, что спор о выплате компенсации на основании ст. 236 ТК РФ является в силу ст. 381 ТК РФ индивидуальным трудовым спором, подлежащим рассмотрению либо комиссией по рассмотрению трудовых споров, либо судом. Государственные инспекторы труда не могут выносить предписания о выплате компенсации за несвоевременную выплату зарплаты.

Существуют особенности взыскания компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, если организация - работодатель признана банкротом.

Проценты за задержку выплаты истцу заработной платы подлежали взысканию лишь до дня принятия арбитражным судом решения о признании ответчика несостоятельным (банкротом).

При этом отсутствие у работодателя финансовых средств не является основанием для освобождения его от ответственности за задержку выплаты работнику денежных сумм.

2.1.4. Ответственность работодателя за причинение работнику морального вреда

³⁵ См., например, апелляционное определение Московского городского суда от 06.05.2015 № 33-11590 .

³⁶ См., например, апелляционное определение Новосибирского областного суда от 16.04.2015 № 33-2601/2015.

Согласно ст. 151 Гражданского Кодекса РФ моральный вред подразумевает наличие физических или нравственных страданий, причиненных действиями, посягающими на личные неимущественные права либо на принадлежащие гражданину нематериальные блага. Перечень этих благ в законодательстве не приводится. Предполагается, что в качестве таковых могут выступать любые нематериальные блага в сфере гражданско-правовых отношений, что находит свое отражение в специальном законодательстве.

Введение в действие с 1 января 1995 г. первой части ГК РФ, многообразие Законодательных актов, регулирующих отношения, связанные с причинением морального вреда, потребовали обобщения судебной практики по этим вопросам. В постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20.12.94 № 10 (ред.от 15.01.98) "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда". Согласно п. 2 указанного постановления под моральным вредом понимаются "нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т. п.) или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности), либо нарушающими имущественные права гражданина.

Моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с утратой родственников, невозможностью продолжать активную общественную деятельность, потерей работы, раскрытием семейной, врачебной тайны, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую

репутацию гражданина, временным ограничением или лишением каких-либо прав, физической болью, связанной с причиненным увечьем, иным повреждением здоровья либо в связи с заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий, и др."

Из приведенного выше понятия морального вреда видно, что Верховный Суд Российской Федерации не дал общего определения физических и нравственных страданий, хотя им и была предпринята попытка раскрыть содержание одного из видов морального вреда - нравственных страданий, под которыми понимаются нравственные переживания. Причем из данного определения вытекает, что моральный вред может заключаться и в нравственных переживаниях, связанных с потерей работы, временным ограничением или лишением каких-либо прав и т. д. Таким образом, судебная практика, восполнила пробел в законодательстве, допускает возможность возмещения морального вреда и в тех случаях, когда законом это прямо не предусмотрено, например, по делам о восстановлении на работе незаконно уволенных.

Для возмещения морального вреда необходимо наличие одновременно следующих условий, определенных ст. 151 ГК РФ:

- моральный вред;
- неправомерные действия причинителя вреда;
- причинная связь между неправомерным действием и моральным вредом;
- вина причинителя вреда.

Если в результате незаконного увольнения с работы работник испытал переживания (моральный вред в виде нравственных страданий), перенес гипертонический криз с болевыми ощущениями (моральный вред в виде физических страданий), переживал и по этому поводу (вторичный моральный вред в виде нравственных страданий), то налицо совокупный

моральный вред, находящийся в причинной связи с противоправным деянием, заключающимся в незаконном увольнении с работы.

Поскольку при возмещении морального вреда за трудовые правонарушения вина является одним из обязательных условий для привлечения работодателя к ответственности то всегда необходимо иметь в виду не только наличие самого факта вины работодателя при причинении работнику морального вреда, но и степень такой вины.

К сожалению, законодатель не установил каких-либо правил применения названных выше критериев для определения судом размера компенсации морального вреда. Содержащееся в п. 2 ст. 1101 ГК РФ положение о том, что при определении размера компенсации морального вреда должны учитываться требования разумности и справедливости, крайне неопределенно и расплывчато.

2.2. Определение размера ущерба

Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба (ст. 235 ТК РФ). При этом не ясно, каким образом должна определяться рыночная цена в этом случае, поскольку для целей трудовых отношений данное понятие не раскрывается. В законодательстве РФ понятие рыночных цен используется сразу в нескольких нормативных правовых актах. Например, ст. 3 Федерального закона от 29.07.1998 № 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» устанавливает, что под рыночной стоимостью объекта оценки понимается наиболее вероятная цена, по которой данный объект оценки может быть отчужден на открытом рынке в условиях конкуренции, когда стороны сделки действуют разумно, располагая всей необходимой информацией, а на величине цены сделки не отражаются какие-либо чрезвычайные обстоятельства, т.е. когда:

- одна из сторон сделки не обязана отчуждать объект оценки, а другая сторона не обязана принимать исполнение;
- стороны сделки хорошо осведомлены о предмете сделки и действуют в своих интересах;
- объект оценки представлен на открытом рынке посредством публичной оферты, типичной для аналогичных объектов оценки;
- цена сделки представляет собой разумное вознаграждение за объект оценки и принуждения к совершению сделки в отношении сторон сделки с чьей-либо стороны не было;
- платеж за объект оценки выражен в денежной форме.

