

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
« ____ » _____ 2017 г.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ

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

Идентификационный код ДР: 148

Исполнитель: студент группы ПВД-412	_____	О.В. Мерзлякова
	<i>(подпись)</i>	
Руководитель: канд. юрид. наук, доцент	_____	Т.П. Шишулина
	<i>(подпись)</i>	
Нормоконтролер: ст. преподаватель	_____	К.А. Игишев
	<i>(подпись)</i>	

Екатеринбург 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.....	6
1.1. Понятие и признаки материальной ответственности.....	6
1.2. Условия наступления материальной ответственности работодателя	9
1.3. Отличие материальной ответственности от гражданско- правовой ответственности	14
2. ОСНОВАНИЯ НАСТУПЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ	17
2.1. Ответственность работодателя перед работником за незаконное лишение его возможности трудиться	17
2.2. Материальная ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника.....	22
2.3. Материальная ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.....	26
2.4. Возмещение морального вреда, причиненного работнику...30	
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	34
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА	49
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	54
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	57

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время в сфере трудовых отношений наблюдается большое количество нарушений прав работников и ослабление их защиты в суде. Актуальность темы определена тем, что работник в процессе осуществления трудовых функций является наименее защищенным субъектом. Незаконные увольнения, отстранения от работы, невыплата заработной платы, выходных пособий, иных выплат, которые работодатель обязан произвести работнику – основные нарушения трудового законодательства со стороны работодателя.

При этом показатели нарушения трудовых прав работников со стороны работодателя не прекращают расти. Больше всего нарушения связаны с несвоевременной или не в полном объеме выплачиваемой заработной платой работникам различных отраслей хозяйства (из них 42% – работники обрабатывающих производств; 29% – строительства; 10% – добычи полезных ископаемых, 7% – транспорта, 5% – сельского хозяйства, охоты и предоставления услуг в этих областях, лесозаготовок и т. д.).¹

По данным Федеральной службы государственной статистики на 1 мая 2017 г. суммарная задолженность по заработной плате по кругу наблюдаемых видов экономической деятельности составила 3848 млн. рублей и по сравнению с 1 апреля 2017 г. увеличилась на 213 млн. рублей (на 5,9%).² Нарушаются работодателем и другие права работников. Этим и обусловлено повышенное внимание к изучению правового регулирования материальной ответственности работодателя перед работниками.

Данный вид ответственности является одним из важнейших способов защиты прав и интересов работников. Но, к сожалению, на практике работникам не всегда удается защитить свои права, доказать нарушение их работодателем и получить от него компенсацию за виновное

¹ Статистика Федеральной службы государственной статистики // URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/95.htm (дата обращения: 20.06.2017).

² Там же.

противоправное поведение, добиться вынесения справедливого решения в суде в силу недоработки правовой базы, касающейся материальной ответственности работодателя. Задачей законодателя является совершенствование некоторых норм, регулирующих данный вопрос. Все вышеизложенное и подтверждает актуальность выбранной темы.

Объектом данной работы являются отношения по материальной ответственности работодателей в сфере труда.

Предметом исследования выступают правовые нормы, регламентирующие материальную ответственность работодателя перед работником и практика их применения.

Целью работы является рассмотрение теоретических положений, регулирующих материальную ответственность работодателя перед работником и анализ практической реализации данного вида юридической ответственности, выявление пробелов в трудовом законодательстве и предложение путей решения проблем.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- дать определение понятия материальной ответственности, рассмотреть признаки и условия ее наступления;
- выявить отличия материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности;
- исследовать основания наступления материальной ответственности работодателя перед работником;
- разработать предложения по совершенствованию трудового законодательства.

Теоретическая основа исследования представлена трудами Ю.П. Орловского, Ю.В. Корсаненковой, В.Л. Гейхмана, М.А. Ключкова, Ю.Н. Полетаева, Д.А. Тоточенко, М.В. Преснякова и др.

Методологическую основу исследования составили следующие методы: дедуктивный, формально-логический, метод правового анализа, а также метод анализа и синтеза.

Нормативную основу исследования составляют Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. (далее по тексту – Конституция РФ)¹, Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее по тексту – ТК РФ)² и др.

Структура работы представлена введением, основной частью, состоящей из двух глав, анализом правоприменительной практики, методической разработкой, заключением и списком использованных источников.

¹ Российская газета. 1993. 25 декабря.

² Российская газета. 2001. 31 декабря.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

1.1. Понятие и признаки материальной ответственности

В Трудовом кодексе РФ нормы, регулирующие вопрос материальной ответственности сторон трудового договора, изложены в разделе XI. Глава 37 ТК РФ закрепляет в себе общие положения о материальной ответственности сторон. При этом ТК РФ не раскрыл понятие, юридическую сущность материальной ответственности, а ограничился лишь указанием на то, что сторона трудового договора (работник или работодатель), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.¹

В научной юридической литературе по-разному определяется понятие материальной ответственности.

Ю.П. Орловский и А.Я. Петров, например, считают, что в самой общей форме материальная ответственность по трудовому законодательству может быть определена как обязанность одной стороны трудового правоотношения (работника или работодателя) возместить имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне неисполнением или ненадлежащим исполнением стороной возложенных на нее трудовых обязанностей.²

Так как материальная ответственность является самостоятельным видом ответственности, то обязанность возместить причиненный работнику ущерб наступает независимо от привлечения работодателя к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.³

М.А. Ключков и Ю.Н. Полетаев полагают, что материальная ответственность сторон трудового договора является одним из видов

¹ Гейхман В.Л. Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата. М., 2015. С. 151.

² Орловский Ю.П., Петров А.Я. Трудовое право. Практикум: учеб. пособие для академического бакалавриата. М., 2015. С. 221.

³ Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Трудовое право России. М., 2014. С. 153.

юридической ответственности, заключается в обязанности возместить причиненный другой стороне реальный имущественный ущерб и наступает при наличии оснований и условий в объеме, закрепленных в трудовом законодательстве.¹

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом согласно ст. 232 ТК РФ договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Это означает, например, что в договорном порядке нельзя возложить на работодателя более низкую материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы, чем это предусмотрено ст. 236 ТК РФ.

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 ст. 137 и ст. 138 ТК РФ.²

Материальная ответственность сторон трудового договора – работодателя и работника – характеризуется следующими общими признаками:

1. Субъектами материальной ответственности являются стороны трудового договора;
2. Материальную ответственность может нести как работодатель, так и работник, то есть возникает двусторонняя материальная ответственность;

¹ Ключков М.А., Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: Научно-практическое пособие. М., 2016. С. 15.

² Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Трудовое право России. С. 153.

3. Ответственность возникает в случае, если имело место неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по трудовому договору одной из сторон, нарушение прав;

4. Стороны трудового договора несут материальную ответственность лишь при наличии вины, если неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей повлекло ущерб. Но из данного правила есть исключение, ст. 236 ТК РФ установлено, что работодатель обязан выплатить денежную компенсацию за задержку работнику заработной платы и других причитающихся выплат независимо от его вины.

5. Между противоправным деянием и причиненным ущербом имеется причинно-следственная связь;

6. Причиненный ущерб работник или работодатель могут возместить в добровольном порядке. Если сторона отказывается добровольно возместить ущерб, то вступает в действие механизм, предусмотренный трудовым законодательством.¹

Таким образом, с помощью мер материальной ответственности обеспечивается соблюдение взаимных прав и обязанностей сторон трудового договора. Рассмотрев понятие материальной ответственности, мы выяснили, что данный вид юридической ответственности обладает как общими признаками, которые присущи всем видам юридической ответственности, так и теми, которые свойственны только рассматриваемому виду ответственности.

¹ Гейхман В.Л. Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата. С. 151-153.

1.2. Условия наступления материальной ответственности работодателя

Материальная ответственность сторон трудового договора как юридическая категория заключается в возмещении имущественного ущерба, причиненного каждой из сторон другой стороне.¹

Согласно ст. 232 ТК РФ расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

В основе материальной ответственности работодателя лежат его юридические обязанности. Так, например, ответственность работодателя может возникнуть вследствие неисполнения закрепленных в ст. 22 ТК РФ обязанностей таких как предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение работодателем возложенных на него обязанностей, если это повлекло за собой имущественный ущерб, является основанием для постановки вопроса о материальной ответственности.

Для наступления материальной ответственности работодателя необходимо наличие ряда обязательных условий. Ст. 233 ТК РФ закрепляет общие условия наступления материальной ответственности для работника и работодателя.

¹ Куренной А.М., Маерин С.П., Сафонов В.А., Хохлов Е.Б. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). М., С. 286.

Во-первых, необходимо наличие имущественного ущерба, причиненного работодателем работнику.¹ Наличие ущерба у работника должно быть им доказано.

В трудовом законодательстве понятие ущерба не раскрыто. В ст. 15 Гражданского кодекса Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (далее по тексту ГК РФ) дано определение понятия убытков, согласно которой под убытками понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода).²

Таким образом, с точки зрения гражданского законодательства понятия «ущерб (реальный ущерб)» и «упущенная выгода» - это различные несовпадающие понятия. Статья 232 ТК РФ, говоря о материальной ответственности сторон трудового договора, применяет к работнику и работодателю единый термин «возмещение ущерба». Однако когда речь идет о конкретных правилах возмещения ущерба, то содержание этого понятия применительно к работнику и к работодателю не равнозначно. Применительно к работодателю оно не совпадает с понятием ущерба, предусмотренным ГК РФ. В соответствии с ТК РФ работодатель возмещает работнику как реальный ущерб, так и упущенную выгоду, т.е. убытки, работник же возмещает работодателю только реальный (прямой действительный) ущерб. Иначе говоря, понятие ущерба в соответствии с нормами трудового законодательства соответствует пониманию ущерба, предусмотренному ГК РФ, только в отношении работника. Возмещение же ущерба работодателем фактически означает возмещение убытков.³

¹ *Гейхман В.Л.* Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата. С. 152.

² Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

³ *Орловский Ю.П.* Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). М., 2015. С. 447-448.

Во-вторых, обязательным условием является противоправное поведение работодателя, которое может быть в форме действия или бездействия. Противоправность действий или бездействия со стороны работодателя означает, что они противоречат законодательству РФ, иным нормативно-правовым актам, условиям трудового договора.¹

Но из данного правила есть исключения, если противоправные действия, повлекшие материальный ущерб, совершались в случае крайней необходимости, например, при чрезвычайных ситуациях, тушении пожара и т.д., то они не могут быть признаны противоправными.

В-третьих, немаловажным условием является наличие причинной связи. Это означает, что ущерб наступил вследствие определенных противоправных действий или бездействия, то есть материальная ответственность работодателя не наступает, в случае если причинная связь отсутствует.

В-четвертых, для наступления материальной ответственности необходимо наличие вины в совершенном противоправном действии или бездействии. В ТК РФ данное понятие не определено, поэтому следует руководствоваться ст. 25 и ст. 26 Уголовного кодекса Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ², где раскрыты формы вины. Вина может быть выражена в форме умысла или неосторожности.

Под умыслом понимается определенное волевое решение, направленное на нарушение установленных правил.

Неосторожность как форма вины имеет место тогда, когда причинитель ущерба не предвидит последствий своего противоправного действия или бездействия, хотя должен был предвидеть, либо когда он предвидит такие последствия, но легкомысленно надеется их предотвратить. Материальная ответственность возможна при любой

¹ Клочков М.А., Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работодателя перед работником. С. 17-18.

² Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

форме вины. Однако если ущерб причинен умышленно, наступает более строгая материальная ответственность.

По общему правилу наличие вины в причинении ущерба должна доказать та сторона, которой причинен ущерб. Исключения составляют случаи, когда с работником заключен договор о полной материальной ответственности и когда материальные ценности получены им по разовой доверенности.¹

В зависимости от того причинен ли ущерб вследствие умысла или неосторожности, определяется размер ущерба, который необходимо возместить. Лицо может быть освобождено от возмещения ущерба в том случае, если докажет что вред причинен не по его вине.

Но ТК РФ и иными федеральными законами предусмотрено и возмещение ущерба независимо от наличия вины, например, за несвоевременную выплату работодателем заработной платы и иных выплат, которые причитаются работнику в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

Работник, если ему причинен материальный ущерб, должен привести доказательства размера причиненного ей ущерба.

В научной литературе выделяют и другие классификации условий наступления материальной ответственности. Так, например, Е.Г. Ситникова и Н.В. Сенаторова в качестве условия возникновения материальной ответственности выделяют наличие состава правонарушения, составляющим которого являются субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона.

Объектом проступка, которым причинен ущерб, т.е. отношениями, на которые направлено правонарушение, являются отношения собственности, а также те обязанности, которые работодатель должен исполнять в соответствии с ТК РФ, трудовым договором.

¹ Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). С. 447-448.

Объективная сторона представляет собой деяние, в результате которого наступили вредные последствия имущественного или личного характера, а также причинно-следственную связь между деянием и его последствиями. Деяние может выражаться в форме противоправных действий либо в уклонении от совершения каких-либо действий.

Примером бездействия может служить уклонение работодателя от выплаты заработной платы работнику.

Необходимым элементом объективной стороны состава правонарушения, влекущего за собой наступление материальной ответственности, является причинно-следственная связь между проступком и возникшим ущербом.

Субъективная сторона может характеризоваться как наличием вины в действиях субъекта, так и в отдельно упомянутых в ТК РФ случаях не иметь какого-либо значения для привлечения работодателя к материальной ответственности.

Субъектом причинения ущерба, влекущего привлечение к материальной ответственности, может быть только сторона трудового договора.¹

Таким образом, привлечение работодателя к материальной ответственности возможно только при наличии одновременно всех указанных выше условий. Отсутствие в действиях работодателя противоправности, вины либо причинной связи между ущербом и противоправными действиями полностью освобождает от обязательств компенсировать вред, причиненный имуществу потерпевшей стороне.²

Исключения из данного правила могут быть предусмотрены ТК РФ или иными федеральными законами. Так, например, когда речь идет о возмещении ущерба работнику, причиненного источником повышенной

¹ Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика // Российская газета. 2015. С. 26.

² Гейхман В.Л. Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата. С. 153.

опасности, то юридические лица и граждане, деятельность которых связана с повышенной опасностью для окружающих (эксплуатация транспортных средств, электрической энергии высокого напряжения, взрывчатых веществ и т.д.), обязаны возместить вред в любом случае, если не докажут, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла в соответствии со ст. 1079 Гражданского кодекса Российской Федерации (часть вторая) от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ (далее по тексту ГК РФ).¹

1.3. Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности

Материальную ответственность по трудовому праву следует отличать от гражданско-правовой ответственности по гражданскому праву. Учитывать это нужно, прежде всего, в правоприменительной деятельности организаций для предотвращения возможных ошибок при решении вопроса о возмещении ущерба. Между данными категориями существуют определенные различия.²

Во-первых, гражданско-правовая ответственность возникает вследствие причинения имущественного ущерба гражданами друг другу, а также организациям при условии, что вред был нанесен не при исполнении и не в связи с исполнением служебных (трудовых) обязанностей. Материальная же ответственность сторон трудового договора наступает за имущественный вред, причиненный именно при исполнении обязанностей по трудовому договору (в рамках трудовых правоотношений), то есть субъектами материальной ответственности по трудовому договору могут быть только работники.³

Во-вторых, гражданско-правовая ответственность направлена на полное возмещение причиненного вреда, включая упущенную выгоду. Аналогично в трудовом законодательстве работодатель возмещает

¹ Собрание законодательства РФ. 1996. № 5. Ст. 410.

² Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Трудовое право России. С. 153.

³ Гейхман В.Л. Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата. С. 151.

как прямой действительный ущерб, так и неполученные доходы работника. Например, в случае если работодатель причинил ущерб имуществу работника, он в полном объеме возмещает данные материальные потери, то есть реальный ущерб. В случае незаконного лишения работника трудиться работодатель обязан возместить неполученный им заработок, то есть упущенную выгоду. Но материальная ответственность работника предусматривает возмещение только реального ущерба, а упущенная выгода (неполученные доходы) при возмещении не учитывается.¹

В-третьих, согласно ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за решением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. За решением спора о невыплате заработной платы и иных причитающихся работнику выплат – в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм. В соответствии со ст. 196 ГК РФ для защиты прав в гражданско-правовых отношениях с участием граждан установлен трехлетний срок исковой давности.

В случае если ущерб был причинен после того как трудовой договор был прекращен, то наступает гражданско-правовая ответственность, регулируемая нормами гражданского законодательства.

Таковы основные отличия материальной ответственности по трудовому праву от гражданско-правовой ответственности в гражданском праве. Проанализировав указанные особенности можно прийти к выводу, что материальная ответственность в трудовом праве обеспечивает более широкие гарантии обеспечения прав работников, чем гражданско-правовая ответственность.²

¹ Гейхман В.Л. Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата. С. 151.

² Клочков М.А., Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работодателя перед работником. С. 19.

Таким образом, рассмотрев теоретические основы материальной ответственности сторон трудового договора, можно сделать вывод, что в трудовом законодательстве устанавливается взаимная материальная ответственность сторон трудового договора в силу существования трудовых правоотношений. При этом для наступления материальной ответственности работодателя перед работником необходимо наличие определенных условий. Кроме того, для предотвращения ошибок при вынесении решений судами по делам, связанных с материальной ответственностью, следует различать материальную ответственность в трудовом праве и гражданско-правовую ответственность в гражданском праве.

2. ОСНОВАНИЯ НАСТУПЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ

2.1. Ответственность работодателя перед работником за незаконное лишение его возможности трудиться

Материальная ответственность работодателя может возникнуть в результате незаконного лишения работника возможности трудиться. В соответствии со ст. 234 ТК РФ 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.

В настоящее время наиболее распространенным основанием привлечения работодателя к ответственности является незаконное отстранение от работы, увольнение либо перевод на другую работу без согласия работника. Отстранение от работы, увольнение и перевод на другую работу регулируются действующим законодательством о труде. Перечень случаев, когда работодатель обязан отстранить или не допускать к работе работника, предусмотрен ст. 76 ТК РФ. По общему правилу в период отстранения от работы заработная плата не начисляется.¹

¹ Гейхман В.Л. Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата. С. 154.

Незаконным признается отстранение в случаях, не предусмотренных действующим законодательством, например, при систематическом выпуске работником бракованной продукции, обнаружении недостатка у продавца в магазине. Незаконным будет отстранение работника по основанию, указанному в законе, - появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии, если в последующем работодатель не смог этого доказать. Также согласно ст. 73 ТК РФ когда работодателем нарушен порядок отстранения – не предложил другую работу работнику, нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на срок до 4 месяцев. Нарушением порядка будет также являться неполучение письменного согласия руководителя организации, их заместителей, главного бухгалтера, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением во временном или постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо ее отсутствии.¹

Увольнение по инициативе работодателя признается незаконным, когда: работодатель не выполнил предусмотренный действующим законодательством порядок увольнения (например, работник уволен по сокращению штата без предварительного предупреждения за два месяца); отсутствуют основания увольнения (например, работник отсутствовал на рабочем месте по уважительной причине); работник не входит в круг лиц, увольняемых по этому основанию (например, работник не является лицом, выполняющим воспитательные функции).²

Незаконным является перевод на другую работу, если он имел место без письменного согласия работника, а также перевод на срок, превышающий месяц, в случае производственной аварии, несчастного случая

¹ Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). С. 449.

² Гейхман В.Л. Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата. С. 154.

