

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

**МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД
РАБОТНИКОМ**

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

Идентификационный код ДР: 609

Екатеринбург 2018

Министерство науки и высшего образования 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
« » 201 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: 609

Исполнитель: студентка группы ЗПВД-513	_____	О.В. Кожнева
	<i>(подпись)</i>	
Руководитель: к.филос.н., доцент	_____	О.В. Шмурыгина
	<i>(подпись)</i>	
Нормоконтролер: ст. преподаватель	_____	К.А. Игишев
	<i>(подпись)</i>	

Екатеринбург 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ОБЩЕПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ.....	6
1.1. Понятие и признаки материальной ответственности работодателя перед работником.....	6
1.2. Условия возникновения материальной ответственности работодателя перед работником.....	9
2. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ	12
2.1. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться.....	12
2.2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причинённый имуществу работника, за задержку выплаты заработной платы.....	26
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	33
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА.....	38
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	43
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	45

ВВЕДЕНИЕ

Трудовое законодательство всегда отличалось от других отраслей большим количеством пробелов, неоднозначно толкуемых терминов, коллизионных норм. Данное обстоятельство имеет ряд причин, в том числе и исторического характера.

Трудовой кодекс Российской Федерации¹ (далее ТК РФ), принятый в 2001 г. и введенный в действие с 1 февраля 2002 г., оказался не лишенным этих недостатков. Это результат различных интересов и достигнутого в итоге компромисса между представителями работников, работодателей и государства.

После принятия Трудового кодекса РФ в него неоднократно вносились изменения. Наиболее существенные изменения внесены Федеральным законом от 30 июня 2006 г., которые затронули более 300 из 424 статей Кодекса. Несмотря на значительные изменения, в разделе XI Трудового кодекса РФ, регулирующем материальную ответственность сторон трудового договора, сохранились многие недостатки. Так в указанном разделе не всегда соблюдается единообразие применяемых терминов, отдельные положения допускают неоднозначное толкование правовых норм, некоторые статьи содержат общие положения и недостаточно согласованы друг с другом. Кроме того, некоторые положения отсылают к другим федеральным законам, которые еще не приняты (ст. 232, 233 и др.).

В связи со всем изложенным выше выбранная для дипломного исследования тема представляется актуальной.

Целью настоящей дипломной работы является исследование материальной ответственности работодателя перед работником, выявление существующих проблем в данной сфере и разработка предложений по их устранению.

Задачами настоящей дипломной работы являются следующие:

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

- дать понятие и рассмотреть признаки материальной ответственности работодателя перед работником;

- выявить условия возникновения материальной ответственности работодателя перед работником;

- охарактеризовать обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться;

- проанализировать материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, за задержку выплаты заработной платы;

- рассмотреть вопросы компенсации морального вреда, причиненного работнику.

Объектом исследования являются трудовые отношения, складывающиеся в процессе наступления материальной ответственности работодателя перед работником.

Предметом исследования являются нормы трудового законодательства, регламентирующие материальную ответственность работодателя перед работником.

Методологическая основа исследования. При проведении настоящего исследования применялись как общие, так и специальные методы: диалектико-материалистическая теория познания, метод исторического анализа, сравнительно-правовой метод.

Теоретической основой исследования служат научные труды таких авторов как: Анисимов Л.Н., Буянова М. О., Головина С. Ю., Иглин В.В., Касарев А.И., Клочков М.А., Полетаев Ю.Н. и др.

Нормативную базу исследования образуют Конституция Российской Федерации, законодательство Российской Федерации, федеральные законы: Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 30 июня 2006 № 90-ФЗ.

Эмпирическую базу исследования составляют материалы судебной практики.

Структуру настоящего исследования составляют введение, две главы, заключение и список используемой литературы.

1. ОБЩЕПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ

1.1. Понятие и признаки материальной ответственности работодателя перед работником

По поводу места материальной ответственности в предмете трудового права высказано несколько иногда прямо противоположных точек зрения. Так, было высказано мнение, что «ответственность работодателя за неисполнение обязанностей по ранее возникшему трудовому правоотношению является ответственностью договорной, но только в том смысле, что отношения по возмещению ущерба (вреда) работодателем в трудовых правоотношениях нельзя относить к самостоятельному виду правоохранительных правоотношений, производных от трудовых или тесно связанных с ними»¹.

Ошибка состоит в том, что возмещение вреда предполагает внедоговорную ответственность. Кроме того, из этого следует, что материальная ответственность работодателя реализуется в рамках трудового правоотношениях.

Существует также точка зрения, что материальная ответственность состоит в возложении на сторону трудового договора (работодателя или работника), причинившую имущественный ущерб другой стороне, обязанность возместить этот ущерб (вред) в соответствии с нормами трудового, а в случаях, предусмотренных законом, гражданского права².

Эта точка зрения наиболее полно и правильно отражает суть современного подхода законодателя к определению места отношений по

¹ Российское трудовое право: Учебник для вузов / Отв. ред. А.Д. Зайкин. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2017. 308 с.

² Трудовое право: Учебник / Н.А. Бриллиантова, О.Н. Волкова, Н.Г. Гладков и др.; Под ред. О.В. Смирнова и И.О. Смигиревой. М.: Проспект, 2017. 485 с.

материальной ответственности в предмете трудового права. Недостаток заключается в следующем: 1) в ст. 237 ТК РФ предусмотрено также возмещение работнику морального вреда; 2) сочетание слов «имущественный» и «ущерб» не что иное, как тавтология, поскольку ущерб всегда имущественный: это либо имущественный вред, либо иные расходы, связанные с неисполнением (или ненадлежащим исполнением) договорных обязанностей. Поэтому если из этого определения исключить слова «имущественный» и «вред», то оно станет почти идеальным.

Есть и другая точка зрения, согласно которой «применительно к трудовому праву определение юридической ответственности как правоотношения неприемлемо, поскольку в таком случае круг правоотношений, входящих в сферу трудового права, гораздо более широк, чем обычно трактуется в научной литературе».

При этом авторами не принимается во внимание, что законодатель специально выделил в предмете трудового права отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда (наряду с многими другими отношениями) как отношения, непосредственно связанные с трудовыми.

Трудовые отношения и отношения материальной ответственности отличаются и по основаниям возникновения, и по характеру. Следует согласиться с аргументацией Л.А. Сыроватской, которая считала, что «выделение этих отношений из трудовых в качестве самостоятельных и производных от них базируется на общем делении правоотношений на регулятивные и охранительные (ответственности), принятом в теории права»¹.

Временные границы существования отношений по материальной ответственности также неоднозначно трактуются наукой трудового права.

¹ Миронов В.И. Трудовое право: Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2017. 547 с.

Так, С.П. Маврин считает, что «отношения по материальной ответственности могут сопутствовать трудовым отношениям или сменять их»¹.

Участники отношений по материальной ответственности приобретают особый статус и становятся особыми субъектами трудового права. Особыми субъектами трудового права являются субъекты отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями. Особый статус обусловлен именно не только тем, что они могут иметь особые трудовые права и обязанности (являться специальными субъектами), но и тем, что у них дополнительно возникают права и обязанности иной отраслевой принадлежности.

Отношения по материальной ответственности (охранительные по характеру, добровольные по природе и процедурные по содержанию) между особыми субъектами трудового права (работодателем - получателем возмещения и работником - причинителем ущерба или наоборот) прекращаются в связи с расторжением трудового договора. Однако в этом случае заинтересованная сторона может продолжить защиту своих имущественных прав, инициировав процессуальные отношения по разрешению трудового спора в суде².

Согласно статье 1 ТК РФ, отношения материальной ответственности работодателя перед работником являются непосредственно связанными с трудовыми правоотношениями, с точки зрения теории права данные отношения характеризуются как охранительные, так как направлены на защиту нарушенных прав работника. Институт материальной ответственности работодателя, обеспечивает исполнение работодателем, возложенных на него обязанностей и тем самым реализацию прав работников. В случае нарушения работодателем прав работника и при

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М., 2017. 22 с.

