

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»

**МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ
ПЕРЕД РАБОТНИКОМ**

Выпускная квалификационная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 348

Екатеринбург 2016

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:
Заведующая кафедрой права
_____ А.А. Воронина
« ____ » _____ 2016 г.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ

Выпускная квалификационная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 348

Исполнитель:

студент группы ПВД-401

_____ Н.И. Сухоплюева
(подпись)

Руководитель:

канд. юрид. наук, доцент

_____ А.А. Воронина
(подпись)

Нормоконтролер:

ст. преподаватель

_____ К.А. Игишев
(подпись)

Екатеринбург 2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ	
1.1. Понятие материальной ответственности	6
1.2. Условия наступления материальной ответственности работодателя.....	9
2. ОСНОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ	
2.1. Незаконное лишение работника возможности трудиться	14
2.2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника	19
2.3. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты зарплаты	21
2.4. Возмещение морального вреда причиненного работнику	23
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР.....	26
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	49
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	52

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы обусловлена тем, что неравенство субъектов трудового правоотношения определяет существенные различия в правовом регулировании материальной ответственности работодателя перед работником, которые касаются определения размера возмещаемого ущерба, порядка и пределов возмещения, характера правовых норм, регламентирующих материальную ответственность. Исследование материальной ответственности сторон трудового договора, всегда было актуальным для исследования в рамках учебных и научных работ – это связано с тем, что материальная ответственность сторон трудового договора является важнейшим правовым институтом трудового права, гарантией компенсации ущерба причиненного сторонам трудового договора при его реализации.

Важнейшие права и свободы человека и гражданина, закрепленные в ст. 37 Конституции РФ, раскрываются и конкретизируются в ст. 21 Трудового кодекса РФ, предусматривающей целый ряд основных прав работника в сфере труда, что требует их обеспечения определенными гарантиями и средствами защиты. В силу этого законодатель в числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, предусматривает обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Реализация данного принципа осуществляется с помощью норм ТК РФ, предусматривающих материальную ответственность работодателя перед работником. Данная ответственность выступает одним из важнейших способов защиты трудовых прав и законных интересов работника, что уже требует проведения научного исследования этого явления в трудовом праве.

Практика применения норм показала, что многие из них нечетко сформулированы, не содержат понятий основных категорий материальной

ответственности работодателя, не предусматривают ответственности работодателя в целом ряде случаев за нарушения им норм трудового права, влекущие причинение работнику ущерба. Поэтому они декларативны и недостаточно эффективны, что говорит об их неспособности в полной мере обеспечить надлежащий уровень материальной ответственности работодателя и защиты трудовых прав работников.

Очевидно, данные проблемы законодателю необходимо разрешить, что ставит перед ним задачу совершенствования правовой базы, регламентирующей материальную ответственность работодателя, которая должна опираться на фундаментальные положения института юридической ответственности российского права и современные подходы, учитывающие фактическое неравенство субъектов трудового договора, объективно требующее повышения ответственности работодателя.

Все это подчеркивает актуальность проблем, связанных с материальной ответственностью работодателя, что и предопределило выбор темы.

Целью выпускной квалификационной работы является рассмотрение теоретических и практических аспектов материальной ответственности работодателя перед работником.

Для достижения указанной цели ставится ряд задач:

- дать понятие и определить условия наступления материальной ответственности;
- рассмотреть основания материальной ответственности работодателя перед работником;
- обозначить проблемы правового регулирования и предложить пути совершенствования законодательства в части материальной ответственности работодателя;
- проанализировать судебную практику.

Объектом выпускной квалификационной работы являются отношения по материальной ответственности работодателя перед работником.

Предмет работы составляют правовые нормы, регулирующие рассматриваемые отношения, а также практика их применения.

Теоретическую основу исследования составляют труды таких ученых, как А.М. Андрияхина, К.О. Гущина, К.А. Михайличенко, В.Е. Резепова, К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев и другие.

Методологическую основу исследования составляют специальные методы научного исследования: анализ и синтез, а также метод сравнения.

Нормативную основу исследования составили Всеобщая декларация прав человека¹, Конституция Российской Федерации², Трудовой кодекс Российской Федерации³ и Гражданский кодекс Российской Федерации⁴.

Настоящая работа состоит из: введения, основной части, анализа судебной практики по теме ВКР и заключения.

¹ Библиотечка Российской газеты. 1999. № 22-23.

² Российская газета. 2009. № 7.

³ Собрание законодательства РФ. 2002. №1 (ч. 1). Ст. 3.

⁴ Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

1.1. Понятие материальной ответственности

Материальная ответственность по трудовому праву определяется как обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Материальная ответственность работника и работодателя – один из видов юридической ответственности. Как любой вид юридической ответственности, она наступает при наличии установленных законом обязательных общих требований, соблюдение которых необходимо для применения¹.

Материальная ответственность сторон трудового договора — работодателя и работника — характеризуется общими признаками: возникновение двусторонней материальной ответственности обуславливается существованием трудового договора; ее субъектами являются только стороны этого договора; ответственность возникает в результате нарушения обязанностей по трудовому договору; каждая сторона несет материальную ответственность только за виновные нарушения своих обязанностей, если это повлекло ущерб у другой стороны; и одна, и другая стороны могут возместить причиненный ущерб добровольно².

Материальная ответственность является одним из видов юридической ответственности. По своей правовой сущности материальная ответственность имеет многие общие черты с дисциплинарной ответственностью. И та и другая наступают за неисполнение или ненадлежащее исполнение

¹ *Архимандритова М.А.* Материальная ответственность работника и работодателя: общее и особенное в правовом регулировании // Журнал Российского права. 2010. № 11 (167). С. 54.

² *Бердычевский В.С.* Трудовое право: Учебное пособие // Ростов – на – Дону. 2012. С. 410.

обязанностей, составляющих содержание трудовой дисциплины, т. е. за дисциплинарный проступок. Вместе с тем материальная и дисциплинарная ответственность работников и работодателя – это самостоятельные виды юридической ответственности, регламентируемые нормами трудового права, а поэтому между ними имеются принципиальные различия. Материальная ответственность в отличие от дисциплинарной ответственности непосредственно не направлена на обеспечение трудовой дисциплины. Основная ее цель – возмещение (компенсация) причиненного ущерба.

Материальная ответственность сформировалась и выделилась в самостоятельный вид из гражданско – правовой ответственности, однако до сих пор существуют трудности разграничения данных видов ответственности. Основной акцент делается на отличительных чертах данных видов ответственности вместо самостоятельности материальной ответственности как вида юридической ответственности¹.

Следует разграничивать материальную ответственность по трудовому праву от имущественной ответственности по гражданскому праву. Отличие заключается в следующем:

- 1) субъектом ответственности по трудовому праву является лишь только сторона трудового договора, т.е. работник или работодатель;
- 2) по трудовому законодательству взысканию подлежит реальный, действительный ущерб неполученные доходы взысканию не подлежат;
- 3) в трудовом праве размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого с учетом степени его вины;
- 4) нормами трудового права установлен особый порядок при взыскании ущерба, не превышающего среднего месячного заработка. Взыскание производится по распоряжению работодателя².

¹ Шанько В.В. Материальная ответственность в трудовом праве // Журнал «Вестник Северо – Кавказского гуманитарного института». 2012. № 2. С. 2 – 3.

² Резепова В.Е., Захарова Н.А., Захарова Ю.Б. Трудовое право России: Учеб. пособие // Саратов. 2015. С.97.

Материальная ответственность работодателя перед работником побуждается в стремление работодателя своевременно проводить мероприятия по соблюдению требований по охране труда, правил и норм по технике безопасности и производственной санитарии, четко соблюдать трудовое законодательство.

Статья 37 Конституции РФ важнейшими правами и свободами человека и гражданина провозглашает право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и на защиту от безработицы.

Положения Конституции РФ соответствуют требованиям Всеобщей декларации прав человека (ст. 23), утвержденной и провозглашенной Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г., ряду других международно – правовых актов в сфере труда, а также Декларации прав и свобод человека и гражданина (ст. 23), принятой Верховным Советом РСФСР 22 ноября 1991 г¹.

Основные положения о материальной ответственности содержатся в разделе XI, главах 37 – 39 ТК РФ. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора².

Различия в правовом статусе работника и работодателя отражаются и на дифференциации ответственности сторон трудового договора. Работник является, как правило, физическим лицом, поэтому с учетом этого фактора законодатель предусматривает для него ограниченный вид материальной

¹ Амаглобелин Н.Д., Гасанов Н.К., Рассалов И.М. Трудовое право: Учебник //М. 2014. С. 78.

² Андрияхина А.М., Гуцина К.О. Защита трудовых прав граждан //М. 2008. С. 117.

ответственности. Работодатель часто юридическое лицо, наделенное в силу этого совокупностью правомочий, в том числе властно-распорядительными полномочиями. Учитывая данные особенности, работодатель несет полную материальную ответственность. Как указывалось выше, материальная ответственность может быть предусмотрена не только законом, но и трудовым договором между сторонами, а также соглашением к трудовому договору¹.

Материальную ответственность по нормам трудового права следует отличать от других мер материального воздействия, а именно: лишения премии, предусмотренной системой оплаты труда, или вознаграждения по итогам годовой работы, снижения коэффициента трудового участия при коллективной форме организации и стимулирования труда; удержаний из заработной платы, производимых на основании закона (ст. 137, 138 ТК РФ)².

1.2. Условия наступления материальной ответственности работодателя

В соответствии со ст. 232 ТК РФ материальная ответственность по трудовому договору состоит в обязанности одной из сторон трудового договора (работника или работодателя) возместить ущерб, причиненный другой стороне. Исходя из этого материальная ответственность подразделяется на два вида:

- ответственность работодателя перед работником;
- ответственность работника перед работодателем.