на производстве или на работу, противопоказанную по состоянию здоровья работника и др.¹

Также незаконное лишение работника возможности трудиться может иметь место в случае отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении работника на прежней работе. В соответствии со ст. 396 ТК РФ решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в зарплате.²

Немедленное исполнение означает, что на следующий день после вынесения решения суда работник должен быть восстановлен на прежней работе, но это не лишает работодателя права обжаловать это решение. Согласно ст. 211 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ немедленному исполнению подлежит решение суда о выплате работнику заработной платы в течение 3 месяцев.³ Решение комиссии по трудовым спорам о признании отстранения работника неправомерным подлежит исполнению в течение 3 дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование, если работник или работодатель не заявили в указанный срок о перенесении трудового спора в суд, о чем говорится в ст. 389 и 390 ТК РФ.⁴

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

¹ Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). С. 449.

² Гейхман В.Л. Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата. С. 154.

³ Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

⁴ Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). С. 449.

причин увольнения работника может явиться основанием для материальной ответственности работодателя только в том случае, если эта запись не позволяет или мешает работнику трудоустроиться.¹

В случае доказанности того, что неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с ч. 8 ст. 394 ТК РФ взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула.

Кроме того, работодатель обязан возместить работнику не полученный им за все время задержки заработок и при задержке выдачи работнику трудовой книжки по его вине.

Согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» под задержкой выдачи работнику трудовой книжки понимается:

1) невыдача трудовой книжки в день увольнения работника по вине работодателя. При этом не может служить основанием для задержки выдачи трудовой книжки несдача работником материальных ценностей, а также служебной документации и т.д.;

2) ненаправление работодателем уведомления работнику о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие о направлении ее по почте, если в день увольнения работник отсутствовал на работе либо отказался от ее получения;

3) отказ от выдачи дубликата трудовой книжки без внесения в нее записи об увольнении или переводе на другую работу, признанной недействительной, а также при утрате книжки после увольнения или нарушении 15-дневного срока выдачи дубликата со дня обращения к работодателю с соответствующим заявлением.²

¹ Гейхман В.Л. Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата. С. 154-155.

² Российская газета. 2003. 22 апреля.

Таким образом, следует отметить, что юридически значимыми обстоятельствами является установление факта обращения работника после увольнения к другим работодателям с целью трудоустройства и факта отказа в приеме на работу по причине отсутствия трудовой книжки. При этом работнику следует доказать тот факт, что ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием трудовой книжки, с внесением записи в несоответствующую графу в трудовой книжке и др.¹

Однако внесение записи об увольнении в несоответствующую графу трудовой книжки само по себе не свидетельствует о затруднении при поступлении на работу. Работник должен представить доказательства возникших трудностей - назвать конкретные организации, отказавшиеся принять его на работу в связи с внесением записи в несоответствующую графу в трудовой книжке.²

Днем увольнения (прекращения трудового договора) в этих случаях считается день выдачи трудовой книжки. О новом дне увольнения работника (прекращении трудового договора) издается приказ (распоряжение) работодателя, а также вносится запись в трудовую книжку. Ранее внесенная запись о дне увольнения признается недействительной.

На этом законодатель заканчивает перечень случаев ответственности работодателя за незаконное лишение его возможности трудиться. Но можно ли считать этот перечень исчерпывающим? В научной литературе некоторые авторы придерживаются мнения, что перечень случаев возмещения работодателем работнику не полученный заработок можно продолжить. Так, например, Ю.В.Корсаненкова в своей статье отмечает, что отсутствие права работника на возмещение утраченного заработка во всех остальных случаях лишения его законной возможности трудиться входило

¹ Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). С. 450.

² Бубнова М. Что ждет работодателя в случае невнесения записи в трудовую книжку? (обзор актуальной судебной практики) // Трудовое право. 2017. № 2. С. 71-72.

бы в противоречие с закрепляемыми в ст. 2 ТК РФ принципами свободы труда, равенства прав и возможностей работников, запрета принудительного труда, обеспечения права работника на справедливые условия труда и на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы. Поэтому она считает, что перечень оснований для материальной ответственности работодателя за незаконное лишение работника возможности трудиться не является исчерпывающим.¹

2.2. Материальная ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника

Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, сохранность которого обязан обеспечить работодатель, регулируется ст. 235 ТК РФ.

В данной статье не рассмотрены конкретные случаи причинения ущерба имуществу работника, вследствие чего работодатель понесет ответственность. Следовательно, можно сделать вывод о том, что работодатель понесет материальную ответственность во всех случаях, если не докажет отсутствие вины в совершенных им действиях.

При этом согласно ст. 235 ТК РФ работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Содержание ч. 1 ст. 235 ТК РФ предполагает, что работодатель обязан обеспечить сохранность личных вещей работника, находящихся в организации при выполнении им трудовых обязанностей. Соответственно, работодателем должны быть предоставлены специальные помещения для хранения одежды и других личных вещей при исполнении работником трудовой функции. При невыполнении данной обязанности возникает вина

¹ Корсаненкова Ю.В. Материальная ответственность работодателя: проблемы правового регулирования // Российский ежегодник трудового права. 2013. № 9. С. 360.

работодателя в причинении ущерба работнику в связи с пропажей его личных вещей.¹

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 ее хранения месте, когда работник работает в спецодежде; сохранность принадлежащего работнику инструмента, оснастки, механизмов, имущества, используемого в интересах работодателя, переданных ему в пользование), т.е. 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, т.е. такая ответственность связана как с непосредственным использованием имущественных ценностей работника - оборудования, механизмов, инструмента, материалов, полуфабрикатов, так и с косвенным вовлечением имущества в трудовой процесс. В данном случае говорится, прежде всего, об инструментах и другом личном имуществе работника, используемом им, с согласия или ведома работодателя в его интересах согласно 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.²

Если работник не возражает, то ущерб возмещается в натуре, т.е. работнику может быть предоставлено аналогичное или равноценное, исправленное или отремонтированное поврежденное имущество.³

¹ *Тоточенко Д.А.* Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника // Российская юстиция. 2015. №7. С. 20.

² *Гейхман В.Л.* Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата. С. 155-156.

³ *Куренной А.М., Маерин С.П., Сафонов В.А., Хохлов Е.Б.* Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). С. 288.

При определении размера ущерба применяются рыночные цены, действующие в данной местности. Под данной местностью следует понимать населенный пункт по существующему административно-территориальному делению. Законодатель подчеркивает, что применяются рыночные цены не на день обнаружения ущерба, а на день его возмещения.¹

При этом не ясно, каким образом должна определяться рыночная цена в этом случае, поскольку для целей трудовых отношений данное понятие не раскрывается. В законодательстве РФ понятие рыночных цен используется сразу в нескольких нормативных правовых актах. Например, ст. 3 Федерального закона от 29 июля 1998 г. № 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации»² устанавливает, что под рыночной стоимостью объекта оценки понимается наиболее вероятная цена, по которой данный объект оценки может быть отчужден на открытом рынке в условиях конкуренции, когда стороны сделки действуют разумно, располагая всей необходимой информацией, а на величине цены сделки не отражаются какие-либо чрезвычайные обстоятельства, т.е. когда:

- одна из сторон сделки не обязана отчуждать объект оценки, а другая сторона не обязана принимать исполнение;
- стороны сделки хорошо осведомлены о предмете сделки и действуют в своих интересах;
- объект оценки представлен на открытом рынке посредством публичной оферты, типичной для аналогичных объектов оценки;
- цена сделки представляет собой разумное вознаграждение за объект оценки и принуждения к совершению сделки в отношении сторон сделки с чьей-либо стороны не было;
- платеж за объект оценки выражен в денежной форме.³

¹ Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). С. 451.

² Российская газета. 1998. 6 августа.

³ Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика. С. 23.

Отсутствие письменного соглашения об использовании имущества между работником и работодателем не является основанием для освобождения работодателя от ответственности.¹

Для возникновения материальной ответственности работодателя при порче или утрате имущества, сданного на хранение работником, необходимо установить факт передачи имущества на хранение работодателю.

Для возникновения материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате порчи или утраты его имущества, которое не принималось на хранение работодателем, необходимо наличие определенных условий. Во-первых, работник должен использовать указанное имущество при исполнении им трудовых обязанностей или в связи с трудовыми отношениями. Во-вторых, личное имущество должно использоваться работником с ведома и согласия работодателя.²

Согласно ст. 235 ТК РФ заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю.

В обязанности работодателя входит рассмотрение поступившего заявления и принятие решения по нему в десятидневный срок со дня его поступления. Работник же имеет право обратиться в суд с требованием о возмещении вреда, если он не согласен решением, которое принял работодатель, либо если в десятидневный срок не был получен ответ. Работодатель, его представители не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими защиты трудовых прав. Преследование работников

¹ *Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В.* Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика. С. 22.

² *Тоточенко Д.А.* Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. С. 21.

за использование ими допустимых законодательством способов защиты трудовых прав запрещается.¹

Но законодателем не установлен срок, в течение которого работник имеет право обратиться к работодателю с заявлением о возмещении ущерба. В данном случае можно руководствоваться сроками, установленными для рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам в соответствии со ст. 386 ТК РФ и в суде согласно ст. 392 ТК РФ, т.е. три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.²

2.3. Материальная ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

Трудовым законодательством РФ установлен третий случай материальной ответственности работодателя перед работником: за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Сроки выплаты заработной платы предусмотрены ст. 136 ТК РФ, сроки расчета при увольнении - ст. 140 ТК РФ.

Зарплата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца. В соответствии с ч. 6 ст. 136 ТК РФ конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Невыплата заработной платы в установленный срок не допускается и является нарушением трудового законодательства.

Одновременно с задержанной заработной платой работодатель обязан уплатить проценты в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей

¹ Земсков А. Материальная ответственность работодателя перед работниками // Кадровый вопрос. 2015. №12. С. 83.

² Куренной А.М., Маеврин С.П., Сафонов В.А., Хохлов Е.Б. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). С. 288.