² Прасолов Б.В. Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда в предмете трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 53.

наличии оснований, указанных в разделе XI ТК РФ, происходит применение норм ответственности, которые в основном затрагивают имущественную сферу сторон трудового правоотношения. Потому институт материальной ответственности является одним из ключевых в трудовом праве и в связи с этим необходима его детальная правовая регламентация. Однако при рассмотрении положений глав 37 и 38 ТК РФ наблюдаются некоторые проблемы в правовом регулировании данных отношений, которые, полагаю, требуют устранения.

В статье 232 ТК РФ указано, что сторона трудового договора, причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с положениями трудового законодательства. Однако в литературе приводятся определения с дополнительными характеристиками, указывающими на противоправный, взаимный, восстановительный, карательный характер.

Работодатель несет материальную ответственность в соответствии с положениями главы 38 ТК РФ¹.

1.2. Условия возникновения материальной ответственности работодателя перед работником

В статье 233 ТК РФ законодатель приводит перечень условий для наступления материальной ответственности, однако речь идет об основаниях наступления материальной ответственности, которые представляют собой состав правонарушения. В теории права сложилось несколько подходов к разграничению понятий оснований и условий ответственности. Необходимо согласиться с позицией, согласно которой основание – это состав правонарушения, представленный 4 элементами, условия – это дополнительные характеристики каждого элемента состава².

¹ «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

² Касарев А.И. Теория государства и права. Учебник. М.: Проспект, 2000. 154 с.

В связи с выше изложенным, полагаю, что с позиции теории права и для совершенства юридической техники необходимо объединение абзаца 1 статьи 232 ТК РФ и статьи 233 ТК РФ и формулирование полного понятия материальной ответственности, в котором будут указаны приведенные выше характеристики и основания материальной ответственности.

Содержание статьи 232 ТК РФ и 233 ТК РФ распространяется и на работодателя, однако не все элементы, указанные в статье 233 ТК РФ, можно распространить на материальную ответственность работодателя, а именно возникает сложность относительно использования понятия ущерб. В статье 232 ТК РФ указан ущерб, однако в дальнейшем в ст. 237 ТК РФ используется термин – вред, следовательно, законодатель исходит из тождественности данных понятий. В статье 233 ТК РФ одним из условий материальной ответственности является ущерб. В ТК РФ применительно к работодателю в 234 статье законодатель использует термин материальный ущерб и указывает, что работодатель должен в определенных законом случаях выплатить работнику неполученный заработок, также статья 237 ТК РФ указывает на возмещение морального вреда, причиненного работнику. Законодатель не раскрывает понятие данных терминов, поэтому их определение необходимо рассматривать в рамках отрасли гражданского права. Исходя из определений, приведенных в гражданском праве, приходим к выводу, что применительно к работодателю целесообразнее в составе правонарушения указывать, в том числе, и термин вред. Или применительно к материальной ответственности работодателя по отношению к работнику использовать термин «вред», т.к. при обращении к юридическому значению этих терминов понятие «вред» является более широким, чем понятие «ущерб»¹.

Проблема правового регулирования содержится в статье 235 ТК РФ, в которой на работодателя возлагается обязанность возместить ущерб,

¹ Юридическая ответственность и законность (очерк теории) / Братусь С.Н. М, 2001. 208 с.

причиненный имуществу работника. В статье не указано, какое имущество работника подпадает под действие данной нормы. В данном случае необходимо говорить об имуществе, которое необходимо работнику для выполнения трудовой функции, но непосредственно с ее выполнением не связано (одежда, обувь, транспортное средство). Но также ТК РФ содержит положения, согласно которым, работнику разрешается использовать с согласия или ведома работодателя и в его интересах личное имущество¹. В этом случае идет речь о личном имуществе работника, которое непосредственно будет использоваться для выполнения трудовой функции. Таким образом, складывается две категории имущества, которому может быть причинен ущерб согласно статье 235 ТК РФ. Полагаю, данные положения необходимо отразить в ТК РФ.

Таким образом, мы дали понятие и рассмотрели признаки материальной ответственности работодателя перед работником, выявили условия возникновения материальной ответственности работодателя перед работником.

Дано наиболее верное понятие материальной ответственности – это возложение на сторону трудового договора (работодателя или работника), причинившую имущественный ущерб другой стороне, обязанности возместить этот ущерб (вред) в соответствии с нормами трудового, а в случаях, предусмотренных законом, гражданского права

Выявлена одна из проблем правового регулирования – отсутствие в статье 235 ТК РФ указание на то, какое имущество работника подпадает под действие данной нормы.

¹ Кухаренко А.Ю. Материальная ответственность работодателя: некоторые аспекты // Успехи современной науки. 2016. Т. 7. № 12. С. 75.

2. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ

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

Материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться. Закон предусматривает 3 случая, когда возможна такая ответственность работодателя: при незаконном отстранении работника от работы, его увольнении или переводе на другую работу; в случае отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения 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.

Рассматривая понятие «незаконное лишение возможности трудиться», мы видим, что смысл данного словосочетания заключается именно в том, что работодатель не просто нарушил нормы трудового законодательства, а этим нарушением лишил работника возможности трудиться.

Если работодатель осуществил незаконный перевод работника на другую работу, что привело к причинению работнику материального ущерба, то он согласно ст. 234 ТК РФ должен оплатить ему либо вынужденный прогул, в течение которого работник не работал в связи с отказом от другой работы, на которую его незаконно перевели; либо разницу между размерами заработной платы по прежнему и новому месту работы, на которое работник перешел по распоряжению работодателя, если при этом его согласие на такой перевод не было получено.

Следовательно, обязанность, о которой идет речь в данной статье, расценивается законодателем как материальная ответственность

работодателя, о чем свидетельствует наименование гл. 38 ТК РФ - «Материальная ответственность работодателя перед работником». Отсюда следует, что, возмещая работнику ущерб в случае его незаконного перевода на другую работу, работодатель тем самым несет материальную ответственность, которая стимулирует его к неукоснительному соблюдению норм ТК РФ, опосредующих переводы работников на другую работу.

В связи с этим большое значение приобретает эффективность действия механизма правового регулирования материальной ответственности работодателя, основанием (юридическим фактом) наступления которой, как вытекает из содержания ст. 234 ТК РФ, служит незаконный перевод работника на другую работу. Поэтому понятие этого перевода играет немаловажную роль в реализации данной разновидности материальной ответственности сторон трудового договора.

Это обуславливает необходимость изучения отмеченной отраслевой категории, от четкости и недвусмысленности которой зависит определенность законодательства, регулирующего материальную ответственность работодателя, и правомерность принимаемых решений¹, обеспечивающих надлежащую реализацию права работника на возмещение неполученной им заработной платы в случае лишения его возможности трудиться. По своему содержанию она является сложным структурным образованием, имеющим в своем составе несколько понятий, каждое из которых несет свою собственную информацию о том или ином предмете.

Тем не менее, в результате логической связанности понятий ни одно из них не остается независимым, все они взаимно определяют друг друга. Зависимость между ними проявляется в том, что их значение (смысл) раскрывается одно через другое: последующее понятие включает в себя характеристику предыдущего². Поэтому, чтобы дать полноценную

¹ Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права: монография. Екатеринбург, 1997. 54 с.

² Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права: монография. Екатеринбург, 1997. 74 с.

характеристику категории «незаконный перевод на другую работу» и тем самым иметь о ней полное представление, необходимо прежде всего определиться с понятиями «перевод работника» и «другая работа», что объективно требует их изучения.

Согласно ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ, перевод на другую работу – это «постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем».

По поводу этой дефиниции в литературе отмечается, что одним из наиболее значимых новшеств ТК РФ является включение в него легального определения перевода на другую работу¹. Однако нельзя не заметить, что оно значительно уже, чем понятие перевода, которое содержалось в прежней редакции ст. 72 ТК РФ, действовавшей до принятия Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ². В нем закреплялись три вида перевода работника:

- 1) перевод на другую постоянную работу в той же организации;
- 2) перевод на постоянную работу в другую организацию;
- 3) перевод в другую местность вместе с организацией.