В ст. 233 ТК РФ перечислены общие условия материальной ответственности сторон трудового договора. Из ч. 1 ст. 233 ТК РФ следует, что материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате

¹ Андрияхина А.М., Гуцина К.О. Защита трудовых прав граждан //М. 2008. С. 117.

² Колобова С.В. Трудовое право России //М. 2010. С.102.

виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено федеральным законом. Содержание ч. 1 ст. 233 ТК РФ позволяет выделить следующие юридически значимые обстоятельства, доказанность которых позволяет сделать вывод о соблюдении законодательства при привлечении стороны трудового договора к материальной ответственности.

В числе обязательных условий наступления материальной ответственности наряду с общими условиями указывается и наличие имущественного ущерба.

Существуют и другие точки зрения об условиях наступления ответственности. Так, отдельные ученые, специализирующиеся в области трудового права, к условиям, необходимым для привлечения работника к материальной ответственности, причисляют только противоправность, причинно – следственную связь и вину работника, а ущерб называют основанием этой ответственности.

С данным утверждением сложно согласиться. Лексическое значение слова «основание» означает существенную часть, отношения или условия, порождающие какое-нибудь явление. Само наличие ущерба не может породить юридическую ответственность; как указывается в теории права, таким свойством обладает правонарушение. В этом заключается отличие юридической ответственности от других видов ответственности, т.е. юридическая ответственность применяется лишь к тем, кто совершил правонарушение, т.е. нарушил норму права, закон. Такое понимание соответствует конституционному принципу: никто не может нести ответственность за деяние, которое в момент его совершения не признавалось правонарушением (ч.2 ст. 54 Конституции РФ)¹. Следовательно, фактическим основанием возникновения материальной

¹ *Архимандритова М.А.* Материальная ответственность работника и работодателя: общее и особенное в правовом регулировании // Журнал Российского права. 2010. № 11 (167). С. 55.

ответственности сторон трудового правоотношения как вида юридической ответственности является только правонарушение. Учитывая отраслевую принадлежность материальной ответственности, можно утверждать, что основанием ее наступления (правонарушением) является дисциплинарный проступок, который заключается в неисполнении или ненадлежащем исполнении обязанностей, составляющих содержание трудовой дисциплины. Причиненный ущерб является одним из элементов этого правонарушения и характеризует его объективную сторону.

Действующее трудовое законодательство не использует термин «правонарушение» для обозначения основания материальной ответственности, но выделяет четыре условия, необходимых для ее наступления. В соответствии со ст. 233 ТК РФ материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено данным Кодексом или иными федеральными законами.

В ТК РФ отсутствует общее определение ущерба, поэтому для его толкования используется гражданское законодательство, в котором дается определение убытков, в том числе в случае причинения ущерба.

Прямой действительный ущерб – реальный фактический ущерб, причиненный наличному имуществу. Он может быть выражен как в порче имущества, недостатке материальных ценностей, присвоение, утрате, понижении ценности, необходимости произвести затраты на восстановление имущества или его приобретение, в излишних денежных выплатах либо в случае возмещения ущерба третьим лицам (ст. 15 ГК РФ)¹.

ТК РФ в отличие от ГК РФ не использует термин «убытки», в нем и применительно к работодателю, и к работнику говорится о возмещении

¹ *Архимандритова М.А.* Материальная ответственность работника и работодателя: общее и особенное в правовом регулировании // Журнал Российского права. 2010. № 11 (167). С. 56.

ущерба. Вместе с тем содержание понятия «ущерб» для сторон трудового договора не равнозначно. Так, нормы о материальной ответственности работодателя обязывают его возмещать работнику не только реальный ущерб, но и упущенную выгоду. Следовательно, понятие ущерба работодателя, по ТК РФ, шире, чем понятие ущерба, предусмотренное в гражданском законодательстве¹.

Противоправным будет поведение работника, если оно нарушает те или иные нормы и правила.

Причинная связь между действиями (бездействием) и наступившими вредными последствиями означает, что вред причинен именно в результате этих конкретных действий (бездействия) работника или работодателя².

Понятие вины формулируется с помощью объективного и субъективного критериев. Вина – это психическое отношение к совершенному противоправному поведению и его результату, а также цели и мотивы противоправного поведения, которые составляют содержание субъективной стороны правонарушения. Вина может быть в форме умысла или в форме неосторожности. Вина в форме умысла имеет место, если лицо осознает характер своего поведения, целевую направленность воли на совершение противоправных действий, понимает возможность конкретных вредных последствий поведения либо, хотя и не полностью, предвидит последствия, его сознательно допускает любое из возможных.

Неосторожная форма вины предполагает состояние сознания и воли лица в момент действия (бездействия), при котором оно не осознает противоправности деяния, не предвидит его вредных последствий, хотя при определенной степени осмотрительности и заботливости, могло и должно

¹ *Архимандритова М.А.* Материальная ответственность работника и работодателя: общее и особенное в правовом регулировании // Журнал Российского права. 2010. № 11 (167). С. 56.

² *Резепова В.Е., Захарова Н.А., Захарова Ю.Б.* Трудовое право России: Учеб. пособие // Саратов. 2015. С.99.

было, их предвидеть, либо предвидит возможность вредных последствий, но легкомысленно надеется предотвратить их наступление.

Трудовое законодательство устанавливает взаимную материальную ответственность сторон трудового договора. Как предусмотрено ч.1 ст.232 ТК РФ, сторона трудового договора, причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с данным Кодексом и иными федеральными законами. Материальная ответственность в трудовом праве возникает в силу существования трудового правоотношения. Вместе с тем в соответствии со ст. 232 ТК РФ прекращение трудового правоотношения вследствие расторжения трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности.

Каждая из сторон обязана доказать размер причиненного ей ущерба. Стороны могут конкретизировать материальную ответственность в трудовом договоре или в дополнительных соглашениях. Работник и работодатель могут в трудовом договоре или в дополнительных соглашениях уточнять размер их материальной ответственности, например, указать, что руководитель организации несет ограниченную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации (хотя в соответствии со ст. 277 ТК РФ для руководителя установлена полная материальная ответственность). Такая конкретизация материальной ответственности допустима, поскольку она не нарушает правило, запрещающее увеличивать размер материальной ответственности работника, и улучшает его положение. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами¹.

¹ *Архимандритова М.А.* Материальная ответственность работника и работодателя: общее и особенное в правовом регулировании // Журнал Российского права. 2010. № 11 (167). С. 57.

2. ОСНОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ

2.1. Незаконное лишение работника возможности трудиться

Материальная ответственность работодателя, возникшая в результате незаконного лишения работника возможности трудиться, как вид материальной ответственности работодателя предусматривается в ст. 234 ТК РФ, согласно которой работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором¹.

Очевидно, что содержанием ст. 234 ТК РФ является правовая норма, регулирующая материальную ответственность работодателя за незаконное лишение работника возможности трудиться. Причем нужно заметить, что норма права в различной мере соотносится со статьей закона. Они не тождественны, и при этом могут, как совпадать, так и не совпадать. Норма

¹ Шанько В.В. Материальная ответственность в трудовом праве.// Журнал Вестник Северо – Кавказского гуманитарного института. 2012. №2. С. 3.

права – это логически завершенное правило поведения, а статья закона – это форма его изложения.

Поэтому ст. 234 ТК РФ есть средство воплощения, форма указанной правовой нормы, «качество которой зависит от того, как она изложена и как «транслирована» потребителям». Ведь не случайно в литературе отмечается, что сложность отражения в юридических нормах социальной действительности, ее тенденций и перспектив развития приводит к принятию ошибочных норм, которых на сегодняшний день в российском законодательстве немало.

Лишение работника возможности получать заработную плату создает для него ситуацию вынужденного прогула, под которым понимается период, в течение которого он не имел возможности осуществлять свою трудовую функцию, т.е. вынужденно прекратить работу не по своей вине. Возмещению подлежит весь заработок, не полученный за период времени, в течение которого работник был лишен возможности трудиться. В отличие от ответственности работника, ответственность работодателя наступает в полном объеме материального ущерба, который не может быть установлен в договорном порядке ниже, чем это предусмотрено действующим законодательством о труде (ст.232 ТК РФ)¹.

Для глубокого понимания значения ст. 234 ТК РФ необходимо разобраться, что означает «незаконное лишение возможности трудиться»? Сущность данного словосочетания заключается в том, что работодатель не просто нарушил нормы трудового законодательства, а этим нарушением лишил работника возможности трудиться. В теории существуют разные позиции относительно природы данного понятия. Так, А.М. Лушников и М.В. Лушникова отмечают, что материальная ответственность в данном случае имеет компенсационный характер, и работодатель не несет штрафной

¹ Савин В.Т. Проблемы конструкции правовой нормы, регулирующей материальную ответственность работодателя за незаконное лишение работника возможности трудиться // Журнал Бизнес в законе. Экономико – юридический журнал. 2014. № 6. С. 3.

материальной ответственности. Однако, цель материальной ответственности работодателя должна быть не только компенсирующей, но и карательной, учитывая массовость нарушений трудового законодательства работодателями. Косвенным подтверждением такой позиции является положение п. 62 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03. 2004 г. №2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»¹, в соответствии с которыми при определении размера оплаты труда времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя независимо от того работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула. Из этого можно сделать вывод, что работник может получить сразу две выплаты, например, пособие по безработице и оплату времени вынужденного прогула за один и тот же период времени, что свидетельствует о штрафной природе данной выплаты.