в это время ставки рефинансирования Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Ответственность за нарушение сроков выдачи заработной платы и иных начислений регулируется ст. 236 ТК РФ и п. 55 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее по тексту – Постановление Пленума ВС РФ № 2)¹. Одна сто пятидесятая это минимальный размер, который при определенных условиях, прописанных, например, в трудовом или коллективном договоре, может быть значительно повышен. При этом начисление процентов не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.²

Для получения указанной денежной компенсации предварительного письменного обращения к работодателю не требуется.³

При этом согласно ст. 236 ТК РФ обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. Названная мера ответственности работодателя наступает независимо от того, воспользовался ли работник правом приостановить работу.⁴

Согласно ст. 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Проанализировав данную статью, можно предположить, что данный срок взят по аналогии со сроком предупреждения работодателя

¹ Российская газета. 2006. 31 декабря.

² Гусаров И. Взыскание задолженности по заработным платам и премиям. Споры в судах. С. 48.

³ Земсков А. Материальная ответственность работодателя перед работниками. С. 84.

⁴ Фирфарова Н.В. Об ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты зарплаты и не только // Аптека: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. №10. С. 8.

о расторжении трудового договора – две недели. Срок две недели установлен для того, чтобы работодатель принял меры для осуществления непрерывности трудового процесса, а именно для поиска нового работника на освобождающееся место. Срок же выплаты заработной платы, который устанавливается заранее трудовым или коллективным договором, не является для работодателя неожиданностью. Для того чтобы выполнить обязанности по выплате заработной платы работникам в установленные сроки, работодатель должен принять все необходимые меры.¹

Таким образом, представляется, что указанный срок, по истечении которого работник имеет право отказаться от работы, не обоснован. Задержку заработной платы и выполнение работы без оплаты труда работником с первых дней можно рассматривать как принуждение к труду. Поскольку иначе происходит противоречие статей друг другу: только работу без оплаты свыше 15 дней работник имеет право приостановить, а выполнение работником работы без оплаты до 15 дней не является принудительным трудом, что противоречит ст. 4 ТК РФ, в которой говорится, что к принудительному труду относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой наказания, в то время как работник может отказаться от выполнения такой работы, а именно при нарушении установленных сроков выплаты заработной платы или выплате ее не в полном размере.²

Таким образом, законодательно не закреплена норма о сроках, которая согласовалась бы с принципом запрета принудительного труда, закрепленного в ст. 4 ТК РФ, необходимо разрешить вопрос об оплате времени, на которое работник приостанавливает работу при невыплате ему заработной платы.

¹ Орловский Ю.П. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: Монография. М., 2012. С. 19.

² Там же. С. 19.

Согласно ч. 1 ст. 379 ТК РФ в случае, если работник отказывается от выполнения работы, то за ним сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, регулирующими трудовые отношения, в том числе и на выплату заработной платы.

Практика Верховного Суда РФ складывается таким образом, что суды приходят к выводу о наличии признаков вынужденного прогула при применении самозащиты, так как работник лишен возможности получать заработную плату за работу. В этой ситуации отказ от работы - вынужденная мера работника по самозащите своих прав. И для него она является вынужденным прогулом. Если это вынужденный прогул, то он подлежит оплате в полном объеме.¹

То есть если работник в такой ситуации реализует свое право на обращение в суд, то ему выдается решение об оплате срока, на который работник отказался от выполнения работы. Если же работник в суд не обращался, то соответственно он не получает решение суда и оплата за срок отказа от работы ему не осуществляется.

В отличие от мер самозащиты работника, материальная ответственность работодателя наступает при задержке любых выплат, причитающихся работнику. И выплачивать их работодатель обязан самостоятельно, без каких-либо постановлений контролирующих органов или решений суда.²

¹ Орловский Ю.П. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: Монография. М., 2012. С. 19.

² Давыдова Е.В. Задержали работникам зарплату? Придется отвечать... // Отдел кадров коммерческой организации. 2016. №5. С. 32.

2.4. Возмещение морального вреда, причиненного работнику

Положения, регулирующие вопрос о возмещении морального вреда, причиненного работнику, закреплены в ст. 237 ТК РФ. Указанная статья не определяет понятие морального вреда, имеет обобщенный характер, что позволяет распространить ее действие на любые трудовые отношения при условии совершения работодателем неправомерных действий или бездействия.¹

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 20 декабря 1994 г. №10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» определил понятие морального вреда как нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.), или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности) либо нарушающими имущественные права гражданина.²

К сожалению, суд не дал общего определения физических или нравственных страданий, хотя, безусловно, попытался раскрыть содержание одного из видов морального вреда – нравственных страданий, понимая под ними переживания.³

Анализируя материалы правоприменительной практики, можно сделать вывод, что наиболее часто встречающимися формами нарушений прав

¹ Кузнецова О.В. Возмещение морального вреда: Практическое пособие. М., 2009. С. 10.

² Российская газета. 1995. 8 февраля.

³ Колесникова М.М., Семенов А.В. Компенсация морального вреда как способ защиты чести, достоинства и деловой репутации // Ленинградский юридический журнал. 2016. С. 17.

работников, требующих возмещения морального вреда, являются: увольнение с работы или перевод на другую работу; наложение дисциплинарного взыскания; необоснованное лишение премий, надбавок и иных выплат работнику стимулирующего характера; невыплата или несвоевременная выплата заработной платы; причинение вреда здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей; необоснованный отказ в приеме на работу; неправомерное привлечение к материальной ответственности по решению работодателя в случаях, не предусмотренных ТК РФ.¹

В трудовом законодательстве не урегулирован вопрос о том, в каком размере работодатель должен возмещать моральный вред, причиненный работнику. С одной стороны, это можно считать правильным, поскольку, рассматривая каждый конкретный случай причинения работнику морального вреда, установить единый размер компенсации и алгоритм определения конкретной суммы в каждом случае не представляется возможным.

В научной литературе некоторые авторы рассматривают возможные критерии определения размеров возмещаемого морального вреда для конкретного случая. Так, например, М.Н. Малеина считает, что в случае если работодатель нарушает сроки выплаты заработной платы или выплачивает ее в неполном объеме, увольняет работника без законного на то основания или с нарушением установленного порядка увольнения, то для определения компенсации неимущественного вреда целесообразно выделить единые частные критерии такие как: материальное положение потерпевшего, наличие или отсутствие других источников дохода, наличие или отсутствие нетрудоспособных иждивенцев в семье потерпевшего, состояние здоровья.²

¹ *Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В.* Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика. С. 30.

² *Малеина М.Н.* Система критериев определения компенсации неимущественного вреда как способа защиты гражданских, семейных и трудовых прав граждан // Журнал российского права. 2015. № 5. С. 63.

Соответственно, размер возмещения морального вреда должен быть выше, в том случае если работник не имеет иных источников дохода, на его иждивении находятся нетрудоспособные члены семьи, имеет хронические заболевания, травмы или находится в состоянии беременности.

Кроме этого, в случае увольнения без законного основания либо с нарушением установленного порядка дополнительными к названным критериям для определения компенсации неимущественного вреда можно назвать возраст и место жительства гражданина. Думается, что если возраст работника выше пенсионного возраста и (или) гражданин проживает в местности, где сложно трудоустроиться, то его переживания в связи с потерей работы будут тяжелее, соответственно, и размер компенсации в указанных ситуациях должен быть выше.¹

Согласно ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В п. 63 Постановления Пленума ВС РФ № 2 дается разъяснение по поводу размера возмещения морального вреда, согласно которому размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Следовательно, при обращении в суд работник самостоятельно вправе обозначить размер денежной компенсации, которую он хочет взыскать с работодателя за причиненный ему моральный вред.

Стороны трудового договора могут прийти к соглашению о размере морального вреда, который будет возмещаться работнику в случае

¹ *Малеина М.Н.* Система критериев определения компенсации неимущественного вреда как способа защиты гражданских, семейных и трудовых прав граждан. С. 65.

нарушения работодателем принятых на себя обязательств, в трудовом или коллективном договоре. Но при этом, если работник обращается в суд с требованием о возмещении морального вреда, суд может посчитать, что компенсация морального вреда может быть осуществлена только в размере, установленном этим договором.

Таким образом, материальная ответственность работодателя перед работником означает, что в случае причинения работникам убытков незаконными действиями или бездействием работодателя, они имеют возможность взыскать с работодателя ущерб. Рассмотрев случаи наступления материальной ответственности работодателя перед работником, можно сделать вывод, что законодатель закрепил в гл. 38 ТК РФ не все основания для привлечения работодателя к материальной ответственности.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Часто на практике возникают трудности при вынесении решения судами по делам, связанным с материальной ответственностью работодателя перед работником в связи с некоторыми неточностями и пробелами в трудовом законодательстве. В частности, работники обращаются в суд за защитой нарушенных прав с исками о взыскании невыплаченной заработной платы, взыскании незаконно удержанной из нее суммы, незаконном увольнении, восстановлении на работе, признании незаконным отказа в приеме на работу, компенсации морального вреда и т.д.

Рассмотрим подробнее эти случаи на примерах из судебной практики.

1. Орджоникидзевским районным судом г. Екатеринбурга было рассмотрено дело № 2-1720/2017 от 04.05.2017 г. по иску Одинабековой Д.Б. к ООО «Терекс» о взыскании задолженности по выплате заработной платы.¹ Как пояснил суду истец, при приеме на работу трудовой договор в письменной форме с нею не заключался, с приказом о приеме на работу она не ознакомлена, по устной договоренности с работодателем ей была установлена заработная плата за осуществление уборки.

Суд, на основании представленных доказательств, установил, что между истцом и ответчиком имели место быть трудовые отношения, то есть отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом истец

¹ Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 04 мая 2017 г. по делу № 2-1720/2017 // URL: https://ordzhonikidzevsky-svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=6&name_op=ase&case_id=161189269&d_eloid=1540005 (дата обращения: 28.05.2017).