Для целей Налогового кодекса РФ цены, применяемые в сделках, сторонами которых являются лица, не признаваемые взаимозависимыми, а также доходы (прибыль, выручка), получаемые лицами, являющимися сторонами таких сделок, признаются рыночными (п. 1 ст. 105.3 НК РФ).

Судебная практика, связанная с взысканием с работодателя причиненного ущерба, не слишком обширна. Мы можем предположить, что это связано с тем, что зачастую работники не хотят вступать в конфликт с работодателем, исходя из того, что после получения взыскиваемых сумм отношения на работе могут ухудшиться, а то и закончиться увольнением. Имеющаяся практика взыскания с работодателей ущерба показывает, что суды принимают в качестве надлежащих доказательств отчеты оценщиков.

При определении размера ущерба суд правомерно принял во внимание, что в соответствии со ст. 235 ТК РФ размер ущерба должен рассчитываться по рыночным ценам на день возмещения ущерба, т.е. на день вынесения судом решения. При таких обстоятельствах суд обоснованно принял во внимание заключение ООО «П» о рыночной стоимости вещей, поскольку оно основано на данных товарных чеков, подлинники которых имеются в материалах дела. При этом в заключении отражены сведения о членстве оценщика в саморегулируемой организации, которые ответчики при наличии у них сомнений имели реальную возможность проверить в ходе

рассмотрения дела в суде первой инстанции. Допущенные в этом отчете описки, как верно указал суд первой инстанции, не делают заключение недействительным³⁷.

Таким образом, и работникам, и работодателям, столкнувшимся с вопросом возмещения вреда, нужно иметь в виду, что для возмещения заявленных сумм необходимо представить в суд доказательства размера причиненного ущерба исходя из рыночных цен. В качестве такого подтверждения могут выступать чеки, иные документы, подтверждающие оплату утраченного имущества, а также соответствующие отчеты оценщиков.

2.3. Порядок возмещения ущерба

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре (ч. 2 ст. 235 ТК РФ). То есть работодатель не обязательно должен передавать работнику денежный эквивалент рыночной стоимости утраченного по его вине имущества. Если работник не возражает, то ему может быть предоставлено аналогичное имущество взамен утраченного. В таком случае рекомендуется оформлять согласие работника в письменной форме во избежание возникновения в дальнейшем споров по вопросу о том, действительно ли работник был согласен на возмещение ему ущерба 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 (ч. 2 ст. 235 ТК РФ).

³⁷ Апелляционное определение Костромского областного суда от 08.04.2015 № 33-511.

Так, прокурор Тацинского района обратился в суд с иском к ООО «Быстрянский шахтостроительное управление» в интересах Сопкина С. Н. о взыскании компенсации за несвоевременную выплату заработной платы по состоянию на 31.10.2016 года в размере 6746,22 рублей, ссылаясь на то, что Сопкин Сергей Николаевич работал в ООО «БШСУ», при этом заработная плата за отработанное время с марта 2014 года по декабрь 2014 года не выплачена. В судебном заседании установлено, что истец состоял с ответчиком в трудовых отношениях. Согласно справки представленной ООО «БШСУ» у ответчика перед истцом имеется задолженность по заработной плате с марта 2014 г. по декабрь 2014 г. Судом иски прокурора Тацинского района в интересах Сопкина С. Н. к ООО «Быстрянский шахтостроительное управление» о взыскании компенсации за несвоевременную выплату заработной платы были удовлетворены, с ООО «БШСУ» взыскана компенсация за несвоевременную выплату заработной платы³⁸.

³⁸ Белокалитвинский городской суд Ростовской области. Решение по делу 2-2106/2016 <https://rospravosudie.com>

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, субъекты трудовых правоотношений находятся в неравном положении по отношению друг к другу. Работник является экономически более слабой стороной, он находится в более зависимом положении от работодателя, нежели работодатель от него.

Такое неравенство между субъектами трудовых правоотношений обуславливает существенные различия в правовом регулировании материальной ответственности работодателя перед работником и работника перед работодателем, что не допустимо в молодом правовом государстве и на что необходимо обратить особое внимание законодательным органам.