Особое внимание следует уделить такому основанию взыскания оплаты за время вынужденного прогула, как задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки. Как установлено ст. 84.1 ТК РФ, работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в день увольнения (последний день работы). Если это сделать невозможно (по причине отсутствия работника на работе в день увольнения, а равно при нежелании работника получать трудовую книжку и пр.), работодатель должен направить работнику уведомление о необходимости получения им трудовой книжки². В

¹ *Российская газета*. 2004. № 72.

² *Михайличенко К.А.* Проблемы привлечения работодателя к материальной ответственности, связанной с лишением работника возможности трудиться // Журнал Наука и современность. 2014. № 33. С.2 – 3.

противном случае работодатель также выплачивает работнику средний заработок за время задержки выдачи трудовой книжки.

По смыслу ст. 234 ТК РФ без трудовой книжки работник не может устроиться на работу к другому работодателю, поскольку ее необходимо предъявить как обязательный документ (ст. 65 ТК РФ). Однако так ли это? Ведь трудовое законодательство позволяет гражданину поступить на работу и без трудовой книжки, поскольку при ее отсутствии ему достаточно обратиться с письменным заявлением к новому работодателю и указать причину отсутствия у него трудовой книжки. В такой ситуации работодатель обязан завести на работника новую трудовую книжку. Тогда должен ли бывший работодатель нести материальную ответственность по ст. 234 ТК РФ, если работнику не была выдана трудовая книжка, однако на работу он устроился? Судебная практика говорит о том, что обязанность работодателя по возмещению работнику материального ущерба в виде неполученного заработка по причине задержки выдачи трудовой книжки наступает только в том случае, если незаконные действия работодателя препятствовали поступлению работника на новую работу, повлекли лишение работника возможности трудиться и получать заработную плату. Таким образом, суды отмечают, что юридически значимыми обстоятельствами, подлежащими доказыванию по делу, является установление факта обращения истца после увольнения к другим работодателям с целью трудоустройства и факта отказа в этом по причине отсутствия трудовой книжки. Более того, указывается, что обязанность по доказыванию возлагается на истца, который должен представить доказательства возникших трудностей – назвать конкретные организации, отказавшиеся принять его на работу в связи с отсутствием трудовой книжки¹. Помимо вышеперечисленных условий, Верховный суд РФ также делал акцент на том, что необходимым условием наступления

¹ Михайличенко К.А. Проблемы привлечения работодателя к материальной ответственности, связанной с лишением работника возможности трудиться // Журнал Наука и современность. 2014. № 33. С.3.

материальной ответственности работодателя перед работником за задержку выдачи трудовой книжки является его виновное поведение. Однако у судов возникает сложность в определении того, является ли поведение работодателя виновным или нет.

Следовательно, весьма сложным в процессе доказывания и установления фактов для работника основанием получения оплаты времени вынужденного прогула является задержка работодателем выдачи трудовой книжки.

На первый взгляд наиболее понятным основанием является незаконное отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу. Однако даже после решения суда о восстановлении на работе и взыскании с работодателя заработной платы за время вынужденного прогула у работника остается одна незавершенная проблема, а именно когда работодатель должен начислить и выплатить эту оплату? На этот вопрос ответил Верховный Суд РФ, указав, что обязанность работодателя начислить и выплатить работнику, восстановленному по решению суда, заработную плату за время вынужденного прогула наступает одновременно с отменой работодателем приказа об увольнении и его восстановлением в прежней должности. Данный вывод обусловлен тем, что обязанность работодателя выплатить заработную плату за время вынужденного прогула является неотъемлемой частью процесса восстановления на работе и, следовательно, наступает одновременно с отменой им приказа об увольнении и восстановлением работника в прежней должности¹. Однако, к сожалению на практике суды не придерживаются такой позиции и выдают сразу после оглашения решения только исполнительный лист на восстановление на работе, т.к. оно не подлежит немедленному исполнению, а исполнительный лист на взыскание суммы оплаты вынужденного прогула выдается после

¹ Михайличенко К.А. Проблемы привлечения работодателя к материальной ответственности, связанной с лишением работника возможности трудиться. // Журнал Наука и современность. 2014. № 33. С. 4.

вступления решения суда в законную силу. Такая позиция существенно нарушает права работника и препятствует своевременному получению возмещения за незаконное лишение возможности трудиться¹.

2.2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

Обязанность работодателя возместить ущерб возникает в случаях, когда ущерб нанесен имуществу работника в связи с выполнением им трудовой функции. Работодатель возмещает этот ущерб в соответствии со ст. 235 ТК РФ, т.е. в полном объеме (путем выплаты стоимости имущества или замены вещи). Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам на день возмещения.

Работодатель считается виновным в причинении вреда имуществу работника, если он не докажет иное. Это вытекает из обязанности работодателя по обеспечению сохранности принадлежащего работнику имущества, используемого в процессе трудовой деятельности².

Случаи причинения вреда имуществу работника в Трудовом кодексе РФ не приводятся. Ущерб имуществу работника может быть причинен: работником организации при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей, а также гражданином, выполняющим работу по гражданско-правовому договору, если при этом он действовал или должен был действовать по заданию работодателя и под его контролем за безопасным ведением работ, например повреждение, порча верхней одежды, головных уборов, обуви, иных вещей, при проведении ремонтных работ в организации; порча, утрата вещей, переданных на хранение в гардеробе

¹ Михайличенко К.А. Проблемы привлечения работодателя к материальной ответственности, связанной с лишением работника возможности трудиться // Журнал Наука и современность. 2014. № 33. С. 4.

² Гущина И.Э. Материальная ответственность работодателя на основании трудового договора // Журнал Бухгалтерский учет. 2011. № 10. С.32.

организации, а также оставленных без сдачи их на хранение в местах, отведенных для этих целей, и в других случаях.

Следовательно, материальная ответственность работодателя наступает во всех случаях причинения ущерба имуществу работника противоправными виновными действиями (бездействием) работодателя¹.

При этом надо заметить, что работодатель отвечает за сохранность не всего имущества работника, а только того, сохранность которого он обязан обеспечить (например, сохранность личной одежды работника в специально предназначенном для его хранения месте, когда работник работает в спецодежде; сохранность принадлежащего работнику инструмента, оснастки, механизмов, имущества, используемого в интересах работодателя, переданных ему в пользование), то есть имущества, косвенным образом вовлеченного в процесс выполнения работником трудовой функции согласно заключенному трудовому договору.

Таким образом, материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, наступает при выполнении последним обязанностей по трудовому договору, то есть такая ответственность связана как с непосредственным использованием имущественных ценностей работника – оборудования, механизмов, инструмента, материалов, полуфабрикатов, так и с косвенным вовлечением имущества в трудовой процесс. Речь идет, прежде всего, об инструментах и другом личном имуществе работника, используемом им, с согласия или ведома работодателя в его интересах (ст. 188 ТК РФ). Но это может быть и другое имущество, например, одежда, в которой работник выполняет работу, личный транспорт, на котором работник ездит на работу.

Возмещение расходов, связанных с использованием имущества работника, влечет компенсацию за использование, износ (амортизацию); возмещаются также расходы, связанные с его использованием (например,

¹Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по Российскому трудовому праву // М. 2008. С. 68.

ремонт). Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, заключенного в письменной форме, независимо от того, использовано ли имущество работника с согласия или ведома работодателя. При утрате или повреждении указанного имущества по вине работодателя работнику возмещается понесенный им ущерб. Следовательно, независимо от того, используется ли имущество работника в трудовом процессе по соглашению с работодателем, или оно косвенно присутствует в этом процессе, работодатель в соответствии со ст. 235 Трудового кодекса РФ несет имущественную ответственность за виновное причинение вреда этому имуществу¹.

Работник направляет работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель со своей стороны обязан его рассмотреть и принять соответствующее решение в 10-дневный срок со дня поступления заявления.

О возмещении стоимости ущерба, нанесенного имуществу работника, издается приказ, в котором указывается перечень имущества работника, которому причинен ущерб, и сумма выплаты, либо указывается, что испорченное имущество работника подлежит замене с его согласия².

Трудовой кодекс Российской Федерации не регламентирует срок исковой давности, поэтому для его определения необходимо обратиться к ст. 196 Гражданского Кодекса Российской Федерации, которая устанавливает общие сроки исковой давности - три года³.

2.3. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты зарплаты

Материальная ответственность работодателя за задержку заработной платы и других выплат (например, оплаты отпуска, выплаты при

¹ Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по Российскому трудовому праву // М. 2008. С. 68.

² Гущина И.Э. Материальная ответственность работодателя на основании трудового договора // Журнал Бухгалтерский учет. 2011. № 10. С.32.

³ Андрияхина А.М., Гущина К.О. Защита трудовых прав граждан // М. 2008. С. 121.

увольнении) заключается в возмещении ущерба путем выплаты всех сумм, причитающихся работнику с уплатой процентов при нарушении установленного срока выплаты (ст. 236 ТК РФ).

Размер денежной компенсации работнику за просрочку выплаты причитающихся ему сумм должен составлять не менее 1/300 действующей в это время ставки рефинансированного Центрального банка РФ. В трудовом или коллективном договоре может быть предусмотрен большой размер такой компенсации. Компенсация выплачивается за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно¹.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Место и сроки выплаты заработной платы в не денежной форме определяются коллективным или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором².

Заработная плата должна быть своевременно выплачена и работникам выполняющим работу по поручению работодателя вне места постоянной работы, например, на территории другой организации или во время нахождения командировки. В таких случаях причитающиеся работнику суммы могут быть высланы почтовым или телеграфным переводом за счет средств работодателя. Кроме того, в кодексе отныне четко зафиксировано, что при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным

¹ *Гущина И.Э.* Материальная ответственность работодателя на основании трудового договора // Журнал Бухгалтерский учет. 2011. № 10. С.33.