Новое же определение перевода на другую работу, предусмотренное в ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ, охватывает только перевод работника в той же организации и перевод работника в другую местность вместе с работодателем. Таким образом, за его пределами остался перевод работника на постоянную работу к другому работодателю, который по непонятным причинам был перенесен в ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ. Эти действия законодателя

¹ Комментарий постатейный к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. Н. Г. Гладков, И. О. Сенирева. М.: Инфра-М, 2006. 180 с.

² Федеральный закон от 30 июня 2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ». 2006. № 27. Ст. 287.

дают повод считать переход работника в другую организацию какой-то иной категорией, не тождественной переводу на другую работу.

Поэтому не случайно большинство ученых-трудовиков, пытаясь сформулировать научное понятие перевода работника на другую работу, не включают в его содержание переход работника на постоянную работу к другому работодателю, тем самым не признают его переводом на другую работу. При этом, классифицируя переводы на другую работу, они тем не менее выделяют смену работником работодателя в качестве одного из видов постоянных переводов на другую работу¹. Другая группа исследователей вообще не считает переход работника к другому работодателю переводом на другую работу. По их мнению, в этой ситуации нужно вести речь не о переводе как таковом, а о прекращении трудового договора в порядке перевода в другую организацию (п. 5 ст. 77 ТК РФ).

Не разделяя данную позицию законодателя и отмеченных авторов, заметим, что вступать с ними в полемику по данному вопросу нет никакой необходимости, так как в науке трудового права этот вопрос уже был проанализирован, в результате чего сделан достаточно обоснованный и убедительный вывод: переход работника к другому работодателю является одним из видов перевода на другую работу, в связи с чем законодателю необходимо закрепить его в легальном понятии «перевод на другую работу», предусмотренном в части 1 статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации².

Обновленное легальное понятие этой категории позволяет классифицировать все переводы на другую работу, которые по сроку их действия подразделяются на постоянные и временные. Постоянные переводы подразделяются на три вида:

¹ Буянова М. О. Трудовое право России: учеб. пособие. М.: Проспект, 2013. 71 с.

² Савин В. Т., Савин С. В. Правовое регулирование перевода работника на постоянную работу к другому работодателю // Пробелы в российском законодательстве. 2016. № 3. С. 163.

1) перевод на другую постоянную работу у того же работодателя (внутренний перевод – ч. 1 ст. 72.1. ТК РФ);

2) перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1. ТК РФ);

3) перевод на постоянную работу к другому работодателю (ч. 2 ст. 72.1. ТК РФ).

Временные переводы на другую работу установлены в ч. 1-3 ст. 72.2 ТК РФ, они осуществляются без согласия работника, за исключением перевода, регулируемого ч. 1 указанной статьи.

Наряду с этим ТК РФ предусматривает переводы на другую работу, обеспечивающие охрану здоровья работника, материнства, которые осуществляются в соответствии со ст. 73, ч. 1 и 4 ст. 254 ТК РФ. Другую группу составляют переводы, направленные на предотвращение увольнения работников по основаниям, не связанным с виновным поведением работника, регулируемым ч. 3 ст. 74, ч. 3 ст. 81, ч. 2 ст. 83, ч. 2 ст. 84 ТК РФ, которые обязывают работодателя перевести работника, подлежащего увольнению, с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу в данной местности.

Таким образом, этот комплекс видов перевода работника на другую работу, имеющий широкую сферу применения на практике, дает основание говорить о том, что переводом работника на другую работу следует признать:

1) изменение трудовой функции;

2) изменение структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре);

3) изменение места расположения работодателя (другая местность);

4) смену работником работодателя (другая организация).

Данные виды переводов, которые должны охватываться общим понятием перевода работника на другую работу, способствуют

установлению элементов, характеризующих категорию «другая работа», что очень важно, так как никаких указаний в ТК РФ по этому поводу не содержится. Этими элементами, составляющими содержание данной категории, являются: работа по измененной трудовой функции, другое структурное подразделение, иная местность, другой работодатель.

Анализ данных элементов, проведенный специалистами в области трудового права, позволил сформулировать определение другой работы следующим образом: «под другой работой следует понимать работу по иной специальности, профессии, должности, квалификации, иного конкретного вида работы, в другом структурном подразделении работодателя или в другой местности по сравнению с теми, которые были обусловлены сторонами при заключении трудового договора или реально сложились на момент решения вопроса о переводе на другую работу».

Эта дефиниция заслуживает внимания, но вместе с тем следует отметить, что она страдает недостаточной полнотой, так как не включает работу у другого работодателя, предусмотренную ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ, что не дает всеохватывающего представления о понятии «другая работа». Поэтому с учетом ранее сказанного о необходимости признания перехода работника к другому работодателю переводом на другую работу, следует в обязательном порядке в приведенное определение включить его необходимый элемент, которым является «работа в другой организации».

Понятие «незаконный перевод на другую работу» не уточняется трудовым законодательством. Данное понятие имеет обобщающий характер, ибо перевод на другую работу, как уже было установлено, имеет множество видов, каждый из видов такого перевода может быть произведен работодателем незаконно. Следовательно, логичным будет вывод о том, что незаконных переводов на другую работу также может быть несколько видов.

Все эти противоправные переводы работников на другую работу объединяются таким признаком, как незаконный перевод, который, по всей видимости, происходит в результате невыполнения работодателем норм гл.

12 ТК РФ, регулирующих перевод работников на другую работу. Соблюдение же данных норм указывает на правомерность (законность) произведенного работодателем перевода, что исключает его материальную ответственность¹.

Работодатель возмещает работнику материальный ущерб в размере среднего заработка работника за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (ч. 2 ст. 394 ТК).

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула (п. 62 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2²).

Согласно сложившейся судебной практике, если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора, неправомерного перемещения, изменения организационных или технологических условий труда у работника возник вынужденный прогул, то на работодателя

¹ Савин В.Т. Понятие «незаконный перевод на другую работу» как основание наступления материальной ответственности работодателя // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 12 (73). С. 116.

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 28.09.2010) // «Бюллетень Верховного Суда РФ», № 6, 2004.

возлагается обязанность возместить ему материальный ущерб применительно к правилам, установленным для оплаты вынужденного прогула незаконно уволенного¹.

В соответствии со ст. 65 ТК РФ трудовая книжка относится к обязательным документам, предъявляемым работником при приеме на работу за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (часть 1 ст. 66 ТК РФ).

По действующему законодательству работодатель (за исключением работодателей - физических лиц) обязан вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной.

Работодатель обязан по письменному заявлению работника не позднее трех дней со дня его подачи выдать работнику копию трудовой книжки или заверенную в установленном порядке выписку из трудовой книжки.

В соответствии со ст. 234 ТК РФ трудовая книжка должна быть выдана работнику в день увольнения (последний день работы).

Задержка выдачи трудовой книжки работнику по вине работодателя является правонарушением и влечет возмещение в связи с этим ущерба работнику. На наличие вины работодателя в задержке выдачи работнику как на условие его материальной ответственности обращает внимание судебная практика.

Статья 234 ТК РФ выделяет два самостоятельных случая возможности возложения на работодателя материальной ответственности. Это задержка выдачи работнику трудовой книжки и внесение в трудовую книжку

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2015. 781 с.

неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника. Указанные нарушения работодателя могут фактически лишить работника возможности трудиться.

Так, истица считает, что ответчик обязан выплатить ей денежную компенсацию за задержку выдачи трудовой книжки.