была фактически допущена к выполнению своих трудовых обязанностей уборщицы в ООО «Терекс».

Кроме того, организацией, в которой истец непосредственно осуществляла уборку, были представлены доказательства того, что уборка помещений по согласованному графику проводилась именно истцом.

Доказательств, подтверждающих прекращение трудовых отношений с истцом в установленном законом порядке, ответчиком суду не представлено.

С учетом изложенного, суд удовлетворил требования истца в полном объеме и взыскал с ООО «Терекс» заработную плату в установленной сумме за период осуществления истцом трудовых обязанностей.

Необходимо отметить, что не все исковые требования данной категории дел подлежат полному удовлетворению. Вот, к примеру, дело № 2-808/2017 от 29.03.2017 г. по иску Таировой Е.В. к ООО «Мечта» об установлении факта трудовых отношений, взыскании задолженности по заработной плате.¹

В ходе судебного разбирательства суд установил, что истец была принята в ООО «Мечта» в качестве его сотрудника, что подтверждается приказом о приеме на работу, с которым истец ознакомлена под роспись.

Из представленной суду истцом копии трудовой книжки следовало, что в трудовой книжке в соответствии с требованием закона сделана запись о приеме истца на работу и об увольнении.

Из приказа о приеме на работу и заключенного с истцом трудового договора следует, что за выполнение обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается должностной оклад согласно штатному расписанию.

¹ Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 29 марта 2017 г. по делу № 2-808/2017 // URL: https://ordzhonikidzevsky-svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=6&name_op=case&case_id=136740817&delo_id=1540005 (дата обращения: 28.05.2017).

Из штатного расписания, приказа о приеме работника на работу, справки о заработной плате, расчетных листков и платежных поручений следует, и не оспорено истцом, что исходя из установленной истцу месячной тарифной ставки по должности руководителя за отработанное время истцу произведено начисление и выплата заработной платы исходя из установленного трудовым договором должностного оклада. Таким образом, суд приходит к выводу, что заработная плата истцу за отработанное время выплачена полностью.

На основании представленных доказательств суд частично отказал в удовлетворении исковых требований.

Также хотелось бы проанализировать дело № 2-1219/2017 от 17.04.2017 г.¹, которое является не только интересным, но и абсурдным, ввиду того, что истец требует от ответчика выплаты задолженности по заработной плате, не проработав у него ни одного дня.

Указанное дело было рассмотрено по иску Тесля Л.Б. к ЗАО «Фабрика Дерева «Альберо Арте» о взыскании задолженности по заработной плате.

Исследовав письменные материалы дела, сопоставив в совокупности все представленные по делу доказательства, суд установил, что в спорный период, между истцом и ответчиком трудовой договор не заключался, приказ о приеме истца на работу не издавался, истец работником ответчика никогда не являлась, никакой размер заработной платы истцу не устанавливался и не выплачивался.

Представленные истцом скриншоты переписки, выписки по счету, не позволяют сделать вывод об их допустимости к рассматриваемому делу, так как никем не подписаны и не удостоверены.

¹ Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 17 апреля 2017 г. по делу № 2-1219/2017 // URL: https://ordzhonikidzevsky-svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=6&name_op=case&case_id=144651117&delo_id=1540005 (дата обращения: 28.05.2017).

При таких обстоятельствах, суд в полном объеме отказал в удовлетворении заявленных исковых требований о взыскании заработной платы.

Подводя итог выше изложенному, можно сделать вывод о том, что суд при рассмотрении гражданских дел по таким искам сталкивается, во-первых, с трудностью установления самих трудовых отношений между работником и работодателем, в случае, если работник лишь фактически выполняет свои трудовые обязанности, и между ними не заключен трудовой договор и нет приказа о назначении работника на ту или иную должность. Во-вторых, трудность возникает в обоснованности факта установления размера заработной платы и согласования его с работником, а также выплаты и поступления на счет работника денежных средств от имени самого работодателя.

2. Дело № 2-5672/2016 рассмотрено Орджоникидзевским районным судом г. Екатеринбурга по иску Юрьевой Н.Д. к ООО «Свердловэнергосервис» о взыскании задолженности по выплате ежемесячного пособия по уходу за ребенком до полутора лет.¹

В ходе судебного разбирательства судом было установлено, что истец является работником ООО «Свердловэнергосервис» и на момент подачи иска и рассмотрения указанного дела не уволена, что было указано в трудовой книжке Юрьевой Н.Д.

Также судом установлено, что у истца родился ребенок, что подтверждается свидетельством о рождении.

Из представленных суду доказательств следует, что истцом ответчику было направлено заявление о предоставлении отпуска по уходу за ребенком и весь пакет документов по выплате ежемесячного пособия по уходу за ребенком. Ответчиком данные документы получены. Истцу предоставлен

¹ Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 31 августа 2016 г. по делу № 2-5672/2016 // URL: https://ordzhonikidzevsky-svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=6&name_op=case&case_id=118142588&delo_id=1540005 (дата обращения: 28.05.2017).

отпуск по уходу за ребенком до полутора лет и начислено ежемесячное пособие в определенном размере.

Как следует из пояснений сторон, истцу было выплачено пособие, однако с определенного времени выплаты пособия прекратились в связи с чем, у ответчика образовалась задолженность.

На основании ст. 11.1 ФЗ от 29.12.2006 г. № 255 - ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается застрахованным лицам (матери, отцу, другим родственникам, опекунам), фактически осуществляющим уход за ребенком и находящимся в отпуске по уходу за ребенком, со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет.

Принимая во внимание, что ответчиком не представлено доказательств выплаты ежемесячного пособия, суд приходит к выводу об удовлетворении исковых требований в пользу истца.¹

Учитывая изложенное, можно сделать вывод о том, что на практике суд при вынесении решений по данной категории дел, как правило, не сталкивается с какими-либо трудностями, если есть все имеющиеся доказательства того, что работодатель действительно не производил выплату ежемесячного пособия по уходу за ребенком. Однако можно предположить, что в случае, если работодатель представит доказательства выплаты данного пособия, то перед судом возникнет трудность в установлении наличия или отсутствия обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон (ч. 1 ст. 55 ГПК РФ). В связи с этим суд, возможно, для правильного рассмотрения и разрешения дела привлечет третьих лиц, к примеру, Свердловское региональное отделение фонда социального страхования РФ, а также коммерческую организацию (Банк), через которую осуществлялись

¹ Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 31 августа 2016 г. по делу № 2-5672/2016 // URL: https://ordzhonikidzevsky-svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=6&name_op=case&case_id=118142588&delo_id=1540005 (дата обращения: 28.05.2017).

денежные операции между работодателем и работником, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

3. Жукова Р.Н. обратилась в суд с иском к ОАО «Федеральная пассажирская компания» о взыскании незаконно удержанной из заработной платы суммы и компенсации морального вреда.¹

В обоснование иска истец указала, что работает в ОАО «Федеральная пассажирская компания». В определенный период времени работодатель из её заработной платы удержал некоторую сумму, объясняя удержания порчей или утратой имущества, однако с материалами расследования и приказами, на основании которых производились удержания, её не ознакомил. По данному факту Свердловской транспортной прокуратурой была проведена проверка, в ходе которой установлено нарушение порядка привлечения работников к материальной ответственности. В связи с допущенными нарушениями ответчиком истцу причинен моральный вред.

Оценив доводы сторон и представленные доказательства, суд установил факт нарушения прав истца на получение заработной платы в размере, предусмотренным трудовым договором, на удержания из заработной платы работника в возмещение ущерба, причиненного работодателю.

Факт причинения работнику морального вреда в виде нравственных страданий (переживаний и отрицательных эмоций) в случае нарушения его прав презюмируется и согласно ч. 1 ст. 61 ТК РФ не нуждается в доказывании.

По итогам судебного разбирательства суд решил исковые требования Жуковой Р.Н. удовлетворить в полном объеме.

Учитывая изложенное, необходимо отметить, что удержание из заработной платы работника было произведено в связи с порчей или

¹ Решение Железнодорожного районного суда г. Екатеринбурга от 21 июля 2015 г. по делу № 2-2965/2015 // URL: https://zheleznodorozhny-svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=2&name_op=case&n_c=1&case_id=63857714&delo_id=1540005 (дата обращения: 28.05.2017).

утратой имущества работодателя, то есть работник первоначально сам был привлечен к материальной ответственности. Однако основанием для обращения в суд с иском стало нарушение работодателем порядка привлечения к данной ответственности работника, отсюда взыскание незаконно удержанной из заработной платы суммы и компенсация морального вреда в пользу такого работника, другими словами, возникла материальная ответственность самого работодателя.

Подводя итог анализу данного дела, можно определить, что по данной категории дел суд, как и в большинстве случаев, может столкнуться со сложностью определения наличия трудовых прав между работодателем и работником, а также дать правильную оценку обстоятельствам, имеющим значение для правильного разрешения дела.

4. Дитлова С.А. обратилась в Верх-Исетский районный суд с иском, в котором просила признать незаконным приказ об увольнении, восстановить ее на работе в АО «Тандер» в соответствии с условиями заключенного трудового договора, обязать внести запись о приеме на работу в должности товаровед-стажер, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула по день вынесения судебного акта, взыскать компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб.¹

Суд, заслушав лиц, участвующих в деле, исследовав письменные доказательства, установил, что между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор, согласно условиям которого работник принимается на работу на должность Товаровед-стажер, датой начала работы являлся рабочий день, следующий за днем успешного окончания обучения по ученическому договору.

После истец написала заявление об увольнении по собственному желанию, которое было согласовано работодателем, о чем имеются

¹ Решение Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 22 апреля 2016 г. по делу № 2-2698/2016 // URL: https://verhisetsky-svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=75248030&d_eloid_id=1540005 (дата обращения: 28.05.2017).

соответствующие резолюции руководителей. Вместе с тем, как пояснил ответчик, приказ о прекращении трудовых отношений не издавался, поскольку с истцом был заключен ученический договор.