² *Семенихин В.В.* Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику // Журнал Бухгалтер и закон. 2011. № 9. С.24.

днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.7 ст.136 ТК РФ).

Необходимо подчеркнуть, что требования к выплате работнику отпускных сумм стали жестче и выгоднее для него, в частности в соответствии со ст. 139 ТК РФ («Исчисление средней заработной платы») средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисления заработной платы на 12 и на 29,4 (ранее было за три календарных месяца и начисленная сумма делилась на 29,6).

В некоторых организациях сроки выплаты заработной платы вообще не определены. При таких обстоятельствах право на получение процентов за задержку выплаты заработной платы возникает у работника с первого числа месяца, следующего после того за который производится выплата заработной платы. Если первое число месяца попадает на выходные дни, то право на получение процентов за задержку выплаты заработной платы возникает в последний рабочий день предшествующий выходным, приходящимся на первое число месяца.

В ст. 236 ТК РФ установлена обязанность работодателя, выплатить работнику проценты за задержку заработной платы и иных выплат независимо от наличия или отсутствия вины представителей работодателя в данной задержке. Таким образом, работодатель независимо от вины несет ответственность за задержку работнику заработной платы и иных выплат. Он может быть освобожден от этой ответственности только в том случае если докажет что задержка произошла вследствие действия непреодолимой силы или в связи с умышленными действиями работника¹.

¹ *Иглин В.В.* Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику // Журнал Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. 2011. № 75. С. 153.

2.4. Возмещение морального вреда, причиненного работнику

Материальная ответственность работодателя за причинение работнику морального вреда возмещается работнику в денежной форме в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора. Например, моральный вред может заключаться в нравственных переживаниях в связи с потерей работы вследствие незаконного увольнения или неправомерным переводом на другую работу. Также причинение морального вреда работнику может быть связано с физическим страданием, например, повреждением здоровья в процессе трудовой деятельности.

Соглашение о возмещении морального ущерба заключается в письменной форме в двух экземплярах, один из которых передается работнику, другой остается у работодателя. В нем указывается размер компенсации дата и порядок выплаты¹.

Правом на возмещение морального вреда обладает только работник.

В правовой литературе высказано мнение о нарушении принципа обоюдной материальной ответственности предоставлением этого права только одной стороне трудового договора. Под сомнение ставится отказ законодателя в защите неимущественных прав работодателя в случае распространения работником сведений, порочащих его деловую репутацию при распространении работником ложных сведений о некачественном характере выпускаемой продукции оказываемых услуг и т.п.².

Эта точка зрения не бесспорна. В ТК РФ отсутствует определение понятия морального вреда. Его содержание раскрывается в постановлении Пленума ВС РФ от 20 декабря 1994 г. №10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда»³. Под моральным

¹ *Гущина И.Э.* Материальная ответственность работодателя на основании трудового договора // Журнал Бухгалтерский учет. 2011. № 10. С.33.

² *Архимандритова М.А.* Материальная ответственность работника и работодателя: общее и особенное в правовом регулировании // Журнал Российского права. 2010. № 11 (167). С. 60.

³ *Бюллетень Верховного Суда РФ.* 1995. № 3.

вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействиями), посягающими на принадлежащее 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. Из определения следует, что компенсация морального вреда возможна только в отношении граждан. Многие известные цивилисты, такие как В.М. Жуйков, Ю.К. Толстой, Н.С. Малеин, В.Т. Смирнов и др., поддерживают эту точку зрения и указывают, что юридическое лицо не может претерпевать физических и нравственных страданий. Некоторыми авторами вносилось предложение дополнить ТК РФ нормой, предусматривающей обязанность работников возмещать моральный ущерб работодателям – физическим лицам.

Полагая, что в принципе нельзя допускать возможность компенсации морального вреда работником работодателю, если учесть, что заработная плата для работников является, как правило, основным источником дохода. Следует заметить, что международные акты говорят о необходимости охраны заработной платы «в той мере, в которой это считается необходимым для содержания трудящегося и его семьи». Поэтому расходы на компенсацию морального вреда вкупе с необходимостью возместить материальный ущерб станут для работника дополнительным экономическим бременем, что отразится на его семейном бюджете. При этом необходимо учитывать, что работник по сравнению с работодателем экономически более слабая сторона трудового отношения¹.

¹ *Архимандритова М.А.* Материальная ответственность работника и работодателя: общее и особенное в правовом регулировании // Журнал Российского права. 2010. № 11 (167). С. 60-61.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ

ВКР

С помощью правоприменительной практики можно на примерах рассмотреть и проанализировать те случаи, когда работодатель несет полностью или частично материальную ответственность перед работником.

Рассмотрим ряд примеров, в которых исковые требования удовлетворяются частично.

1. 15 декабря 2015 года в Свердловском областном суде было рассмотрено дело Л., которая обратилась в суд с иском. В обоснование иска указывала, что работала <...> заработная плата ей не выплачена. В период работы истца трудовой договор в письменной форме не заключался, но трудовую функцию она осуществляла, что подтверждается записями о приеме на работу и увольнении, а также фактом выплаты заработной платы ежемесячно за предыдущий период работы.

В связи с чем, просила взыскать с ответчика: заработную плату <...>, проценты за задержку выплаты заработной платы и компенсацию морального вреда <...>.

Решением Железнодорожного районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 24.08.2015 частично удовлетворены исковые требования Л.

Судом постановлено: взыскать с ООО "СК <...>" в пользу Л. заработную плату <...>, проценты за задержку выплаты заработной платы <...>, компенсацию морального вреда <...>. В удовлетворении остальной части иска Л. отказать¹.

В апелляционной жалобе представитель ответчика просит решение отменить, принять новое решение. В обоснование жалобы указал на нарушение судом норм материального и процессуального права, неверное

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 15 декабря 2015 г. по делу № 33-17412/2015 //URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>. (дата обращения: 08.06.2016).

установление обстоятельств имеющих значение для дела. В частности указал на ненадлежащее извещение о дате судебного заседания, что повлекло невозможность явки представителя в судебное заседание. Судом не было рассмотрено ходатайство о назначении почерковедческой экспертизы, поскольку любые записи в трудовую книжку должны вноситься с ведома или по поручению работодателя. Не дана надлежащая оценка выписке с банковской карты по перечислению Л. со стороны ответчика платежей.

Определением судебной коллегии от 26.11.2015 указано на переход к рассмотрению дела, где по правилам производства в суде первой инстанции без учета особенностей, установленных главой 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

В заседании суда апелляционной инстанции истец поддержала требования искового заявления, полагала доводы апелляционной жалобы не подлежащими удовлетворению.

Суд определил:

Решение Железнодорожного районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 24.08.2015 отменить, вынести новое решение, которым исковые требования Л. к Обществу с ограниченной ответственностью "Строительная компания <...>" удовлетворить частично.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью "Строительная компания <...>" в пользу Л. заработную плату <...>, проценты за задержку выплаты заработной платы <...>, компенсацию морального вреда <...>.

В удовлетворении остальной части иска Л. к Обществу с ограниченной ответственностью "Строительная компания <...>" отказать.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью "Строительная компания <...>" госпошлину в доход местного бюджета <...>¹.

2. 3 декабря 2015 года судебная коллегия по гражданским делам

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 15 декабря 2015 г. по делу № 33-17412/2015 //URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>. (дата обращения: 08.06.2016).

Свердловского областного суда рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Е.В.В. к Федеральному государственному предприятию "Ведомственная охрана железнодорожного транспорта Российской Федерации" о взыскании заработной платы, компенсации морального вреда по апелляционным жалобам сторон на решение Железнодорожного районного суда г. Екатеринбурга от 18 августа 2015 года.

Установила:

Е.В.В. обратился в суд с иском к Федеральному государственному предприятию "Ведомственная охрана железнодорожного транспорта Российской Федерации" (далее по тексту "ФГП ВО ЖДТ" о взыскании заработной платы, компенсации морального вреда.

Исковые требования мотивировал тем, что на основании трудового договора с <...> работает <...>. В соответствии с графиком сменности на N квартал истцу <...> поставлена смена с <...> до <...> - <...> (<...> часа). В указанный период выполнял свои обязанности на рабочем месте, тогда как работодатель произвел оплату его труда исходя из N час. отработанного времени. Его право на труд нарушено.

На основании изложенного, просил взыскать с ответчика недоплаченную заработную плату за N часов, которые являются сверхурочными и подлежащими оплате в повышенном размере <...> руб., компенсировать моральный вред в сумме <...> руб.

В судебном заседании истец исковые требования поддержал.

Представитель ответчика исковые требования не признал, в их удовлетворении просил отказать¹.

Ссылался на то, что в конце <...> года работодателем были подведены предварительные итоги по учету отработанных часов Е.В.В. за <...> года. Установлено, что в целях недопущения сверхурочной работы в учетный

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 3 декабря 2015 г. по делу № 33-17415/2015//URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>. (дата обращения: 08.06.2016).

период времени истцу необходимо в последнюю смену квартала отработать N часа, о чем было доведено до сведения истца. Е.В.В. <...> заступил на смену, по истечении N час. покинуть рабочее место и сдать маршрутный лист отказался. Истец самовольно продлил смену без производственной необходимости с последующим выходом за пределы нормальной продолжительности рабочего времени.

Суммированное рабочее время за <...> года у истца составило N час., что не превысило нормального числа рабочих часов. Оплата произведена по фактически отработанному времени.

Решением Железнодорожного районного суда г. Екатеринбурга от 18 августа 2015 года исковые требования Е.В.В. к Федеральному государственному предприятию "Ведомственная охрана железнодорожного транспорта" о взыскании заработной платы, компенсации морального вреда удовлетворить частично.