Как указал суд, признавая требования законными, фактически трудовая книжка получена истицей не в день увольнения, а позже, что подтверждается распиской о ее получении. Довод ответчика о том, что истицей не было представлено доказательств невозможности ее трудоустройства без трудовой книжки, суд отклонил. При этом суд пояснил, что ТК РФ расценивает отсутствие у работника трудовой книжки как препятствие к трудоустройству, поэтому в силу ст. 234 ТК РФ право на оплату среднего заработка за задержку выдачи трудовой книжки возникает у работника со следующего дня после увольнения, когда трудовая книжка не была выдана, по день ее выдачи или направления уведомления в предусмотренных законом случаях¹.

Истец обратился в суд с иском к бывшему работодателю о взыскании компенсации за задержку выдачи трудовой книжки на основании ч. 1 ст. 234 ТК РФ.

Как указал суд, признавая требования истца законными, трудовое законодательство расценивает факт отсутствия у работника трудовой книжки как препятствие к трудоустройству, а период задержки ее выдачи - как период незаконного лишения работника возможности трудиться. Доказательств трудоустройства истца без трудовой книжки, выдача которой при увольнении истца была неправомерно задержана, ответчик не представил. Доводы ответчика о том, что между сторонами имелась устная

¹ Апелляционное определение Омского областного суда от 23.08.2017 по делу № 33-5800/2017 // <http://daywork.ru/fas4/43334F890CC22DBB432581DD00317F60.html>.

договоренность о времени выдачи трудовой книжки, и отсутствии разногласий отклонены как не основанные на нормах законодательства¹.

Истец считает, что за время задержки выдачи трудовой книжки работодатель обязан выплатить ему компенсацию.

Как указал суд, удовлетворяя требования истца, в нарушение ст. 84.1 ТК РФ в последний день работы трудовая книжка истцу не выдана, поэтому в силу ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить ему заработную плату с даты увольнения, т.е. со дня, когда трудовая книжка должна была быть выдана, и до дня ее получения. Суд отклонил довод работодателя о злоупотреблении истцом своим правом ввиду непредставления при поступлении на работу трудовой книжки, т.к. это обстоятельство не освобождает работодателя от обязанности ведения трудовой книжки. Также не приняты доводы об освобождении работодателя от ответственности за выдачу трудовой книжки в связи с направлением истцу уведомления о необходимости ее получения, поскольку достоверных доказательств направления такого уведомления не представлено².

Обратим внимание на то, что, помимо трудовой книжки, стаж работы (службы) может быть подтвержден военным билетом и копией послужного списка военнослужащего.

К примеру, предметом рассмотрения Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда было дело по апелляционной жалобе П. на решение Мещанского районного суда Москвы, которым П. отказано в иске к директору ФСБ России, руководителю Пограничной службы ФСБ России, начальнику отряда пограничного контроля в международном аэропорту Шереметьево об обязанности выдать

¹ Апелляционное определение Ростовского областного суда от 17.07.2017 по делу № 33 11809/2017 // <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOUG&n=129411>.

² Апелляционное определение Иркутского областного суда от 18.05.2017 по делу № 33 4765/2017 // <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSB&n=204741#09702888206707576>.

трудовую книжку с записью о стаже военной службы и о взыскании компенсации за задержку выдачи трудовой книжки¹.

Оставляя без изменения решение Мещанского районного суда Москвы, апелляционная инстанция Московского городского суда в том числе согласилась с выводом суда первой инстанции об отсутствии правовых оснований для возложения на ответчиков обязанности выдать истцу трудовую книжку и для материальной ответственности за задержку ее выдачи.

Положения нормативных правовых актов, а также Закона РФ от 11.02.1993 № 4455-1 «О воинской обязанности и военной службе», действовавшего в период прохождения истцом военной службы, не устанавливают обязанности ведения трудовых книжек на военнослужащих и их выдачи при увольнении с военной службы, поскольку стаж военной службы может подтверждаться военными билетами, справками военных комиссариатов, воинских подразделений, архивных учреждений, послужными списками.

Действительно, иные документы о стаже не подменяют трудовую книжку, а лишь дополняют ее. Так, в соответствии с п. 21 Постановления Правительства РФ № 225 в трудовую книжку по месту работы также вносится, с указанием соответствующих документов, запись о времени военной службы в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе».

Толкование значимости трудовой книжки было также дано Верховным Судом РФ как органом судебной власти, формирующим принцип единства судебной практики. Так, в судебном решении от 25.01.2012 по иску о признании недействующим абзаца 4 п. 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от

¹ Дело от 20.06.2014 № 33 22175 // <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/126253623/>.

16.04.2003 № 255, Верховный Суд РФ, отказывая в удовлетворении требований, дал расширительную трактовку последствиям невыдачи трудовой книжки, констатируя, что осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений может касаться не только возмещения работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться, но также учета страхового стажа для последующего назначения трудовой пенсии, исчисления страхового стажа для получения пособия по временной нетрудоспособности¹.

Констатируя факт того, что трудовая книжка является основным документом о стаже работника и в соответствии со ст. 234 ТК РФ ее отсутствие у работника лишает последнего возможности трудиться, выстроим систему оборота трудовой книжки у работодателя с момента приема работника до момента его увольнения.

При приеме на работу работник обязан предъявить работодателю трудовую книжку, за исключением трудоустройства работника впервые, когда трудовая книжка оформляется работодателем.

Обратим внимание на формулировку законодателем нормы ст. 65 ТК РФ применительно к предъявлению работником трудовой книжки, а именно - при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

Статья 65 ТК РФ дает возможность работнику самому решить, предъявлять ли трудовую книжку либо заявить работодателю об отсутствии стажа и о заключении трудового договора впервые с последующим оформлением через бухгалтерию организации нового бланка трудовой книжки.

¹ Решение Верховного Суда РФ от 25.01.2012 № ГКПИ11-2044 // <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70041916/>.

Определенно понятно, что так называемый заявочный характер наличия или отсутствия трудовой книжки в определенной степени способствует выражению работником свободы труда как незыблемого конституционного принципа.

Но предположим, что работник может скрыть факт увольнения с прошлого места работы в случае наличия записи о дисциплинарном увольнении, предусмотренном ст. 81 ТК РФ.

Лишение работника возможности трудиться может быть связано также с внесением неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Ввиду отсутствия практической грамотности работников кадровых служб некоторых организаций по ведению трудовых книжек (что подтверждается как материалами судебной практики судов общей юрисдикции, так и практической деятельностью одного из авторов данного научно-практического пособия) у поступающего на работу работника возникают определенные проблемы, вины в возникновении которых у него, конечно, нет.

Можно заключить, что проблемы неточности внесения записей связаны как с отсутствием понимания правил ведения трудовых книжек уполномоченным работником кадровой службы, так и с желанием работодателя внести запись работнику с определенной формулировкой.

Учитывая значимость оценки профессиональных качеств работника при приеме на работу, которые подтверждаются в том числе записями в трудовой книжке о соответствующей работе, полагаем необходимым отметить, что пропуск в трудовой книжке записей о переводе на другую работу, о награждении за трудовые успехи, о повышении квалификации пусть и косвенно, но в совокупности могут повлиять на последующее трудоустройство работника, к примеру, при избрании по конкурсу.

Основанием к внесению записи об увольнении в трудовую книжку является приказ работодателя об увольнении работника по основаниям,

установленным трудовым законодательством. Внесение записи в трудовую книжку при этом должно точно соответствовать норме закона, а формулировка причины увольнения - юридическому факту самого увольнения.

Неправильной является любая запись в трудовой книжке, не соответствующая требованиям действующего законодательства.

Не соответствующая законодательству формулировка причины увольнения работника - это внесение записи:

а) верной по юридическому основанию произведения увольнения, но как имеющей дополнительные незаконные приписки, так и не содержащей таковых;

б) не соответствующей самому факту увольнения по конкретному основанию.

Приведем примеры таковых:

- «уволен в соответствии с подпунктом «б» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ» вместо «уволен в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного опьянения, подпункт «б» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ»;

- «уволен по собственному желанию, пункт 3 части 1 статьи 77 ТК РФ, в связи с совершением правонарушения» вместо «уволен по собственному желанию, пункт 3 части 1 статьи 77 ТК РФ»¹.