Учитывая то, что приказа об увольнении истца не существует, суд отказал истцу в удовлетворении исковых требований о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Между тем, суд нашел заслуживающими внимания довод истца о не внесении ответчиком записи о приеме на работу, поскольку из трудового и ученического договоров следует, что истец позиционируется как работник в должности товаровед-стажер. При этом она была допущена с ведома работодателя к выполнению трудовых функций.

Таким образом, суд частично удовлетворил исковые требования Дитловой С.А. к АО «Тандер»: обязал ответчика внести запись в трудовую книжку о приеме на работу и взыскал в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 1 000 руб. В удовлетворении остальной части исковых требований отказал.

Истец и ответчик не согласились с данным решением и подали в Свердловский областной суд апелляционные жалобы на данное решение суда. Оба просили принять новое решение по данному делу, каждый в свою пользу, а также выражали не согласие с оценкой суда представленных доказательств.¹

Исследовав материалы дела, проверив законность и обоснованность судебного решения в пределах доводов апелляционных жалоб в соответствии с ч. 1 ст. 327.1 ГПК РФ, судебная коллегия не установила оснований для отмены решения суда, так как доводы, изложенные в апелляционных жалобах истца и ответчика, установленные судом обстоятельства и его

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 27 июля 2016 г. по делу № 33-12787/201 // URL: https://oblsud-svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&name_op=case&case_id=11284076&result=1&new=5&delo_id=5&srv_num=1%27 (дата обращения: 28.05.2017).

выводы не опровергали, по существу были направлены на иное толкование закона и переоценку установленных по делу обстоятельств, оснований для которых судебная коллегия не нашла, так как выводы суда первой инстанции полностью соответствовали обстоятельствам данного дела, спор по существу был разрешен верно.¹

Учитывая изложенное, можно сделать вывод о том, что суд при рассмотрении гражданских дел по таким искам сталкивается с трудностью установления факта наличия трудовых отношений между работником и работодателем, которые оформлены в соответствии с действующим трудовым законодательством, а также их прекращения, то есть увольнение, которое представляет собой погашение взаимных прав и обязанностей работника и работодателя, обусловленных трудовым договором, изменение социально-правового статуса работника, который перестает быть наемным работником данного работодателя, а работодатель лишается дисциплинарной власти в отношении бывшего работника.

Кроме того, суд, в случае требования взыскать компенсацию морального вреда в пользу работника, должен учитывать степень вины нарушителя, объем и характер причиненных истцу нравственных страданий, принимая во внимание отсутствие правовых норм, определяющих материальные критерии, эквивалентные нравственным страданиям, руководствуясь требованиями разумности и справедливости, и исходя из судебской убежденности. Всё это должно быть подкреплено доказательствами со стороны работника.

5. Тагилстроевским районным судом г. Нижний Тагил было рассмотрено гражданское дело по иску Гришковского В.Е. к ФАУ «Свердловский ЦППК» о защите трудовых прав, восстановлении на работе,

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 27 июля 2016 г. по делу № 33-12787/201 // URL: https://oblsud-svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&name_op=case&case_id=11284076&result=1&new=5&delo_id=5&srv_num=1%27 (дата обращения: 28.05.2017).

взыскании причитающихся работнику выплат и компенсации морального вреда.¹

В обоснование иска истец указал, что на основании трудового договора он совершал трудовые функции на предприятии работодателя. В период трудовых отношений был незаконно привлечен к дисциплинарной и материальной ответственности, а также незаконно уволен с занимаемой должности, работодателем была нарушена процедура применения взысканий и увольнения, поскольку заключенный с ним трудовой договор фактически являлся трудовым договором на неопределенный срок. Ответчик в период трудовых отношений не выплачивал заработную плату.

В ходе судебного разбирательства суд признал незаконным и подлежащим отмене приказ ФАУ «Свердловский ЦППК» о применении к Гришковскому В.Е. дисциплинарного взыскания в виде выговора.

С ФАУ «Свердловский ЦППК» в пользу истца была взыскана задолженность по заработной плате, денежная компенсация за просрочку причитающихся работнику выплат, оплата периода приостановления работы, а также взыскана компенсация морального вреда. В удовлетворении остальной части исковых требований суд отказал.

Истец не согласился с принятым решением суда и обратился с апелляционной жалобой, в которой просил обязать ответчика выплатить ему заработную плату в ином размере; оплатить вынужденный прогул, компенсировать неиспользованный отпуск; компенсировать моральный вред в иной сумме, чем той, которая указана в решении суда; признать увольнение незаконным и восстановить его на работу в должности начальника филиала. Кроме того, истец в жалобе сослался на неправильное применение судом норм материального и процессуального права, несоответствие выводов суда фактическим обстоятельствам дела.

¹ Решение Тагилстроевского районного суда г. Нижнего Тагила Свердловской области от 29 июня 2016 г. по делу № 2-947/2016 // URL: https://tagilstroevsky-svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=152822829&delo_id=1540005 (дата обращения: 29.05.2017).

Проверив законность решения суда первой инстанции, судебная коллегия пришла к следующему.

Разрешая исковые требования о взыскании заработной платы, суд первой инстанции исходил из того, что заработная плата истцу начислялась в соответствии с условиями трудового договора, где стороны согласовали размер оклада, при этом работодателем был произведен расчет заработной платы с учетом простоя в соответствии со ст. 157 ТК РФ. В основу принимаемого решения суд положил расчет ответчика. С данным выводом суда судебная коллегия не согласилась, поскольку он не соответствовал обстоятельствам дела и был основан на неправильном применении положений ст. 157 ТК РФ, решение Тагилстроевского районного суда г. Нижнего Тагила Свердловской области в части размера взысканной задолженности по заработной плате было изменено (изменилась сама сумма задолженности по заработной плате).

В остальной части решение суда было оставлено без изменения, апелляционная жалоба истца, – без удовлетворения.¹

Проанализировав данные судебные акты, можно отметить, что суд по таким категориям дел сталкивается с трудностью правильного расчета и перерасчета задолженности заработной платы с учетом всех предшествовавших обстоятельств, которые тем или иным образом могли повлиять на сумму такой задолженности.

б. Прокурор обратился в Североуральский городской суд Свердловской области с исками в интересах Ирхи Д.В и Романенко В.В к ОАО «Севуралбокситруда» (далее ОАО «СУБР») о признании увольнений незаконными, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за дни вынужденного прогула, указав в обоснование, что прокуратурой по обращению Ирхи Д.В и Романенко В.В была проведена проверка

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 28 октября 2016 г. по делу № 33-17925/2016 // URL: https://oblsud-svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&name_op=case&case_id=11873624&result=1&new=5&delo_id=5&srv_num=1%27 (дата обращения: 29.05.2017).

соблюдения требований трудового законодательства в ОАО «СУБР», по результатам которой был выявлен факт незаконного увольнения работников по инициативе работодателя по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.¹

Ирхи Д.В и Романенко В.В каждый работал в ОАО «СУБР» на основании приказа о приеме на работу, трудового договора. Затем они были переведены в другой цех этого работодателя. Приказами работодателя оба уволены в связи с совершением виновных действий, давших основание для утраты доверия к ним со стороны работодателя по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Однако работодатель не выполнил обязанность по установлению причины выявленных нарушений и доказывания вины Ирхи Д.В и Романенко В.В.

Выслушав пояснения сторон, допросив свидетелей, исследовав материалы дела, суд установил, что оба истца в порядке перевода были приняты на работу в другой цех ОАО «СУБР», что подтверждается соответствующими приказами. С каждым из истцов был заключен трудовой договор на неопределенный срок.

Приказами директора по персоналу ОАО «СУБР» оба истца были уволены по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за совершение виновных действий, давших основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, трудовые договоры с ними были расторгнуты. С данными приказами истцы были ознакомлены под подпись. В трудовых книжках истцов сделаны соответствующие записи об увольнении по указанному основанию.

Основанием для увольнения истцов послужили результаты проведенной служебной проверки по факту выявления неучтенного дизельного топлива собственности ОАО «СУБР» в Автотракторном цехе, в который и были переведены истцы. Вывод ответчика о том, что в цистерне неэксплуатируемого бензовоза находилось дизельное топливо, является ни чем иным как предположением, и выводы ответчика о том, что именно

¹ Решение Североуральского городского суда Свердловской области от 01 марта 2016 г. по делу № 2-205/2016 // URL: https://severouralsky-svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&n_c=1&case_id=72854025&delo_id=1540005 (дата обращения: 29.05.2017).

истцы сначала наполнили дизельным топливом цистерну бензовоза, а затем частично заменили его на воду, также основаны на предположении. Таким образом, ответчиком не был доказан факт совершения виновных действий истцами.

Тщательно проанализировав условия трудового договора, договора о полной материальной ответственности, материалы служебной проверки суд пришел к выводу, что ответчиком не представлены доказательства, которые могли бы бесспорно свидетельствовать о законности основания увольнения истцов – в связи с утратой доверия.

Поскольку увольнение истцов по п. 7 ст. 81 ТК РФ является незаконным, они подлежат восстановлению на работе в прежних должностях с даты их увольнения.

В ходе судебного разбирательства суд принял решение иски прокурора интересах истцов к ОАО «Севуралбокситруда» о признании увольнений незаконными, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за дни вынужденного прогула удовлетворить: признать увольнение истцов незаконным; восстановить истцов в должности; Взыскать с ответчика в пользу истцов заработную плату за время вынужденного прогула.

Ответчик с данным решением не согласился и подал апелляционную жалобу, в которой просил решение суда отменить, принять новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований прокурора, полагая, что судом неправильно применены нормы материального права и дана ненадлежащая оценка представленным доказательствам. Настаивал на наличии у ответчика оснований для увольнения истцов по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.¹

Изучив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы и возражений на нее, проверив законность и обоснованность решения суда

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 17 июня 2016 г. № 33-10806/2016 // URL: https://oblsud--svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&name_op=case&case_id=10856671&result=1&new=5&delo_id=5&srv_num=1%27 (дата обращения: 29.05.2017).