Материальная ответственность является двусторонней, состоит из двух частей: материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, и материальной ответственности работодателя перед работником. Чаще всего работники не знают своих прав, не понимают за какие нарушения работодатель должен нести материальную ответственность, давайте в этом разберемся.

Первый вид ответственности работодателя перед работником – обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Этот вид ответственности предусмотрен в ст. 234 ТК РФ, работодатель возмещает работнику материальный ущерб в размере среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы. Также следует отметить, что на основании ст. 396, решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного, незаконно переведенного на другую работу работника подлежит немедленному исполнению.

Следующий вид ответственности работодателя – имущественная ответственность, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника должен возместить его в полном объеме. Ответственность работодателя за

имущество работника наступает при доказанности общих юридически значимых обстоятельств, установленных для материальной ответственности сторон трудового договора в соответствии со ст. 233 ТК РФ.

В ст. 236 ТК РФ установлена ответственность работодателя за задержку заработной платы и иных выплат, работодатель обязан выплатить работнику проценты за задержку, независимо от наличия или отсутствия вины представителей работодателя в данной задержке. Он может быть освобожден от этой ответственности только в случае, если докажет, что задержка произошла вследствие действия непреодолимой силы или в связи с умышленными действиями работника.

Еще один вид ответственности работодателя перед работником – возмещение морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями или бездействиями работодателя. На основании ст. 237 ТК РФ его размер определяется по соглашению сторон трудового договора, а в случае возникновения спора, размер возмещения определяет суд.

Таким образом, можно подвести итог, законодательно закреплено четыре вида ответственности работодателя перед работником, и если работник будет знать о них, то будет чувствовать себя более свободным перед работодателем.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (с учетом поправок; внесенных. Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ; от 30.12.2008 N 7-ФКЗ; от 05.02.2014 N 2-ФКЗ; от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // СПС Консультант Плюс.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации: Часть первая от 30.11.1994 №51-ФЗ (ред. от 28.03.2017) // СПС Консультант Плюс.
3. Налоговый кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 №146 -ФЗ (в ред. от 28.12.2016) // СПС Консультант Плюс.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // СПС Консультант Плюс.
5. "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации" Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ // СПС Консультант Плюс.
6. "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР". Закон РФ от 25 сентября 1992 г. N 3543-1. (в ред. от 25.09.1992) // СПС Консультант Плюс.
7. «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям, осуществляющим медицинскую деятельность», утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2010 № 58 // СПС Консультант Плюс.
8. «Об оценочной деятельности в Российской Федерации»

Федеральный закон от 29.07.1998 № 135-ФЗ // СПС Консультант Плюс.

9. «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» Постановление Правительства РФ № 922 от 24.12.2007 // СПС Консультант Плюс.

Специальная литература

10. Анисимов, А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: Учебное пособие / А.Л. Анисимов. - М.: Деловой двор, 2011. - 320 с.

11. Беднякова Н.В. Правовые проблемы материальной ответственности работодателя: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 13; 20.

12. Венгеров А.Б. Теория государства и права: Учебник. М., 2000. С. 470 - 472; Теория государства и права: Учебник / Под ред. А.С. Пиголкина. М., 2005. 540 - 545 с. и др.

13. Воробьев В. В. Трудовое право: Курс лекций: Учебное пособие/Воробьев В. В. - 3 изд., перераб. и доп. - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 368 с.

14. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учебник для вузов. М., 2011. 363 с.

15. Гринь М. В. Глобализация: социально-политические аспекты / М.В. Гринь // Теория и практика общественного развития. 2015. № 18. 231-236 с.

16. Гринь М. В. Иерархические аспекты глобализации: государственный уровень / М.В. Гринь // Политика. Обществоведение. Искусство. Социология. Культура. – 2015. – № 3 (50). – 119-130 с.

17. Ивановская, Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала: Учебно-практическое пособие / Л.В. Ивановская. - М.: Проспект, 2012. - 64 с.

18. Киселев И.Я., Лушников А.М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2008. 177 с.
19. Кобылинская С.В. К вопросу о минимальном размере оплаты труда /С.В. Кобылинская, А.Х. Шишев // Science Time. 2015. № 10 (22). 156-160 с.
20. Коркин А.Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: правовая природа, зарубежное законодательство и российские перспективы / А.Е. Коркин. - М.: Инфотропик Медиа, 2013. - 208 с.
21. Колосов В.К. Материальная ответственность рабочих и служащих. -Изд-во: М.: Экономика, 1990. – 32 с.
22. Кузнецов Ю.А. Трудоправовая ответственность: понятие; виды: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005. 8 с.
23. Лившиц Р.З. Ответственность за повреждение здоровья рабочих и служащих в советском праве // Советское государство и право. 1964. N 5. 107 с.
24. Лушников А.М., Лушников М.В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 2. М., 2009. – 879 с.
25. Лушников А.М. Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2004. 30 – 31 с.
26. Маврин С. П. Трудовое право России: Учебник / С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов; Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Норма: НИЦ Инфра-М, 2012. - 608 с.
27. Маврин С.П. Трудовое право России: учебник / С.П. Маврин, М.В. Филиппова, Е.Б. Хохлов. - СПб.: Изд. Дом С. - Петерб. гос. ун-та, 2012. - 224 с.
28. Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика (Е.Г. Ситникова, Н.В. Сенаторова, журнал «Библиотечка «Российской газеты», выпуск 18, сентябрь 2015 г.)