¹ Клочков М.А., Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: научно-практическое пособие. М.: Проспект, 2016. 48 с.

2.2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причинённый имуществу работника, за задержку выплаты заработной платы

Трудовое законодательство закрепляет правовое средство, обеспечивающее защиту интересов работника в случае причинения ущерба его имуществу.

Ущерб имуществу работника может быть причинен: работником организации при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей, а также гражданином, выполняющим работу по гражданско-правовому договору, если при этом он действовал или должен был действовать по заданию работодателя и под его контролем за безопасным ведением работ, например повреждение, порча верхней одежды, головных уборов, иных вещей, при проведении ремонтных работ в организации; порчей, утратой вещей, переданных на хранение в гардеробе организации, а также оставленных без сдачи их на хранение в местах, отведенных для этих целей, и в других случаях.

Так, Территориальная организация межрегионального профсоюза железнодорожников Октябрьской железной дороги (далее - ТО МПЖ ОЖД), действующая в интересах К.А.Н., обратилась в суд с иском к Открытому акционерному обществу «Российские железные дороги» (далее - ОАО РЖД) о возмещении материального ущерба в размере 12 600 руб.

Решением Фрунзенского районного суда Санкт-Петербурга от 16 февраля 2017 года в удовлетворении исковых требований ТО МПЖ ОЖД, действующей в интересах К.А.Н., отказано.

ТО МПЖ ОЖД, действующая в интересах К.А.Н., обратилась с апелляционной жалобой, в которой просит решение суда отменить как незаконное и принять по делу новое решение.

Изучив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, проверив законность и обоснованность решения суда в пределах доводов

жалобы в соответствии со статьей 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия приходит к следующему.

Судом установлено и из материалов дела следует, что К.А.Н. работает в эксплуатационном локомотивном депо Санкт-Петербург-Финляндский Октябрьской дирекции тяги - структурного подразделения Дирекции тяги - филиала ОАО «РЖД» в должности помощника машиниста тепловоза.

Обращаясь в суд с настоящим иском, ТО МПЖ ОЖД указало, что <дата> в конце рабочей смены (рабочая смена с 8:00 до 20:00) К.А.Н. обнаружил пропажу своих личных вещей из выделенного для него шкафчика в гардеробной, о чем К.А.Н. совместно с машинистами тепловоза Б. и П. составил акт.

К.А.Н. <дата> обратился к начальнику локомотивного депо с заявлением о возмещении причиненного ему материального ущерба в связи с пропажей личных вещей: наручных часов фирмы Tissot стоимостью 5 000 руб., спортивного костюма фирмы №ike стоимостью 3 000 руб., рубашки фирмы Ke№zo стоимостью 4 600 руб., а всего на сумму 12 600 руб., в чем ответчиком было отказано за отсутствием доказательств кражи вещей истца.

В ходе рассмотрения дела судом было установлено, что в правоохранительные органы по факту хищения вещей К.А.Н. не обращался.

Отказывая в удовлетворении заявленных исковых требований, суд первой инстанции руководствовался положениями статей 233, 235 Трудового кодекса Российской Федерации, и, оценив представленные в материалы дела доказательства в их совокупности, пришел к выводу о том, что оснований для удовлетворения иска не имеется ввиду отсутствия связи между противоправным бездействием ответчика и причинением истцу ущерба, кроме того, истцом не подтверждена стоимость похищенных вещей с учетом износа.

Судебная коллегия считает, что, разрешая исковые требования, суд правильно определил юридически значимые обстоятельства дела, применил закон, подлежащий применению, дал надлежащую правовую оценку

собранным и исследованным в судебном заседании доказательствам, и постановил решение, отвечающее нормам материального права при соблюдении требований гражданского процессуального законодательства.

В соответствии с частью 1 статьи 235 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

Таким образом, основанием материальной ответственности работодателя перед работником является неисполнение или ненадлежащее исполнение работодателем возложенных на него обязанностей, вытекающих из трудовых отношений, если это повлекло за собой причинение работнику имущественного ущерба. Работнику гарантируется возмещение ущерба, причиненного принадлежащему ему имуществу, используемому при исполнении трудовых обязанностей, если работодатель не докажет, что вред возник не по его вине.

В рассматриваемом случае, стороной истца в материалы дела не представлено отвечающих требованиям главы 6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации доказательств, подтверждающих, что истцу причинен ущерб вследствие ненадлежащего исполнения работодателем обязанностей перед истцом в рамках трудовых отношений с К.А.Н.

Так, доказательств наличия в заключенном между сторонами трудовом договоре условия о том, что ответчик обязуется обеспечивать сохранность имущества истца и, соответственно, несет риск возмещения причиненного ему ущерба, в материалах дела не имеется.

Как верно отражено в обжалуемом решении, о факте пропажи вещей <дата> истец сообщил работодателю лишь <дата>, акт о пропаже вещей составлен в отсутствие представителя работодателя, в правоохранительные органы истец не обращался.

Размер причиненного ущерба истцом в ходе рассмотрения также какими-либо допустимыми доказательствами доказан не был.

Доводы апелляционной жалобы ТО МПЖ ОЖД по существу сводятся к несогласию с выводами суда, тогда как их правильность не опровергают, повторяют позицию истца в суде первой инстанции, получившую надлежащую правовую оценку, оснований не согласиться с которой судебная коллегия не усматривает, в связи с чем, не могут повлечь отмену постановленного судом решения.

Фактов, которые не были учтены судом первой инстанции при рассмотрении дела, но имели существенное значение для рассмотрения дела, влияли бы на обоснованность и законность судебного решения, в апелляционной жалобе не содержится¹.

Трудовое законодательство устанавливает материальную ответственность работодателя при нарушении им установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, расчета при увольнении и иных выплат, полагающихся работнику.

Так, как следует из материалов гражданского дела, Д.Е.А. состояла в трудовых отношениях с ООО «Постсервис СПб» в должности менеджера на основании.

Как установлено судом первой инстанции, никаких дополнительных соглашений, изменяющих условия данного трудового договора в части размера оклада, сторонами не заключалось.

Приказом истица предупреждена о предстоящем увольнении в связи с сокращением занимаемой должности в соответствии. Одновременно ей предложена вакантная должность «уборщицы».

Приказом Д.Е.А. отправлена работодателем в дополнительный оплачиваемый отпуск за счет организации.

¹ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 05.07.2017 № 33-12347/2017 по делу № 2-515/2017 // <http://domovodstvo.ru/fas4/119A7B1C8063FC5E432581DD001B132D.html>.

Из представленных ответчиком приказов следует, что за период с октября 2013 года по апрель 2014 года Д.Е.А. начислялась и выплачивалась премия к основному окладу.

Оспаривая в суде первой инстанции получение аванса в апреле 2014 года, а также принадлежность подписи истцу в платежной ведомости, истец в нарушение требований ст. 56 Гражданского процессуального кодекса, не представила соответствующих доказательств.

Разрешая заявленные требования в части взыскания невыплаченной заработной платы, руководствуясь положениями ч. 1 ст. 135 и ч. 6 ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что истцу полностью выплачена заработная плата.

В данной части решение суда сторонами не обжаловано.

Также в суде первой инстанции было установлено, что выплата заработной платы за апрель 2014 года перечислена на счет истца, то есть с нарушением установленных сроков, в связи с чем, руководствуясь ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации, суд взыскал проценты.

Разрешая требования истца в части выплаты среднего месячного заработка на период трудоустройства, суд первой инстанции исходил из положения ч. 1 ч. 4 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в силу которой, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

Таким образом, с учетом положений ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации, суд пришел к правильному выводу о том, что

ответчик должен был выплатить истцу средний месячный заработок на период трудоустройства, но не более 2 месяцев.