исходя из этих доводов (ч. 1 ст. 327.1 ГПК РФ), судебная коллегия определила решение суда оставить без изменения, апелляционную жалобу ответчика – без удовлетворения.¹

В данной категории дел по трудовым спорам суд может столкнуться с трудностью правильного определения правоотношений сторон, а также закона, подлежащего применению. Кроме того, сложность будет заключаться в установлении обстоятельств, имеющих значение для дела, а также в соблюдении требований при даче оценке представленных доказательств.

7. Давыдачева Т.В. обратилась в Верх-Исетский районный суд г. Екатеринбурга иском к ГБУЗ СО «Свердловский областной онкологический диспансер» о признании незаконным отказа в приеме на работу, возложении обязанности заключить трудовой договор, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.²

В обоснование заявленных требований истец указала, что между Министерством здравоохранения Свердловской области, ГБУЗ СО «Свердловский областной онкологический диспансер» и истцом был заключен контракт на целевую подготовку в интернатуре (ординатуре) за счет федерального бюджета. Условиями данного контракта было предусмотрено последующее трудоустройство в областное государственное либо муниципальное учреждение здравоохранения Свердловской области по полученной специальности, то есть врача-онколога. Истцом была освоена основная образовательная программа послевузовского профессионального образования, присвоена квалификация врач-онколог. Истец неоднократно обращалась с письменным заявлением о приеме на работу к ответчику, однако

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 17 июня 2016 г. № 33-10806/2016 // URL: https://oblsud--svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&name_op=case&case_id=10856671&result=1&new=5&delo_id=5&srv_num=1%27 (дата обращения: 29.05.2017).

² Решение Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 18 декабря 2014 г. по делу № 2-6434/2014 // URL: https://verhisetsky--svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=62039714&delo_id=1540005 (дата обращения: 28.05.2017).

получала отказ со ссылкой на отсутствие вакантных должностей. Вместе с тем, в спорный период на должности врачей-онкологов были приняты другие специалисты, что свидетельствовало о наличии вакантных должностей в спорный период. Кроме того, о наличии вакантных должностей свидетельствует информация на сайте ответчика.

Заслушав участников процесса, исследовав письменные материалы дела, и представленные суду доказательства, суд установил, что учреждение обязуется обеспечить трудоустройство врача после подготовки в должности, соответствующей полученной специальности, учреждение не вправе отказаться от заключения трудового договора с врачом по его просьбе. Свои обязательства по контракту истец исполнила о чем свидетельствует диплом о послевузовском образовании (интернатура).

Поскольку отказ работодателя в приеме на работу истца в соответствии с заключенным с ним контрактом является незаконным, суд посчитал требования истца о возложении обязанности заключить трудовой договор подлежат удовлетворению. Кроме того, суд удовлетворил требования истца о взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула, так как в силу ст. 234 ТК РФ, 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 отказа в принятии на работу. Также суд взыскал в пользу истца компенсацию морального вреда.¹

Анализируя данное дело, можно сделать вывод о том, что по данной категории дел суд может столкнуться с трудностью определения правоотношений между работодателем и потенциальным работником, а также с трудностью дачи правильной оценки представленным доказательствам.

¹ Решение Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 18 декабря 2014 г. по делу № 2-6434/2014 // URL: https://verhisetsky--svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=62039714&delo_id=1540005 (дата обращения: 28.05.2017).

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Материальная ответственность работодателя перед работником

Данное занятие разработано для студентов образовательной организации высшего образования профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность» профилизации «Правозащитная деятельность».

Дисциплина: Трудовое право

Тема: Материальная ответственность работодателя перед работником

Форма занятия: лекция

Средства обучения: Конституция РФ, Трудовой кодекс Российской Федерации, Постановление Пленума Верховного суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ», Презентация

Методы обучения: словесные, наглядно-иллюстративные.

Цель занятия: закрепить уровень знаний студентов в изучении Трудового законодательства РФ, регулирующего материальную ответственность работодателя перед работниками, определение уровня обученности студентов.

Задачи занятия:

1. Определить уровень знаний студентов о материальной ответственности работодателя перед работниками, предусмотренной Трудовым кодексом РФ;
2. Развивать умения и навыки самостоятельного поиска необходимой информации и сравнительного анализа нормативно-правовых актов о материальной ответственности работодателя перед работником;
3. Продолжить формирование основ правового сознания и правовой культуры.

План занятия (80 мин)

1. Организационная часть (10 мин)
 - 1.1. Цель (2 мин)

- 1.2. Актуальность темы занятия (8 мин)
2. Основное содержание занятия (60 мин)
 - 2.1. Общая характеристика материальной ответственности (20 мин)
 - 2.2. Случаи наступления материальной ответственности работодателя перед работником (40 мин)
3. Подведение итогов (10 мин)
 - 3.1. Вопросы для закрепления материала (8 мин)
 - 3.2. Общий вывод (2 мин)

Ход занятия:

1. Организационная часть

Целью занятия является формирование у обучающихся знаний о материальной ответственности работодателя перед работниками. В процессе лекции необходимо выяснить, за что работодатель может понести материальную ответственность перед работниками.

Материальная ответственность сторон трудового договора является важнейшим правовым институтом трудового права, гарантией компенсации ущерба, причиненного сторонами трудового договора друг другу. Работодатель и работники по своему правовому положению не равны между собой. Тема является актуальной, поскольку работники являются менее защищенной стороной трудовых отношений. Трудовое законодательство закрепляет нормы, регулирующие материальную ответственность работодателя перед работниками, предусматривает обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с выполнением трудовых функций.

2. Основное содержание занятия

Учащимся предлагается записать следующий материал:

2.1. Общая характеристика материальной ответственности. Понятие и условия наступления материальной ответственности.

В Трудовом кодексе РФ нормы, регулирующие вопрос материальной ответственности сторон трудового договора, изложены в разделе XI.

Глава 37 ТК РФ закрепляет в себе общие положения о материальной ответственности сторон.

Материальная ответственность работодателя заключается в обязанности работодателя возместить причиненный работнику реальный имущественный ущерб и неполученные доходы, наступает при наличии оснований и условий в объеме, закрепленных в трудовом законодательстве.

В ст. 233 ТК РФ определены следующие обязательные условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора:

- 1) наличие имущественного ущерба у работника;
- 2) противоправность поведения (действия или бездействия), в результате которого причинен ущерб;
- 3) вина в причинении ущерба;
- 4) причинная связь между противоправным поведением и наступившим ущербом.

2.2. Случаи наступления материальной ответственности работодателя перед работником

Материальная ответственность работодателя перед работником означает возможность для трудящегося взыскать с нанимателя финансовую компенсацию в случае убытков, причиненных его незаконными действиями. Законодательство о труде содержит лишь несколько ситуаций, при возникновении которых появляется материальная ответственность работодателя перед работником.

Итак, работодатель должен материально возместить своему сотруднику следующие виды ущерба:

1. Ущерб, возникший в результате лишения работника возможности осуществлять трудовые функции (ст. 234 ТК РФ).
2. Убытки, причиненные вещам сотрудника (ст. 235 ТК РФ).
3. Ущерб, явившийся следствием задержки оплаты труда и других положенных трудящемуся платежей (ст. 236 ТК РФ).
4. Моральный вред (ст. 237 ТК РФ).

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок: 1) при незаконном отстранении работника от работы, его увольнении или переводе на другую работу; 2) отказе работодателя от исполнения, несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров, государственного инспектора по труду о восстановлении работника на прежней работе; 3) внесении неправильной, незаконной формулировки причины увольнения в трудовую книжку.

Необоснованный отказ в приеме на работу может быть оспорен в судебном порядке. При восстановлении на работе незаконно переведенного или уволенного работника компетентный орган взыскивает с работодателя размер потерянного заработка, оплату вынужденного прогула.

Материальная ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника, возмещается в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на момент возмещения ущерба в данной местности.

При задержке выплаты в срок начисленной зарплаты и других выплат работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже 1/150 ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Поскольку указанный размер денежной компенсации является минимальным, конкретный размер (более высокий) может быть предусмотрен коллективным или трудовым договором.

В соответствии с ТК РФ, моральный вред работнику должен компенсироваться в денежной форме в размере, согласованном между сотрудником и организацией. Если же договориться о размере компенсации не удастся, то надлежит обращаться в суд.

3. Подведение итогов

3.1. Вопросы:

1. Что такое материальная ответственность?

2. Какие существуют виды материальной ответственности?
3. Какие обязательные условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора?
4. Какая глава ТК РФ регулирует материальную ответственность работодателя перед работником?
5. В каких случаях работодатель обязан возместить работнику не полученный заработок?
6. В каком объеме работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает ему ущерб?
7. В течение какого срока работодатель обязан рассмотреть заявление о возмещении ущерба?
8. В каком размере работодатель обязан осуществить выплаты, причитающиеся работникам, при нарушении сроков выдачи заработной платы, оплаты отпуска и т.д.?
9. Может ли быть повышен размер денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику?
10. В какой форме и размерах возмещается моральный вред работнику?

3.2. Общий вывод

Сегодня все чаще наблюдается рост нарушений трудовых прав работников, таких как невыплата заработной платы, незаконные увольнения и т.д. Для регулирования отношений между работниками и работодателем применяется материальная ответственность, главная задача которой состоит в обеспечении уровня правопорядка, соблюдения прав сторон. Для того чтобы защитить права и интересы работников необходимо развивать и совершенствовать трудовое законодательство, регулирующее материальную ответственность работодателя за ущерб и вред, причиненный работникам.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассмотрев тему материальной ответственности работодателя перед работником, можно сделать вывод, что материальная ответственность работодателя заключается в его обязанности возместить ущерб работнику, причиненный в результате совершения неправомерных действий или бездействия.