29. Монастырский Е.А., Симорот З.К. Характер норм, регулирующих возмещение ущерба, причиненного здоровью рабочих и служащих // Советское государство и право. 1973. N 3. 49 с.
30. Патров В.В., Пятов М.Л. Материальная ответственность работников организации. М., 2001. 5 с.
31. Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве. М., 2001. 140 с.
32. Проблемы общей теории права и государства: Учебник для вузов / Под общ. ред. В.С. Нерсесянца. М., 2001. Гл. 5 (автор гл. - В.В. Лазарев). 495 с.
33. Пустозерова В.М., Соловьев А.А. Материальная ответственность. Практическое пособие. М., 1996. 3 с.
34. Российское трудовое право: Учебник для вузов / Отв. ред. А.Д. Зайкин. М., 1997. 294 – 321 с.
35. Самощенко, И.С., Фарукшин, М.К. Ответственность по советскому законодательству. – М.: Наука, 1971. – 8 с.
36. Ставиский П.Р. Взаимная материальная ответственность субъектов трудового правоотношения // Советское государство и право. 1974. N 11. 67 с.
37. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990. 39 с.
38. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. М., 1995. С. 22, 190 - 212;
39. Теория государства и права: Учебник / Под ред. В.К. Бабаева. М., 2005. Гл. 28 (автор гл. - В.М. Баранов). 514 с.
40. Теория государства и права / Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова. М., 2002. Гл. 27 (автор гл. - А.С. Шабуров). 446 – 449 с.
41. Трудовое право России: Учебник для вузов / Под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. М., 2009. 453 с.
42. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М., 2003. 238 с.

43. Трудовое право России: Учебник / Отв. ред. А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский. - 3-е изд. - М.: НИЦ ИНФРА-М: Контракт, 2013. - VIII, 648 с.
44. Трудовое право: Учебник / Отв. ред. О.В. Смирнов. М., 1996. 16, 271 – 300 с.
45. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2000. 383 – 416 с.
46. Хропанюк В.Н. Теория государства и права: Учебник. М., 2006. 335 с.
47. Шанько В.В. Материальная ответственность в трудовом праве / В.В. Шанько / Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института. -2012 №2.
48. Шувалова И. А. Трудовое право России: Учебное пособие / И.А. Городилина; Под ред. В.Е. Чеканова. - М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2013. - 254 с.

Акты судебных органов

49. Апелляционное определение Костромского областного суда от 08.04.2015 № 33-511 <https://rospravosudie.com>.
50. Апелляционное определение Московского городского суда от 06.05.2015 № 33-11590 <https://rospravosudie.com>.
51. Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 16.04.2015 № 33-2601/2015 <https://rospravosudie.com>.
52. Белокалитвинский городской суд Ростовской области. Решение по делу 2-2106/2016 <https://rospravosudie.com>.

53. «Обзор судебной практики Приморского краевого суда по рассмотрению гражданских дел в кассационном и надзорном порядке в первом полугодии 2008 года // Справочно-правовая система «Гарант».

54. "О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР" Указ Президиума ВС РСФСР от 28 мая 1986 г. // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1986. N 23. Ст. 638.

55. Определение Верховного Суда РФ от 27.01.2015 № 81-КГ14-19 <https://rospravosudie.com>.

56. Определение Московского областного суда от 08.07.2010 № 33-13024 <https://rospravosudie.com>.

57. Определение Московского областного суда от 08.07.2010 № 33-13024 <https://rospravosudie.com>.

58. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20.12.94 № 10 (ред.от 15.01.98) "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда" // СПС Консультант Плюс.

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования

«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический

институт

Трудового и экологического права

кафедра

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

Петрова Е.И.

«*во*» _____ 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

40.03.01 - Юриспруденция

код - наименование направления

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

РАБОТДАТЕЛЯ

тема

Руководитель

подпись, дата

доцент, к.ю.н.

должность, ученая степень

А. Ю. Кухаренко

инициалы, фамилия

Выпускник

подпись, дата

Л.В. Чепурная

инициалы, фамилия

Красноярск 2017