В части взыскания компенсации за неиспользованный очередной отпуск при увольнении, суд, руководствуясь положениями ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации, пришел к выводу о том, что ответчик обязан выплатить истцу компенсацию за неиспользованный очередной отпуск продолжительностью 2,33 дня.

Кроме того, суд первой инстанции, установив, что ответчиком допущена задержка выплаты окончательного расчета, руководствуясь ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации, обоснованно взыскал с ответчика в пользу истца компенсацию за задержку выплат¹.

Необходимо также рассмотреть статью 237 ТК РФ, согласно которой работодатель обязан возместить работнику моральный вред. Понятие морального вреда не содержится в трудовом законодательстве, поэтому для его уяснения необходимо обратиться к Постановлению Пленума ВС РФ от 20.12.1994 года «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда».

В статье 237 ТК РФ указано, что возмещается моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействиями работодателя, а в случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда определяется судом.

Итак, во второй главе мы охарактеризовали обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться; проанализировали материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, за задержку выплаты заработной платы; рассмотрели возмещение морального вреда, причиненного работнику.

¹ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 01.12.2015 № 33-20778/2015 по делу № 2-5918/2015 // <http://sudact.ru/regular/doc/Hs1tKRmOLqHW/>.

Материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться, возможен: при незаконном отстранении работника от работы, его увольнении или переводе на другую работу; в случае отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения 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.

Таким образом, законодатель установил презумпцию причинения морального вреда работнику. Думается, что эта позиция является необоснованной, так как при решении вопроса о наличии морального вреда заложены субъективные критерии, не каждый работник будет испытывать нравственные страдания, например, при его незаконном увольнении и т.д.

Однако необходимо ввести исключение, когда моральный вред должен возмещаться безусловно – при причинении неправомерными действиями работодателя вреда здоровью работника, так как здоровье является одной из самых важных ценностей человека, и при его нарушении невозможно эффективное выполнение трудовой функции работником.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Суды в разных делах выносят зачастую противоположные решения по аналогичным спорам. Рассмотрим примеры из практики судов.

В своем постановлении Шестой арбитражный апелляционный суд, анализируя положения ст. ст. 15, 16, 129, 164, 236 ТК РФ, пришел к выводу о том, что денежная компенсация, предусмотренная ст. 236 ТК РФ, является видом материальной ответственности работодателя перед работником, выплачивается в силу закона физическому лицу в связи с выполнением им трудовых обязанностей, обеспечивая дополнительную защиту трудовых прав работника. Следовательно, в рассматриваемом случае сам факт наличия трудовых отношений между работодателем и работником не являлся основанием для вывода о том, что все выплаты, производимые в пользу последнего, представляли собой оплату его труда¹.

Самарский областной суд рассмотрел исковое заявление истца с требованием о взыскании задолженности по заработной плате и процентов за неисполнение денежного обязательства. По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 22, 127, 136, 140, 236, 237 ТК РФ, п. 1 ст. 48, п. 1 ст. 53, ст. 56 ГК РФ, из содержания указанных норм права в их системной взаимосвязи следует, что по делам рассматриваемой категории надлежащим ответчиком является соответствующее юридическое лицо, но не его руководитель или учредитель, так как в смысле, определенном трудовым законодательством, работодателем является именно юридическое лицо, с которым работник - истец по делу заключил трудовой договор. Вместе с тем по смыслу закона общество несет ответственность по своим обязательствам всем

¹ Постановление Шестого арбитражного апелляционного суда от 04.09.2017 № 06АП-4283/2017 по делу № А73-2697/2017 // <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS006&n=54402>.

принадлежащим ему имуществом и не отвечает по обязательствам своих участников¹.

В своем определении Московский городской суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который разъяснил, что ст. 236 ТК РФ предусмотрена материальная ответственность работодателя при нарушении им установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, однако заработная плата за время вынужденного прогула, взысканная в порядке п. 2 ст. 394 и ст. 396 ТК РФ, в этот перечень не входит².

Московский городской суд, анализируя ст. 236 ТК РФ, пришел к выводу о том, что указанная в данной статье компенсация подлежит начислению по день фактической выплаты работнику причитающихся ему сумм по оплате его труда вне зависимости от принятия судебного акта о взыскании данных денежных средств и прекращения между сторонами трудовых отношений³.

Омский областной суд рассмотрел требования, в соответствии с которыми истица считает, что ответчик обязан выплатить ей денежную компенсацию за задержку выдачи трудовой книжки.

Как указал суд, признавая требования законными, фактически трудовая книжка получена истицей не в день увольнения, а позже, что подтверждается распиской о ее получении. Довод ответчика о том, что истицей не было представлено доказательств невозможности ее трудоустройства без трудовой книжки, суд отклонил. При этом суд пояснил, что ТК РФ расценивает отсутствие у работника трудовой книжки как препятствие к трудоустройству,

¹ Апелляционное определение Самарского областного суда от 16.05.2017 по делу № 33-6403/2017 // <http://www.v2b.ru/documents/apellyatsionnoe-opredelenie-samarskogo-oblastnogo-suda-ot-13-03-2018/>.

² Определение Московского городского суда от 02.05.2017 № 4Г-1538/2017 // <http://base.garant.ru/147746279/>.

³ Апелляционное определение Московского городского суда от 24.04.2017 № 33-11718/2017 // <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAMSMARB&n=1273542#016917288446995937>.

поэтому в силу ст. 234 ТК РФ право на оплату среднего заработка за задержку выдачи трудовой книжки возникает у работника со следующего дня после увольнения, когда трудовая книжка не была выдана, по день ее выдачи или направления уведомления в предусмотренных законом случаях¹.

Ростовский областной суд рассмотрел требования, в соответствии с которыми истец обратился в суд с иском к бывшему работодателю о взыскании компенсации за задержку выдачи трудовой книжки на основании ч. 1 ст. 234 ТК РФ.

Как указал суд, признавая требования истца законными, трудовое законодательство расценивает факт отсутствия у работника трудовой книжки как препятствие к трудоустройству, а период задержки ее выдачи - как период незаконного лишения работника возможности трудиться. Доказательств трудоустройства истца без трудовой книжки, выдача которой при увольнении истца была неправомерно задержана, ответчик не представил. Доводы ответчика о том, что между сторонами имелась устная договоренность о времени выдачи трудовой книжки, и отсутствии разногласий отклонены как не основанные на нормах законодательства².

Суд рассмотрел требования истца о том, что за время задержки выдачи трудовой книжки работодатель обязан выплатить ему компенсацию.

Как указал суд, удовлетворяя требования истца, в нарушение ст. 84.1 ТК РФ в последний день работы трудовая книжка истцу не выдана, поэтому в силу ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить ему заработную плату с даты увольнения, т.е. со дня, когда трудовая книжка должна была быть выдана, и до дня ее получения. Суд отклонил довод работодателя о злоупотреблении истцом своим правом ввиду непредставления при поступлении на работу трудовой книжки, т.к. это обстоятельство не освобождает работодателя от обязанности ведения трудовой книжки. Также

¹ Апелляционное определение Омского областного суда от 23.08.2017 по делу № 33-5800/2017 // СПС Консультант Плюс.

² Апелляционное определение Ростовского областного суда от 17.07.2017 по делу № 33-11809/2017 // СПС Консультант Плюс.

не приняты доводы об освобождении работодателя от ответственности за выдачу трудовой книжки в связи с направлением истцу уведомления о необходимости ее получения, поскольку достоверных доказательств направления такого уведомления не представлено¹.

Истец считает, что, несмотря на то, что после незаконного увольнения он трудился у другого работодателя, после восстановления на работе прежний работодатель обязан выплатить ему средний заработок за время вынужденного прогула.

Как указал суд, соглашаясь с истцом, в силу абз. 2 ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Поскольку увольнение было признано незаконным, истец восстановлен на работе у ответчика, независимо от того, был ли он трудоустроен у другого лица в период вынужденного прогула, оснований к отказу во взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула нет².