С учетом определения Железнодорожного районного суда г. Екатеринбурга от 27 августа 2015 года об исправлении арифметической ошибки и описки в вышеуказанном решении с Федерального государственного предприятия "Ведомственная охрана железнодорожного транспорта" в пользу Е.В.В. взыскана заработная плата в сумме <...> руб. с удержанием при выплате предусмотренных законом отчислений, а также компенсация морального вреда <...> руб.

В удовлетворении остальной части иска Е.В.В. отказано.

С Федерального государственного предприятия "Ведомственная охрана железнодорожного транспорта" в доход бюджета взыскана государственная пошлина в сумме <...> руб.

С указанным решением стороны не согласились¹.

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 3 декабря 2015 г. по делу № 33-17415/2015//URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>. (дата обращения: 08.06.2016).

В апелляционной жалобе истец просит отменить решения суда в части неудовлетворенных требований, принять по делу новое решение. Ссылается на неправильное применением судом норм материального права. Не согласен с выводом суда об отсутствии оснований считать отработанное время им время как сверхурочную работу, а также тем, что оплате труда подлежит N час, а не полная смена (N час.).

Ответчик в апелляционной жалобе просит решение суда отменить, в удовлетворении исковых требований Е.В.В. отказать. Ссылается на то, что судом неправильно определены обстоятельства, имеющие значение для дела, на несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении, обстоятельствам дела. Указывает, что в последнюю смену произведено сокращение рабочего времени истца, оплата труда истца была произведена исходя из фактически отработанного им времени (N час.), оснований для оплаты сверх указанного времени не имелось. Отказавшись выполнить указания руководителей об окончании рабочей смены, и, находясь на рабочем месте без выполнения своих должностных обязанностей, Е.В.В. допустил злоупотребление своими правами в части искусственного продления рабочей смены по собственному желанию без производственной необходимости. Расчет задолженности по заработной плате не является верным, часовую тарифную ставку необходимо умножать на каждый из приведенных в расчете коэффициентов и только потом получаемые суммы складывать между собой.

Возражений на апелляционные жалобы не представлено.

Определила:

Решение Железнодорожного районного суда г. Екатеринбурга от 18 августа 2015 года в части размера задолженности по заработной плате изменить¹.

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 3 декабря 2015 г. по делу № 33-17415/2015//URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>. (дата обращения: 08.06.2016).

Взыскать с Федерального государственного предприятия "Ведомственная охрана железнодорожного транспорта Российской Федерации" в пользу Е.В.В. заработную плату в сумме <...> руб.

В остальной части решение суда оставить без изменения, апелляционные жалобы – без удовлетворения.

3. 25 января 2016 года Орджоникидзевский районный суд г. Екатеринбурга рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Войтенко Б. В. к ОАО Строительно-монтажное управление «Уралмаш» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда.

Установил:

Истец Войтенко Б.В. обратился в суд с иском к ответчику ОАО Строительно-монтажное управление «Уралмаш» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда, указав, что он работал в ОАО Строительно-монтажное управление «Уралмаш» с <...> по <...> в должности <...>. На момент увольнения у ответчика перед истцом образовалась задолженность по заработной плате и компенсации за неиспользованный отпуск в сумме <...>. Незаконными действиями ответчика истцу причинен моральный вред, который выразился в том, что заработную плату истец не получил по настоящее время, постоянно испытывал нравственные страдания, понимая, что его обманывают. В результате нарушения ответчиком прав истца, он вынужден был обратиться за их защитой в суд, что само по себе отрицательно сказывается на моральном состоянии истца. Моральный вред истец оценивает в <...>¹.

На основании изложенного истец просил взыскать с ответчика ОАО Строительно-монтажное управление «Уралмаш» задолженность по

¹ Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 25 января 2016 г. по делу № 2- 498/2016 // URL: <https://rospravosudie.com/court-ordzhonikidzevskij-rajonnyj-sud-g-ekaterinburga-sverdlovskaya-oblast-s/act-503191064>. (дата обращения: 11.06.2016).

заработной плате и компенсации за неиспользованный отпуск в размере <...>, компенсацию за задержку выплат на день вынесения решения, компенсацию морального вреда в размере <...>.

В судебном заседании истец настаивал на исковых требованиях в полном объеме.

Представитель ответчика ОАО Строительно-монтажное управление «Уралмаш» в судебном заседании признал факт наличия задолженности по заработной плате и компенсации за неиспользованный отпуск в сумме <...>, так как 25.12.2015 истцу было выплачено <...>, в части компенсации морального вреда исковые требования не признал, указав, что истцом не представлено доказательств причинения ответчиком физических и нравственных страданий.

Решил:

Взыскать с ОАО Строительно-монтажное управление «Уралмаш» в пользу Войтенко Б. В. задолженность по заработной плате в сумме <...>, компенсацию за задержку выплаты заработной платы в сумме <...>, компенсацию морального вреда в сумме <...>, всего взыскать <...>.

Взыскать с ОАО Строительно-монтажное управление «Уралмаш» в доход местного бюджета расходы по оплате госпошлины в сумме <...>.

В удовлетворении оставшейся части исковых требований отказать¹.

4. 26 января 2016 года Орджоникидзевский районный суд г. Екатеринбурга рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Плещовой М. В. к Обществу с ограниченной ответственностью «Управляющая компания «Металлон» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда.

Установил:

¹ Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 25 января 2016 г. по делу № 2- 498/2016 // URL: <https://rospravosudie.com/court-ordzhonikidzevskij-rajonnyj-sud-g-ekaterinburga-sverdlovskaya-oblast-s/act-503191064>. (дата обращения: 11.06.2016).

Истец Плещова М.В. обратилась в суд с иском к Обществу с ограниченной ответственностью «Управляющая компания «Металлон» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда, указав, что с <...> по <...> истец работала в Обществе с ограниченной ответственностью «Управляющая компания «Металлон» в должности ведущего бухгалтера с должностным окладом <...> в месяц. В день увольнения расчет с истцом произведен не был. Истец считает, что задолженность по заработной плате составляет <...>. А также, неправомерными действиями ответчика истцу причинен большой моральный вред.

На основании вышеизложенного, истец просила суд взыскать с ответчика задолженность по заработной плате в размере <...>, взыскать с ответчика проценты за просрочку выплаты заработной платы на день вынесения решения и взыскать с ответчика компенсацию за причиненный моральный вред <...>.

В судебном заседании истец на исковых требованиях настаивала в полном объеме.

Решил:

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «Управляющая компания «Металлон» в пользу Плещовой М. В. компенсацию за задержку выплаты заработной платы в сумме <...>, компенсацию морального вреда в сумме <...>, расходы по оплате госпошлины в сумме <...>, всего взыскать <...>.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «Управляющая компания «Металлон» в доход местного бюджета расходы по оплате госпошлины в сумме <...>.

В удовлетворении оставшейся части исковых требований отказать¹.

¹ Заочное решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 26 января 2016 г. по делу № 2-126/ 2016 // URL: <https://rospravosudie.com/court-ordzhonikidzevskij-rajonnyj-sud-g-ekaterinburga-sverdlovskaya-oblast-s/act-502742630>. (дата обращения: 11.06.2016).

Следует рассмотреть и пример, где исковое требование удовлетворено полностью.

1. 28 января 2015 года в Орджоникидзевский районный суд г.Екатеринбурга рассмотрели в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Колмакова А. Ф. к ООО «Спектр» о внесении в трудовую книжку записи о приеме на работу, взыскании среднего заработка за время приостановления работы, оплаты времени простоя по вине работодателя, денежной компенсации за задержку выплаты и компенсации морального вреда.

Установил:

Колмаков А.Ф. обратился в суд с иском к ООО «Спектр» о внесении в трудовую книжку записи о приеме на работу, взыскании среднего заработка за время приостановления работы, оплаты времени простоя по вине работодателя, денежной компенсации за задержку выплаты и компенсации морального вреда.

В обоснование иска указал, что <...> был принят на работу в ООО «Спектр» в должности водителя, с ним заключен письменный трудовой договор № <...> от <...>, по условиям которого заработная плата определяется исходя из пройденного километража, ставка за 1 километр - <...>, выплачиваются суточные <...> рублей, за погрузку не в день рейса выплачивается <...> рублей, за ремонт в сутки не в день командировки выплачивается <...> рублей.

Поскольку заработная плата за период работы с 14.04.2014 по 28.07.2014 не была ему своевременно выплачена, 11.08.2014 Колмаков А.Ф. передал директору ООО «Спектр» заявление о том, что в соответствии со ст.142 Трудового кодекса Российской Федерации он с 30.07.2014 приостановил работу до полной выплаты задолженности¹.

¹ Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 28 января 2015 г. по делу № 2-1001/2015 // URL: <https://rospravosudie.com/court-ordzhonikidzevskij-rajonnyj-sud-g-ekaterinburga-sverdlovskaya-oblast-s/act-505040013>. (дата обращения: 11.06.2016).

29.08.2014 истцу произведена оплата за выполненную работу за период с 14.04.2014 по 28.07.2014 в общей сумме <...> рублей, что подтверждается платежным поручением № <...>, расходным кассовым ордером <...>, в связи с чем 01.09.2014 Колмаковым А.Ф. подано заявление о готовности приступить к выполнению трудовых обязанностей, однако работа не была ему предоставлена.

Истец неоднократно обращался к ответчику с просьбой о выплате заработной платы, был вынужден применить такой способ защиты своих трудовых прав, как приостановление работы. После выплаты заработной платы был готов приступить к работе, однако работодатель не обеспечил его работой, изъял автомобиль, на котором истец осуществлял свою трудовую функцию, и предложил расторгнуть трудовой договор по инициативе работника.