В работе были исследованы вопросы регулирования материальной ответственности работодателя за лишение работника возможности трудиться, причинение ущерба имуществу работника, задержку заработной платы, выплат при увольнении, иных выплат, причитающихся работнику, возмещение работнику морального вреда.

Сегодня в системе трудовых правоотношений наблюдается повышение нарушений прав и интересов работников со стороны работодателя. Чаще всего возникают споры между сторонами по поводу задержки выплаты заработной платы, выходных и отпускных пособий, незаконных увольнений, вследствие чего работодатель в судебном порядке требует возмещение морального вреда, восстановления нарушенных прав. Возникающие конфликты между работодателем и работниками появляются вследствие несовпадения интересов этих сторон. В случае, если урегулировать трудовой спор не получается в мирном договорном порядке, решение конфликта осуществляют судебные органы путем их справедливого разрешения, законной реализации вынесенных решений по данной категории дел.

Проанализировав материалы судебной практики, приходим к заключению, что некоторые нормы, регулирующие вопрос о материальной ответственности работодателя, требуют усовершенствования законодателем. В частности, требуется внести изменения в ст. 232 гл. 37 ТК РФ, а именно определить понятие ущерба, применяемо к материальной ответственности в трудовом праве. Например, ущерб – это реальные последствия, которые одна сторона причинила другой по отношению к его имуществу. При этом

следует понимать, что работодатель возмещает работнику как реальный ущерб, так и упущенную выгоду, тогда как работник возмещает только реальный ущерб. В связи с этим, следует вставить примечание в главе 38 ТК РФ, где пояснить понятие возмещения ущерба работодателем.

Кроме того, представляется обоснованным предложение по изменению ст. 235 ТК РФ, закрепляющей обязанность работодателя возместить ущерб, причиненный имуществу работника, поскольку в положениях данной статьи не дается пояснение по поводу того, в чем заключается причинение вреда имуществу. Поэтому следует конкретизировать данную норму, прописать исчерпывающий перечень случаев, когда работодатель несет материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника.

К примеру, к указанным случаям можно отнести: порчу, утрату личных вещей работника, сданных на хранение в гардероб организации и иные места, предназначенные для хранения имущества работника; неисполнение работодателем обязанности по обеспечению охраны имущества работника; личное причинение работодателем ущерба имуществу работников.

Также в ст. 235 ТК РФ для придания ясности и конкретности необходимо установить срок, в течение которого работник имеет право обратиться к работодателю с заявлением о возмещении ущерба, причиненного его имуществу, а именно три месяца, поскольку именно этот срок соотносится по аналогии со сроком три месяца на обращение работника в суд за решением индивидуального трудового спора, закрепленного в ст. 392 ТК РФ.

Более того, представляется целесообразным внести изменения в ст. 236 ТК РФ, а именно выплату денежной компенсации установить в размере не ниже пятидесяти процентов от задержанной заработной платы, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику. Поскольку установленный законом размер не ниже одной сто пятидесятой действующей ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки является слишком

низким и неэффективным, вследствие чего уменьшения нарушений трудовых прав работников со стороны работодателя не происходит.

Таким образом, с помощью предложенных изменений суд сможет наиболее быстро и качественно разрешать споры между сторонами трудовых отношений, что позволит наиболее эффективно осуществлять свою деятельность в области регулирования вопросов о применении материальной ответственности по отношению к работодателю.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты и документы

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993) (в ред. от 21 июля 2014 г.) // Российская газета. 1993. 25 декабря.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 03 июля 2016) // Российская газета. 2001. 31 декабря.

Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (в ред. от 28 марта 2017 г.) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ (в ред. от 28 марта 2017 г.) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 5. Ст. 410.

Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ (в ред. от 19 декабря 2016 г.) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 № 63-ФЗ (ред. от 17 апреля 2017 г.) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

Федеральный закон от 29 июля 1998 № 135 «Об оценочной деятельности в РФ» (в ред. от 03 июля 2016 г.) // Российская газета. 1998. 6 августа.

Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 № 225 «О трудовых книжках» (в ред. от 25 марта 2013 г.) // Российская газета. 2003. 22 апреля.

Судебная практика

Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации

Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 24 ноября 2015 г.) // Российская газета. 2006. 31 декабря.

Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 20 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» (в ред. от 6 февраля 2007 г.) // Российская газета. 1995. 8 февраля.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 17 июня 2016 г. № 33-10806/2016 // URL: https://oblsud--svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&name_op=case&case_id=10856671&result=1&new=5&delo_id=5&srv_num=1%27 (дата обращения: 29.05.2017).

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 27 июля 2016 г. по делу № 33-12787/201 // URL: https://oblsud--svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&name_op=case&case_id=11284076&result=1&new=5&delo_id=5&srv_num=1%27 (дата обращения: 28.05.2017).

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 28 октября 2016 г. по делу № 33-17925/2016 // URL: https://oblsud--svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&name_op=case&case_id=11873624&result=1&new=5&delo_id=5&srv_num=1%27 (дата обращения: 29.05.2017).

Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 31 августа 2016 г. по делу № 2-5672/2016 // URL: https://ordzhonikidzevsky--svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=6&name_op=case&case_id=118142588&delo_id=1540005 (дата обращения: 28.05.2017).

Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 17 апреля 2017 г. по делу № 2-1219/2017 // URL: https://ordzhonikidzevsky--svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=6&name_op=case&case_id=144651117&delo_id=1540005 (дата обращения: 28.05.2017).

Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 29 марта 2017 г. по делу № 2-808/2017 // URL: https://ordzhonikidzevsky--svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=6&name_op=case&case_id=136740817&delo_id=1540005 (дата обращения: 28.05.2017).

Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 04 мая 2017 г. по делу № 2-1720/2017 // URL: https://ordzhonikidzevsky--svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=6&name_op=ase&case_id=161189269&delo_id=1540005 (дата обращения: 28.05.2017).

Решение Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 22 апреля 2016 г. по делу № 2-2698/2016 // URL: https://verhisetsky--svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=75248030&delo_id=1540005 (дата обращения: 28.05.2017).

Решение Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 18 декабря 2014 г. по делу № 2-6434/2014 // URL: https://verhisetsky--svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=62039714&delo_id=1540005 (дата обращения: 28.05.2017).

Решение Железнодорожного районного суда г. Екатеринбурга от 21 июля 2015 г. по делу № 2-2965/2015 // URL: https://zheleznodorozhny--svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=2&name_op=case&n_c=1&case_id=63857714&delo_id=1540005 (дата обращения: 28.05.2017).

Решение Североуральского городского суда Свердловской области от 01 марта 2016 г. по делу № 2-205/2016 // URL: https://severouralsky--svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&n_c=1&case_id=72854025&delo_id=1540005 (дата обращения: 28.05.2017).

Решение Тагилстроевского районного суда г. Нижнего Тагила Свердловской области от 29 июня 2016 г. по делу № 2-947/2016 // URL: https://tagilstroevsky--svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=152822829&delo_id=1540005 (дата обращения: 29.05.2017).

Литература

Беспалова С. Ответственности не избежать // ЭЖ-Юрист. 2017. № 4. С. 5-7.

Бубнова М. Что ждет работодателя в случае невнесения записи в трудовую книжку? (обзор актуальной судебной практики) // Трудовое право. 2017. № 2. С. 67-74.

Гейхман В.Л. Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата. М.: Юрайт, 2015. 202 с.

Гусаров И. Взыскание задолженности по заработным платам и премиям. Споры в судах // Трудовое право. 2016. № 12. С. 43-51.

Давыдова Е.В. Задержали работникам зарплату? Придется отвечать... // Отдел кадров коммерческой организации. 2016. № 5. С. 25-34.

Земсков А. Материальная ответственность работодателя перед работниками // Кадровый вопрос. 2015. № 12. С. 80-89.

Клочков М.А., Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: Научно-практическое пособие. М.: Проспект, 2016. 134 с.

Колесникова М.М., Семенов А.В. Компенсация морального вреда как способ защиты чести, достоинства и деловой репутации // Ленинградский юридический журнал. 2016. С. 15-25.

Корсаненкова Ю.В. Материальная ответственность работодателя: проблемы правового регулирования // Российский ежегодник трудового права. 2013. № 9. С. 355-370.

Кузнецова О.В. Возмещение морального вреда: Практическое пособие. М.: Юстицинформ, 2009. 71 с.

Куренной А.М., Маврин С.П., Сафонов В.А., Хохлов Е.Б. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). М.: Норма, 2015. 467 с.

Малеина М.Н. Система критериев определения компенсации неимущественного вреда как способа защиты гражданских, семейных и трудовых прав граждан // Журнал российского права. 2015. № 5. С. 59 - 73.

Михайличенко К.А. Проблемы привлечения работодателя к материальной ответственности, связанной с лишением работника возможности трудиться // Наука и современность. 2014. № 33. С. 10-16.

Орловский Ю.П. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: Монография. М.: Юстицинформ, 2012. 113 с.

Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). М.: Контракт, 2015. 891 с.

Орловский Ю.П., Петров А.Я. Трудовое право. Практикум: учеб. пособие для академического бакалавриата. М.: Издательство Юрайт, 2015. 308 с.

Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Трудовое право России. М.: Норма, 2014. 176 с.

Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика // Российская газета, 2015. С. 2-93.

Тоточенко Д.А. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника // Российская юстиция. 2015. № 7. С. 19-22.

Уракова Е.В.: О некоторых проблемах материальной ответственности работодателя // Юрист, 2013. С. 16-19.

Фирфарова Н.В. Об ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты зарплаты и не только // Аптека: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. № 10. С. 3-11.

Чиканова Л.А. Некоторые спорные вопросы применения законодательства о материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику в случае незаконного лишения его возможности трудиться // Контракт, 2014. С. 118-124.