По мнению истца, бывший работодатель обязан возместить ему материальный ущерб в размере одинарного среднего заработка, т.к. из-за отсутствия записи в трудовой книжке он не мог трудоустроиться.

Как указал суд, признавая требования истца незаконными, трудовая книжка находилась в спорный период на руках у истца, доказательств того, что из-за отсутствия записи в трудовой книжке истец был лишен возможности по вине ответчика трудоустроиться, он представить не может. Поскольку истец не доказал, что был незаконно лишен возможности

¹ Апелляционное определение Иркутского областного суда от 18.05.2017 по делу № 33-4765/2017 // <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSB&n=204741#09702888206707576>.

² Апелляционное определение Челябинского областного суда от 20.04.2017 по делу № 11-5237/2017 // http://sudact.ru/regular/stats/?page=7&suit_category=EIEKDmOiEsmP&court=t3vENb1d1GY0&workflow_stage=gErvbpmxmuVp&workflow_type=it1pOGfJvWNE&geo_area=WhddkeDaN1x0.

трудиться из-за отсутствия записи в трудовой книжке, оснований для возмещения материального ущерба в силу ст. 234 ТК РФ нет¹.

По мнению суда, сославшегося на ч. 2 ст. 9 и ст. 237 ТК РФ, а также п. 63 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2, из анализа приведенных норм следует, что в случае спора размер компенсации морального вреда определяется судом по указанным в приведенном разъяснении Пленума ВС РФ критериям вне зависимости от размера, установленного соглашением сторон, и вне зависимости от имущественного ущерба, выплаченного работодателем. Положения локальных нормативных актов работодателя означают лишь его обязанность при наличии соответствующих оснований выплатить в бесспорном порядке компенсацию морального вреда в предусмотренном размере².

¹ Апелляционное определение Московского областного суда от 11.01.2017 по делу № 33-205/2017 // <https://jur24pro.ru/reshenie-sudov/143236/>.

² Апелляционное определение Челябинского областного суда от 25.05.2017 по делу № 11-6946/2017 // <http://www.chel-oblsud.ru/index.php?html=cases&inst=22&caseid=17416762>.

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Тема: Материальная ответственность работодателя перед работником.

Занятие разработано для обучающихся среднего профессионального учебного заведения, для юридических специальностей.

Форма занятия: лекция .

Методы: словесные

Цель занятия: Создать условия для изучения материала по теме, закрепление теоретических знаний и их более глубокое усвоение в изучении трудового права.

Задачи занятия:

1. Обучающие: знакомить учащихся с понятием материальной ответственности работодателя перед работником;

2. Развивающие:

– развивать практические умения в области трудового права;

– развивать базовые знания;

– развивать умения критически мыслить, анализировать;

– формирование устойчивых навыков в области правовой деятельности;

– умения выделять основной смысл текста.

3. Воспитывающие:

– формировать высокую правовую и политическую культуру,

– формировать уважение к правам человека, толерантность, компромиссность, достоинство, гражданское самосознание

– воспитывать внутреннюю свободу человека

– формирование у учащихся позитивного правосознания

– сформировать у учащихся отношение к праву как к важному условию и механизму осуществления социальной справедливости, средству защиты индивидуальных и общественных прав и свобод

– формирование рационального и эмоционального восприятия гражданско-правовых ситуаций.

План занятия (80 минут):

1. Организационная часть (10 мин.).

1.1. Цель (2 мин.).

1.2. Актуальность (8 мин.).

2. Основное содержание занятия (60 мин.).

2.1. Подтема (20 мин.): Понятие и признаки материальной ответственности работодателя перед работником; Условия возникновения материальной ответственности работодателя перед работником.

2.2. Подтема (20 мин.): Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

2.3. Подтема (20 мин.): Материальная ответственность работодателя за ущерб, причинённый имуществу работника, за задержку выплаты заработной платы; возмещение морального вреда, причиненного работнику; анализ правоприменительной практики по теме ВКР

3. Подведение итогов (10 мин.).

3.1. Вопросы для закрепления материала всего занятия (8 мин.).

3.2. Общий вывод (2 мин.).

Ход занятия:

1.Организационная часть (10 мин.)

Целью занятия является исследование материальной ответственности работодателя перед работником.

Актуальность темы настоящего исследования заключается в следующем.

Трудовое законодательство всегда отличалось от других отраслей большим количеством пробелов, неоднозначно толкуемых терминов, коллизионных норм. Данное обстоятельство имеет ряд причин, в том числе и исторического характера.

Трудовой кодекс РФ, принятый в 2001 г. и введенный в действие с 1 февраля 2002 г., оказался не лишенным этих недостатков. Это результат различных интересов и достигнутого в итоге компромисса между представителями работников, работодателей и государства.

После принятия Трудового кодекса РФ в него неоднократно вносились изменения. Наиболее существенные изменения внесены Федеральным законом от 30 июня 2006 г., которые затронули более 300 из 424 статей Кодекса. Несмотря на значительные изменения, в разделе XI Трудового кодекса РФ, регулирующем материальную ответственность сторон трудового договора, сохранились многие недостатки. Так в указанном разделе не всегда соблюдается единообразие применяемых терминов, отдельные положения допускают неоднозначное толкование правовых норм, некоторые статьи содержат общие положения и недостаточно согласованы друг с другом. Кроме того, некоторые положения отсылают к другим федеральным законам, которые еще не приняты (ст. 232, 233 и др.).

Задачами занятия являются следующие: дать понятие и рассмотреть признаки материальной ответственности работодателя перед работником; выявить условия возникновения материальной ответственности работодателя перед работником; охарактеризовать обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться; проанализировать материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, за задержку выплаты заработной платы; рассмотреть возмещение морального вреда, причиненного работнику.

2. Основное содержание занятия (60 мин.)

Учащимся предлагается записать следующий материал:

Вопрос соблюдения трудового законодательства российскими работодателями в настоящий момент стоит достаточно остро. Это связано как с социально-политическими, так и с экономическими условиями для ведения хозяйствующей деятельности в Российской Федерации,

менталитетом наших соотечественников. Особенно острым является вопрос соблюдения сроков выплаты заработной платы.

Специалистами и учеными в области трудового права неоднократно поднимался вопрос о фактически доминирующем положении руководства над работниками, отмечалось отсутствие необходимых процессуальных механизмов разрешения споров между работником и работодателем.

В числе обязанностей одной из сторон трудового договора - работодателя трудовое законодательство называет обязанность соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров. Возмещение ущерба (вреда) работодателем в трудовых правоотношениях нельзя относить к самостоятельному виду правоохранительных правоотношений, так как они производны от трудовых. Охранительная функция здесь осуществляется в рамках имеющегося трудового правоотношения, что следует рассматривать как страхующую систему, призванную наиболее полно удовлетворять интересы и потребности субъектов трудового правоотношения в процессе регулирования живого труда.

Считаю, что необходимо внести соответствующие изменения в трудовое законодательство РФ:

1. Понятие материальной ответственности необходимо изложить в следующей редакции: материальная ответственность – это возложение на сторону трудового договора обязанности по возмещению вреда, причиненного непосредственно виновным, противоправным деянием (действия или бездействие), которое выражается в неисполнении или ненадлежащем исполнении сторонами трудового договора обязанности, вытекающей из трудовых правоотношений, в целях восстановления нарушенного права.

2. Изменить формулировку ущерба на термин вред, так как это охватывает все последствия, предусмотренные нормами о материальной

ответственности работодателя перед работником и будет соответствовать теоретическому и законодательному содержанию данных терминов.

3. Дополнить статью 235 ТК РФ путем закрепления имущества, которому может быть причинен вред.

4. Исключить презумпцию возмещения морального вреда работодателем

3. Подведение общих итогов (10 мин.)

3.1. Вопросы:

1. Назовите понятие и признаки материальной ответственности работодателя перед работником;

2. назовите условия возникновения материальной ответственности работодателя перед работником;

3. раскройте обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться;

4. проанализируйте материальную ответственность работодателя за ущерб, причинённый имуществу работника, за задержку выплаты заработной платы.