28.12.2014 истец принят на постоянную работу в ООО «АСМ» в должности водителя.

Колмаков А.Ф. просит обязать ответчика внести в его трудовую книжку запись о приеме на работу <...> в ООО «Спектр» в должности водителя, взыскать с ООО «Спектр» средний заработок за период приостановления работы с 11.08.2014 по 29.08.2014, оплату времени простоя по вине работодателя за период с 30.08.2014 по 27.12.2014, денежную компенсацию за задержку выплаты и компенсацию морального вреда в сумме 50 000 рублей.

В судебном заседании Колмаков А.Ф. поддержал заявленные требования.

Решил:

Обязать ООО «Спектр» внести в трудовую книжку Колмакова А. Ф. запись о приеме на работу <...> в ООО «Спектр» в должности водителя¹.

¹ Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 28 января 2015 г. по делу № 2-1001/2015 // URL: <https://rospravosudie.com/court-ordzhonikidzevskij-rajonnyj-sud-g-ekaterinburga-sverdlovskaya-oblast-s/act-505040013>. (дата обращения: 11.06.2016).

Взыскать с ООО «Спектр» в пользу Колмакова А. Ф. средний заработок за время приостановления работы в сумме <...>, оплату времени простоя по вине работодателя в сумме <...>, денежную компенсацию за задержку выплаты в сумме <...> и компенсацию морального вреда в сумме 30 000 (тридцать тысяч) рублей.

Взыскать с ООО «Спектр» государственную пошлину в местный бюджет в сумме 3 938 руб. 92 коп. (три тысячи девятьсот тридцать восемь рублей девяносто две копейки).

Так же следует рассмотреть исковые требования, которые остаются без удовлетворения.

1. Судебная коллегия Свердловского областного суда 1 декабря 2015 года рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску С. к обществу с ограниченной ответственностью "Такси Авантайм" о защите трудовых прав по апелляционной жалобе ответчика на решение Чкаловского районного суда г. Екатеринбурга от 18.08.2015.

Установила: С. обратился в суд с иском к ООО "Такси Авантайм", указав, что при отсутствии надлежаще оформленного трудового договора был допущен ответчиком к выполнению трудовых обязанностей в должности <...>; ему был установлен определенный график работы - сутки через двое, смена с <...> часов; при выходе на смену проходил медицинский осмотр, о чем делалась отметка в путевом листе. При трудоустройстве работодатель обещал платить заработную плату в размере 3500 руб. за смену¹.

Фактически с <...> истец был уволен. Поскольку надлежащим образом в письменном виде трудовой договор оформлен не был, а при увольнении расчет произведен не в полном объеме, истец просил установить факт трудовых отношений с ООО "Такси Авантайм" в период с <...> по <...>, внести записи в трудовую книжку о приеме на работу и об увольнении по

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 1 декабря 2015 г. по делу № 33-17542/2015 //URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>. (дата обращения: 08.06.2016).

собственному желанию с <...>, взыскать задолженность по заработной плате за указанный период в размере <...> руб., компенсацию за задержку выплаты заработной платы в размере <...> руб., компенсацию морального вреда в размере <...> руб.

Решением Чкаловского районного суда г. Екатеринбурга от 18.08.2015 исковые требования С. удовлетворены частично. Судом постановлено: установить факт трудовых отношений между С. и ООО "Такси Авантайм" с <...>; возложить обязанность на ООО "Такси Авантайм" внести записи в трудовую книжку С.; взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере <...> руб.; в удовлетворении остальной части исковых требований отказать.

С таким решением ответчик не согласился, в апелляционной жалобе просит его отменить и принять по делу новое решение об отказе в удовлетворении иска; ссылается на недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении, обстоятельствам дела.

Определила:

Решение Чкаловского районного суда г. Екатеринбурга от 18.08.2015 оставить без изменения, апелляционную жалобу общества с ограниченной ответственностью "Такси Авантайм" – без удовлетворения¹.

2. Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело от 11 марта 2016 года по иску П. к обществу с ограниченной ответственностью "Проспект" о признании незаконным бездействия по невыдаче документа, связанного с работой, возложении обязанности выдать документы, связанные с работой, взыскании средней заработной платы за задержку выдачи

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 1 декабря 2015 г. по делу № 33-17542/2015 //URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>. (дата обращения: 08.06.2016).

дубликата трудовой книжки, компенсации морального вреда, по апелляционной жалобе истца П. на решение Новоуральского городского суда Свердловской области от 10.12.2015.

Установила: П. обратился в суд с указанным иском. В обоснование исковых требований указал, что <...> состоял в трудовых отношениях <...>, трудовой договор расторгнут на основании решения единственного участника ООО "Проспект", с которым истец не ознакомлен. На требование истца предоставить ему решение ответчик не ответил. Действия ответчика причинили ему моральный вред. Кроме того, ответчик не предоставляет истцу дубликат трудовой книжки в нарушение решения <...>. Просил признать незаконным бездействие ответчика по невыдаче истцу в течение трех рабочих дней копии решения <...> единственного участника ООО "Проспект", взыскать с ответчика компенсацию морального вреда <...>, среднюю заработную плату за задержку выдачи дубликата трудовой книжки <...>. Решением Новоуральского городского суда Свердловской области от 10.12.2015 в удовлетворении исковых требований П. отказано.

Не согласившись с решением, полагая его незаконным и необоснованным, истец обратился с апелляционной жалобой, в которой просит решение отменить, удовлетворить его исковые требования в полном объеме.

В обоснование жалобы настаивает, что ответчик нарушил его право на получение документов, связанных с работой, поскольку не предоставил истцу на основании его заявления копию решения <...>. О наличии заявления истца о предоставлении ему копии решения ответчик узнал не позднее <...> при получении документов, связанных с проведением прокурорской проверки в отношении ответчика¹.

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 11 марта 2016 г. по делу № 33-4165/2016 //URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>. (дата обращения: 08.06.2016).

Причинение истцу морального вреда не подлежит доказыванию. Полагает, указание суда на отказ в выдаче дубликата трудовой книжки несостоятельными, так как по данному требованию имеется вступившее в законную силу решение суда. Полагает, что представленные им доказательства являются достоверными. Выводы суда в части требований о взыскании заработной платы сделаны без учета того, что трудовое законодательство расценивает как препятствие к трудоустройству сам факт отсутствия у работника трудовой книжки или ее дубликата.

В судебном заседании суда апелляционной инстанции представитель ответчика возражал против доводов апелляционной жалобы.

Определила:

Решение Новоуральского городского суда Свердловской области от 10.12.2015 оставить без изменения, апелляционную жалобу истца - без удовлетворения¹.

3. 20 ноября 2015 года судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда рассмотрела гражданское дело по иску К. к индивидуальному предпринимателю С.В.В. о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за ее несвоевременную выплату, компенсации морального вреда, по апелляционной жалобе ответчика С.В.В. на решение Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 16.07.2015.

В обоснование иска указала, что работала у ответчика в должности <...>, уволена <...> по собственному желанию. При увольнении ей не выплачена задолженность по заработной плате за период с <...> по <...>, а также компенсация за неиспользованный отпуск. Незаконными действиями работодателя по несвоевременной выплате заработной платы ей причинен моральный вред.

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 11 марта 2016 г. по делу № 33-4165/2016 //URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>. (дата обращения: 08.06.2016).

На основании изложенного и с учетом последующего увеличения размера исковых требований, истец просила взыскать в свою пользу с ответчика невыплаченную заработную плату за период <...> проценты за просрочку выплат заработной платы - <...>. компенсацию морального вреда - <...> руб. Кроме того, просила взыскать в возмещение судебных расходов <...> руб.

21.04.2015 Верх-Исетским районным судом г. Екатеринбурга постановлено заочное решение об удовлетворении исковых требований К., которое отменено определением суда от 04.06.2015 по заявлению ответчика, производство по делу возобновлено.

При новом рассмотрении дела ответчик С.В.В. иск не признал, настаивал на отсутствии задолженности перед истцом по выплате заработной платы за спорный период. Свою позицию обосновал тем, что К., обладая полномочиями по распоряжению товарно-материальными и денежными средствами, в том числе по начислению и выплате заработной платы, и имея доступ к счетам ответчика посредством системы Интернет-банк, перечисляла со счетов ответчика на свой счет денежные средства, общая сумма перечислений за период <...>. составила более <...> руб. Заявил о подложности представленных истцом в обоснование исковых требований трудового договора, справки о доходах по форме 2-НДФЛ, а также о пропуске истцом срока для обращения в суд.

Решением Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 16.07.2015 иск К. удовлетворен частично, в ее пользу с ИП С.В.В. взысканы сумма задолженности по заработной плате за период <...> в размере <...> руб., компенсация за несвоевременную выплату заработной платы - <...> руб., компенсация морального вреда - <...> руб., в возмещение судебных расходов - <...> руб¹.

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 20 ноября 2015 г. по делу № 33-16738/2015 //URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>. (дата обращения: 08.06.2016).

В апелляционной жалобе ответчик С.В.В. просит решение суда отменить, принять по делу новое решение, которым в удовлетворении иска отказать, оспаривает вывод суда о доказанности наличия задолженности по заработной плате перед истцом. В обоснование жалобы указывает на то, что судом необоснованно не учтены в качестве заработной платы денежные средства, перечисленные К. на ее счета с его (С.В.В.) счетов в период с <...> по <...>.

Определила:

Решение Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 16.07.2015 оставить без изменения, апелляционную жалобу ответчика - без удовлетворения.