3.2. Общий вывод (2 мин.)

Таким образом, все задачи, поставленные в начале занятия, выполнены. А именно: дано понятие и рассмотрены признаки материальной ответственности работодателя перед работником; выявлены условия возникновения материальной ответственности работодателя перед работником; охарактеризована обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться; проанализирована материальная ответственность работодателя за ущерб, причинённый имуществу работника, за задержку выплаты заработной платы; а также рассмотрены вопросы компенсации морального вреда, причиненного работнику.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Вопрос соблюдения трудового законодательства российскими работодателями в настоящий момент стоит достаточно остро. Это связано как с социально-политическими, так и с экономическими условиями для ведения хозяйствующей деятельности в Российской Федерации, менталитетом наших соотечественников. Особенно острым является вопрос соблюдения сроков выплаты заработной платы.

Специалистами и учеными в области трудового права неоднократно поднимался вопрос о фактически доминирующем положении руководства над работниками, отмечалось отсутствие необходимых процессуальных механизмов разрешения споров между работником и работодателем.

Таким образом, необходимо внести соответствующие изменения в трудовое законодательство РФ:

1) Понятие материальной ответственности необходимо изложить в следующей редакции: материальная ответственность – это возложение на сторону трудового договора обязанности по возмещению вреда, причиненного непосредственно виновным, противоправным деянием (действия или бездействие), которое выражается в неисполнении или ненадлежащем исполнении сторонами трудового договора обязанности, вытекающей из трудовых правоотношений, в целях восстановления нарушенного права.

2) Изменить формулировку ущерба на термин вред, так как это охватывает все последствия, предусмотренные нормами о материальной ответственности работодателя перед работником и будет соответствовать теоретическому и законодательному содержанию данных терминов.

3) Дополнить статью 235 ТК РФ путем закрепления имущества, которому может быть причинен вред.

4) Исключить презумпцию возмещения морального вреда работодателем, поскольку при решении вопроса о наличии морального вреда

заложены субъективные критерии, не каждый работник будет испытывать нравственные страдания, например, при его незаконном увольнении и т.д.

Однако необходимо ввести исключение, когда моральный вред должен возмещаться безусловно – при причинении неправомерными действиями работодателя вреда здоровью работника, так как здоровье является одной из самых важных ценностей человека, и при его нарушении невозможно эффективное выполнение трудовой функции работником.

Таким образом, все задачи, поставленные во введении, выполнены. А именно: дано понятие и рассмотрены признаки материальной ответственности работодателя перед работником; выявлены условия возникновения материальной ответственности работодателя перед работником; охарактеризована обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться; проанализирована материальная ответственность работодателя за ущерб, причинённый имуществу работника, за задержку выплаты заработной платы; а также рассмотрены вопросы компенсации морального вреда, причиненного работнику.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993 (в ред. от 21.07.2014) № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

Федеральный закон от 30 июня 2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2006. № 27. Ст. 287.

Судебная практика

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 28.09.2010) // «Бюллетень Верховного Суда РФ», № 6, 2004.

Постановление Шестого арбитражного апелляционного суда от 04.09.2017 № 06АП-4283/2017 по делу № А73-2697/2017 // <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS006&n=54402>.

Апелляционное определение Омского областного суда от 23.08.2017 по делу № 33-5800/2017 // <http://daywork.ru/fas4/43334F890CC22DBB432581DD00317F60.html>.

Апелляционное определение Ростовского областного суда от 17.07.2017 по делу № 33 11809/2017 //

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOUG&n=129411>.

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 05.07.2017 № 33-12347/2017 по делу № 2-515/2017 //

<http://domovodstvo.ru/fas4/119A7B1C8063FC5E432581DD001B132D.html>.

Апелляционное определение Челябинского областного суда от 25.05.2017 по делу № 11-6946/2017 // <http://www.chel-oblsud.ru/index.php?html=cases&inst=22&caseid=17416762>.

Апелляционное определение Иркутского областного суда от 18.05.2017 по делу № 33-4765/2017

[//http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSB&n=204741#09702888206707576](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSB&n=204741#09702888206707576).

Апелляционное определение Самарского областного суда от 16.05.2017 по делу № 33-6403/2017 // <http://www.v2b.ru/documents/apellyatsionnoe-opredelenie-samarskogo-oblastnogo-suda-ot-13-03-2018/>.

Определение Московского городского суда от 02.05.2017 № 4Г-1538/2017 // <http://base.garant.ru/147746279/>.

Апелляционное определение Московского городского суда от 24.04.2017 № 33-11718/2017 //

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAMSMARB&n=1273542#016917288446995937>.

Апелляционное определение Челябинского областного суда от 20.04.2017 по делу № 11-5237/2017 //

http://sudact.ru/regular/stats/?page=7&suit_category=EIEKDmOiEsmP&court=t3vENb1d1GY0&workflow_stage=gErvbpmxmuVp&workflow_type=it1pOGfJvWNE&geo_area=WhddkeDaN1x0.

Апелляционное определение Московского областного суда от 11.01.2017 по делу № 33-205/2017 // <https://jur24pro.ru/reshenie-sudov/143236/>.

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 01.12.2015 № 33-20778/2015 по делу № 2-5918/2015 // <http://sudact.ru/regular/doc/Hs1tKRmOLqHW/>.

Дело от 20.06.2014 № 33-22175 // <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/126253623/>.

Решение Верховного Суда РФ от 25.01.2012 № ГКПИ11-2044 // <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70041916/>.

Литература

Буянова М. О. Трудовое право России: учеб. пособие. М.: Проспект, 2017. 410 с.

Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права: монография. Екатеринбург, 2017. 450 с.

Зайцев Е., Кошарная О. Материальная ответственность начинается с подписания договоров, актов... // Трудовое право. 2017. N 12. С. 29 - 32.

Касарев А.И. Теория государства и права. Учебник. М.: Проспект, 2017. 670 с.

Клочков М.А., Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: научно-практическое пособие. М.: Проспект, 2016. 240 с.

Когда работодатель несет материальную ответственность перед работником? // Азбука права: электрон. журн. 2018.

Когда работник несет материальную ответственность перед работодателем? // Азбука права: электрон. журн. 2018.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2015. 1680 с.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.В. Абрамова, М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова и др.;

под ред. Ю.П. Орловского 5-е изд., испр., перераб. и доп. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2017. 1500 с.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М.: Изд. дом «Городец», 2017. 560 с.

Комментарий постатейный к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. Н. Г. Гладков, И. О. Снигирева. М.: Инфра-М, 2017. 670 с.

Кухаренко А.Ю. Материальная ответственность работодателя: некоторые аспекты // *Успехи современной науки.* 2016. Т. 7. № 12. С. 74-76.

Мионов В.И. Трудовое право: Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2017. 620 с.

Прасолов Б.В. Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда в предмете трудового права // *Трудовое право в России и за рубежом.* 2017. № 2. С. 51 - 54.

Российское трудовое право: Учебник для вузов / Отв. ред. *А.Д. Зайкин.* М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2017. 680 с.

Савин В.Т. Некоторые проблемы материальной ответственности работодателя за задержку выдачи работнику трудовой книжки // *Актуальные проблемы российского права.* 2017. № 11. С. 121 - 129.

Савин В.Т. Понятие «незаконный перевод на другую работу» как основание наступления материальной ответственности работодателя // *Актуальные проблемы российского права.* 2016. № 12 (73). С. 108-125.

Савин В. Т., Савин С. В. Правовое регулирование перевода работника на постоянную работу к другому работодателю // *Пробелы в российском законодательстве.* 2016. № 3. С. 163.

Трудовое право: Учебник / Н.А. Бриллиантова, О.Н. Волкова, Н.Г. Гладков и др.; Под ред. О.В. Смирнова и И.О. Снигиревой. М.: Проспект, 2017. 810 с.