4. 16 июля 2015 года судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного рассмотрела в открытом судебном заседании в помещении суда гражданское дело по иску <...> к <...> о взыскании процентов (денежной компенсации) за несвоевременное исполнение решения суда, компенсации морального вреда по апелляционной жалобе истца на решение Октябрьского районного суда г. Екатеринбурга от 07.04.2015.

Установила: <...> обратилась с иском заявлением к <...> о взыскании процентов (денежной компенсации) за несвоевременное исполнение решения суда, компенсации морального вреда¹.

В обоснование иска указала, что ранее истец, защищая свои трудовые права, неоднократно обращалась в суд с исками к данному ответчику. Решениями суда, вступившими в законную силу в 2013 - 2014 годах в ее пользу были взысканы денежные средства. Решения суда вступили в законную силу, однако длительное время не исполнялись ответчиком, в связи с чем истец, ссылаясь на положения ст. ст. 236, 395 Трудового кодекса

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 16 июля 2015 г. по делу № 33-10002/2015 //URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>. (дата обращения: 08.06.2016).

Российской Федерации, просила взыскать с ответчика денежную компенсацию (проценты):

- в размере <...> - за несвоевременное исполнение решения суда о взыскании средней заработной платы за период вынужденного прогула в размере <...> (решение Октябрьского районного суда г. Екатеринбурга от 31.01.2013, апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 27.06.2013, дело N 33-6928/2013);

- в размере <...> - за несвоевременное исполнение решения суда о взыскании пособия по уходу за ребенком в размере <...> (решение Октябрьского районного суда г. Екатеринбурга от 02.10.2014, апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 26.09.2014);

- в размере <...> - за несвоевременное исполнение решения суда о взыскании компенсации морального вреда в размере <...> и почтовых расходов в размере <...> (решение Октябрьского районного суда г. Екатеринбурга от 02.10.2014, апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 26.09.2014).

Также просила взыскать с ответчика в ее пользу компенсацию морального вреда за нарушение ее трудовых прав несвоевременным исполнением решений суда.

В судебном заседании истец, ее представитель исковые требования поддержали¹.

Представитель ответчика исковые требования не признал. Указал на отсутствие вины работодателя в несвоевременном исполнении решения суда, отсутствии оснований для применения к отношениям сторон трудового законодательства, в том числе, ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации, также заявил возражение, указывая на пропуск истцом без

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 16 июля 2015 г. по делу № 33-10002/2015 //URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>. (дата обращения: 08.06.2016).

уважительных причин срока, предусмотренного ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации (в случае, если к отношениям сторон будет применено трудовое законодательство).

Решением Октябрьского районного суда г. Екатеринбурга от 07.04.2015 в удовлетворении исковых требований <...> отказано в связи с пропуском срока, предусмотренного ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации.

С таким решением не согласилась истец, принесла на него апелляционную жалобу, в которой указала, что суд неправильно применил к отношениям сторон ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации, неверно определив начало течения срока для обращения в суд и придя к ошибочному выводу о том, что такой срок пропущен. В апелляционной жалобе указывается, что к отношениям сторон (в случае не применения нормы ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации), может быть применена ст. 395 указанного Кодекса, предусматривающая, что при признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными, они удовлетворяются в полном размере.

Определила:

Решение Октябрьского районного суда г. Екатеринбурга от 07.04.2015 оставить без изменения, апелляционную жалобу истца <...> - без удовлетворения¹.

5. 16 сентября 2015 года Орджоникидзевский районный суд г. Екатеринбурга рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Чупиной Е. В. к Обществу с ограниченной ответственностью «Сертум-Про» о взыскании денежных средств, обязанные произвести

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 16 июля 2015 г. по делу № 33-10002/2015 //URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>. (дата обращения: 08.06.2016).

перерасчет суммы выходного пособия и денежной компенсации за неиспользованные отпуска, компенсации морального вреда.

Установил:

Истец Чупина Е.В. обратилась в суд с иском к Обществу с ограниченной ответственностью «Сертум-Про» о взыскании денежных средств, обязанности произвести перерасчет суммы выходного пособия и денежной компенсации за неиспользованные отпуска, компенсации морального вреда, указав, что согласно заключенному трудовому договору от <...> истец являлась руководителем <...> ООО «Сертум-Про» с <...> по 30.04.2015. Фактически истец занимала данную должность, указанную в трудовом договоре, с <...> до середины марта 2014 года, до организационно-структурных изменений, осуществленных работодателем. 11 марта 2014 года директором ООО «Сертум-Про» С. было проведено собрание со всеми сотрудниками службы обработки документов по вопросу структурных изменений, на котором было сказано о разделении службы на 2 отдела, на отдел контроля качества (руководитель Чупина Е.В.) и отдел обработки документов (руководитель Ш.), сотрудникам был представлен новый руководитель отдела <...>. 13.05.2014 директор в устной форме уведомил истца о своем отказе от ранее принятого решения о структурных изменениях, обосновав, что существование двух отделов себя не оправдало, отдел должен быть один, руководителем отдела будет Ш., как более соответствующая данной должности, заместителем руководителя М. Истцу была предложена должность ведущего специалиста, занимающегося перепроверкой клиентских документов, проверенных операторами, с целью контроля качества их работы. От перевода на должность ведущего специалиста истец отказалась¹. В этот период Ш. была передана работа по исполнению запросов от сервисных центров и по обучению сотрудников, а М. - текущая работа по

¹ Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 16 сентября 2015 г. по делу № 2-4227/2015 //URL: <https://rospravosudie.com/court-ordzhonikidzevskij-rajonnyj-sud-g-ekaterinburga-sverdlovskaya-oblast-s/act-503191064>. (дата обращения: 11.06.2016).

ведению архива и организационные вопросы по передаче архива на аутсорсинг. Истцу в доступе к электронной почте было отказано. О проводимых совещаниях по различным вопросам работы отдела, об изменении штатной численности директор перестал истца информировать. Несмотря на признание факта уменьшения объема должностных обязанностей, С. было потребовано 22.09.2014 подписать должностную инструкцию руководителя службы обработки документов, содержащую полный перечень должностных обязанностей руководителя. Подписать должностную инструкцию истец отказалась из-за ее несоответствия реально поручаемой и выполняемой работе, сделав в присутствии директора С. отметку на документе 22.09.2014. 06.10.2014 работодатель в письменной форме потребовал дать письменные объяснения по факту отказа от проставления подписи об ознакомлении с должностной инструкцией, подписать должностную инструкцию или указать, с какими пунктами должностной инструкции и по каким причинам истец не согласна. 07.10.2014 истцом в письменной форме представлено пояснение с обоснованием правомерности отказа подписать должностную инструкцию в связи с тем, что по инициативе работодателя она фактически не является руководителем СОД, так как по его же инициативе нарушен принцип личного выполнения работником трудовой функции. 30.01.2015 осуществлен перевод всех сотрудников СОД, за исключением руководителя службы, и производственного процесса к другому юридическому лицу, в ЗАО «<...>», в отдел обработки документов¹. Созданный отдел обработки документов является структурным подразделением в составе удостоверяющего центра, заместителем руководителя которого является С. 17.02.2015 был издан приказ о сокращении штата СОД ООО «Сертум-Про» 30.04.2015. С. уведомил истца о переводе всех сотрудников как о свершившемся факте

¹ Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 16 сентября 2015 г. по делу № 2-4227/2015 //URL: <https://rospravosudie.com/court-ordzhonikidzevskij-rajonnyj-sud-g-ekaterinburga-sverdlovskaya-oblast-s/act-503191064>. (дата обращения: 11.06.2016).

02.02.2015. 27.02.2015 истцу было выдано уведомление о сокращении должности руководителя СОД. После перевода всех сотрудников службы, работодатель в качестве вынужденной меры предлагает истцу работу специалиста (оператора) СОД по проверке клиентских документов, от которой истец отказалась. Несмотря на то, что все сотрудники (операторы) были переведены к другому юридическому лицу, фактически все сотрудники остались на своих рабочих местах и продолжали выполнять свои должностные обязанности. Тем не менее, работодателем было потребовано 09.02.2015 передать дела с входящей корреспонденцией, архивные дела и функции по перепроверке качества работы специалистов (операторов) Ш. и М. У работодателя имеется план по задачам сотрудника на сентябрь 2014 года, который истец отказалась подписать 22.09.2014 ввиду его несоответствия должностным обязанностям, уведомив работодателя о причине отказа. Поручаемые задачи подтверждают отсутствие среди поручаемой работы большинства видов работ, являющихся должностными обязанностями руководителя СОД и указанных в должностной инструкции, которые реально выполнялись Ш.

Решил:

В удовлетворении исковых требований отказать¹.

6. Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда от 22 сентября 2015 года рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску В.О.В. к обществу с ограниченной ответственностью <...> (далее по тексту - ООО "УК <...>)) о взыскании среднего заработка и компенсации морального вреда за задержку выдачи трудовой книжки по апелляционной жалобе истца на решение Кировградского городского суда Свердловской области от 09.06.2015.

¹ Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 16 сентября 2015 г. по делу № 2-4227/2015 //URL: <https://rospravosudie.com/court-ordzhonikidzevskij-rajonnyj-sud-g-ekaterinburga-sverdlovskaya-oblast-s/act-503191064>. (дата обращения: 11.06.2016).

Установила: В.О.В. обратилась с вышеназванным иском к ООО УК <...>, указав, что с <...> состояла в трудовых отношениях с ответчиком в должности <...>. В результате сложившейся конфликтной ситуации <...> она написала заявление о расторжении трудового договора по соглашению сторон с <...> и оставила его на рабочем столе вместе с больничным листом, после чего на работу не выходила. С <...> она неоднократно обращалась к ответчику в письменном виде по поводу выдачи трудовой книжки, на которые получала ответы, что трудовые отношения с ней не прекращены. Поскольку до настоящего времени трудовая книжка не выдана, что препятствует ее трудоустройству, просит взыскать с ответчика компенсацию за задержку выдачи трудовой книжки за период с <...> по день фактической выдачи, а также компенсацию морального вреда в размере <...> руб.

Решением Кировградского городского суда Свердловской области от 09.06.2015 в удовлетворении исковых требований В.О.В. отказано.

С таким решением истец не согласилась, в апелляционной жалобе просит его отменить и принять по делу новое решение об удовлетворении иска, ссылаясь на несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении, обстоятельствам дела; неправильное применение норм материального права.

Определила:

Решение Кировградского городского суда Свердловской области от 09.06.2015 оставить без изменения, апелляционную жалобу В.О.В. - без удовлетворения¹.

Таким образом, исследовав и изучив данные примеры правоприменительной практики можно сделать вывод о том, что наиболее распространенной проблемой является задержка и не выплата заработной платы, требование выплатить компенсацию по заработной плате, а также

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 22 сентября 2015 г. по делу № 33-13396/2015 //URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>. (дата обращения: 08.06.2016).

выплата компенсации за моральный вред, в связи с чем, применяется материальная ответственность работодателя перед работником.

Также стоит отметить, что исковые требования чаще всего остаются без удовлетворения, и лишь небольшая часть исковых требований выполняется частично, а именно выплачивается часть заработной платы, проценты от задержки заработной платы, а также моральная компенсация.

Но следует отметить, что был рассмотрен и такой пример, где исковые требования были полностью удовлетворены. Истец добился того, чтобы ему внесли в трудовую книжку запись о приеме на работу, выплатили средний заработок за время приостановления работы, осуществили оплату времени простоя по вине работодателя, а также выплату денежной компенсации за задержку выплаты и компенсацию морального вреда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, рассмотрев тему выпускной квалификационной работы, можно сказать, что материальная ответственность работодателя в трудовом праве представляет собой обязанность лица возместить ущерб в отношении работника. Из этого определения мы видим, что ответственность наступает только при наличии определенных признаков, элементов и условий.

В значительной степени прояснен вопрос о незаконном лишении работника возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ). Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Так же подробно был изучен вопрос о материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. В соответствии со ст. 235 ТК РФ, работодатель выплачивает ущерб по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба. Но при этом недостаточно четко сформулирована обязанность работодателя, устанавливать размер причиненного ущерба и причину его возникновения.

В настоящее время в сфере трудовых отношений появились две негативные тенденции: рост нарушений трудовых прав работников (незаконные увольнения, невыплата заработной платы и т.д.) и ослабление их судебной защиты. Значительно возросло количество трудовых дел в судах. Появились новые очень сложные дела: о взыскании морального вреда, причиненного работнику незаконным увольнением, переводом на другую работу, невыплатой гарантированных законодательством выплат и льгот, отказом от заключения трудового договора и другие.

Интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии существования трудовых отношений. Это, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов.

Сегодня российское общество постепенно приходит к пониманию права как средства достижения согласия и компромисса. Мы становимся свидетелями того, что участники трудовых отношений начинают постепенно поворачиваться в сторону переговорного процесса. Государство с помощью права создает механизм, нацеленный на взаимный учет интересов сторон - участников трудовых отношений. Тем не менее, нельзя переоценивать роль права, которое само по себе не в состоянии решить политические и экономические проблемы. Поэтому крайне важно наличие в правовой системе норм, гарантирующих механизм рассмотрения конфликтов, их справедливого разрешения и реализации вынесенных решений.

С целью совершенствования трудового законодательства следует внести изменения и дополнения в Трудовой кодекс, а именно в главы 37 – 38, указав, что является ущербом, раскрывая полностью это определение по отношению к материальной ответственности. А именно хотелось бы внести в ст. 232 ТК РФ примечание, в котором бы было дано определение ущерба. Например, ущерб – реальные последствия, причиненные одной из сторон трудового права другой стороне, по отношению к его имуществу. Может быть выражен как в порче имущества, недостатке материальных ценностей, утрате, необходимости произвести затраты на восстановление имущества или его приобретение.

Так же хотелось бы дополнить ст. 235 ТК РФ, конкретизировав, что же является причинением вреда имуществу работника, используя, для этого примечание. К примеру, указав, что причинение вреда имуществу заключается в повреждение, порче верхней одежды, головных уборов, обуви, иных вещей, при проведении ремонтных работ в организации. Порча, утрата вещей, переданных на хранение в гардеробе организации, а также оставленных без сдачи их на хранение в местах, отведенных для этих целей, и в других случаях.

Помимо этого, следует внести дополнение и в ст. 234 ТК РФ, а именно указать в пятом абзаце про сроки о выплате заработной платы за время

вынужденного прогула, после оглашения решения судом и выдачи исполнительного листа, вступившего в законную силу. Чтобы было указано, что после оглашения решения в пользу работника, работодатель в течение 15 суток выплатил в полном размере заработную плату работнику.

Данные изменения позволят более эффективно применять нормы, регулирующие материальную ответственность за правонарушения в сфере трудовых отношений. Как следствие, это позволит повысить роль и значение трудового права в области регулирования ответственности за нарушение законодательства о труде.

Важность выбранной темы состоит в том, что в условиях современного развития российского общества, государства и права материальная ответственность занимает одно из важных мест в регулировании общественных отношений в области труда. Её сущность состоит в том, чтобы обеспечить достойный уровень правопорядка.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты и документы

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993) (в ред. от 21 июля 2014. № 11 – ФКЗ) // Российская газета. 25 декабря 1993. № 237.

Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948) // Библиотечка Российской газеты. 1999 г. № 22-23.

Трудовой кодекс Российской Федерации (в ред. от 21 июля 2014. № 216 – ФЗ) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

Гражданский кодекс Российской Федерации (в ред. от 23 мая 2016. № 146 – ФЗ) // Собрание законодательства РФ. 05 декабря 1994. № 32. Ст. 3301.

Судебная практика

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004. № 2 (в ред. от 24 ноября 2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 8 апреля 2004. №72.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994. № 10 (в ред. от 6 февраля 2007) «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1995. № 3.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 11 марта 2016 г. по делу № 33-4165/2016. URL // <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 3 декабря 2015 г. по делу № 33-17415/2015. URL // <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 20 ноября 2015 г. по делу № 33-16738/2015. URL // <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 22 сентября 2015 г. по делу № 33-13396/2015. URL // <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 16 июля 2015 г. по делу № 33-10002/2015. URL // <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 1 декабря 2015 г. по делу № 33-17542/2015. URL // <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 15 декабря 2015 г. по делу № 33-17412/2015. URL // <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>.

Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 16 сентября 2015 г. по делу № 2-4227/2015. URL // <https://rospravosudie.com/court-ordzhonikidzevskij-rajonnyj-sud-g-ekaterinburga-sverdlovskaya-oblast-s/act-503191064>.

Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 28 января 2015 г. по делу № 2-1001/2015. URL // <https://rospravosudie.com/court-ordzhonikidzevskij-rajonnyj-sud-g-ekaterinburga-sverdlovskaya-oblast-s/act-505040013>.

Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 25 января 2016 г. по делу № 2- 498/2016. URL // <https://rospravosudie.com/court-ordzhonikidzevskij-rajonnyj-sud-g-ekaterinburga-sverdlovskaya-oblast-s/act-503191064>.

Заочное решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 26 января 2016 г. по делу № 2-126/ 2016. URL //

<https://rospravosudie.com/court-ordzhonikidzevskij-rajonnyj-sud-g-ekaterinburga-sverdlovskaya-oblast-s/act-502742630>.

Литература

Амаглобелин Н.В., Гасанов Н.К. Рассалов И.М. Трудовое право: Учебник // М.: Юнити-Дана, 2014, 503 с.

Андряхина А.М., Гущина К.О. Защита трудовых прав граждан // М.: Проспект, 2008, 216 с.

Архимандритова М.А. Материальная ответственность работника и работодателя: общее и особенное в правовом регулировании // Журнал Российского права. № 11 (167). 2010. 54 – 64 с.

Бердычевский В.С. Трудовое право: Учебное пособие // Ростов – на – Дону.: Феникс, 2012, 512 с.

Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по Российскому трудовому праву // М.: Проспект, 2008, 142 с.

Гущина И.Э. Материальная ответственность работодателя на основании трудового договора // Журнал «Бухгалтерский учет». №10. 2011. 31 – 34 с.

Колобова С.В. Трудовое право России // М.: Проспект, 2010, 121 с.

Михайличенко К.А. Проблемы привлечения работодателя к материальной ответственности, связанной с лишением работника возможности трудиться // Журнал «Наука и современность». № 33. 2014. 5 с.

Резепова В.Е., Захарова Н.А., Захарова Ю.Б. Трудовое право России: Учебное пособие // Саратов.: Ай Пи Эр Медиа, 2015, 145 с.

Савин В.Т. Проблемы конструкции правовой нормы, регулирующей материальную ответственность работодателя за незаконное лишение работника возможности трудиться // Журнал «Бизнес в законе. Экономико – юридический журнал». №6. 2014. 7 с.

Семенихин В.В. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и другие выплаты, причитающиеся работнику // Журнал «Бухгалтер и закон». № 9. 2011. 23 – 25 с.

Смирнов О.В. Трудовое право // М.: Проспект, 2008, 528 с.

Иглин В.В. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и другие выплаты, причитающиеся работнику // Журнал «Вестник Волжского университета им. В.Н.Татищева». №75. 2011. 151 – 154 с.

Шанько В.В. Материальная ответственность в трудовом праве // Журнал «Вестник Северо – Кавказского гуманитарного института». №2. 2012. 8 с.