

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права
Направление подготовки 40.03.01– «Юриспруденция»
Профиль: гражданско-правовой

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой
_____ П.Г. Алексеенко
« _____ » _____ 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Юридическая ответственность сторон трудового договора по трудовому законодательству

Исполнитель
студент группы 321об-1 _____
(подпись, дата)

В.И. Попова

Руководитель
доцент, канд. юрид. наук _____
(подпись, дата)

П.Г. Алексеенко

Нормоконтроль

(подпись, дата)

О.В. Громова

Благовещенск 2017

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет Юридический
Кафедра Гражданского права

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой

_____ П.Г. Алексеенко

«26» декабря 2016 г.

З А Д А Н И Е

К выпускной квалификационной работе студентки группы 321 об-1 Поповой Виктории Игоревны

1. Тема выпускной квалификационной работы : Юридическая ответственность сторон трудового договора по трудовому законодательству

(утверждена приказом от 27.03 № 671 уч)

2. Срок сдачи студентом законченной работы проекта: 07 июня 2017г

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: законодательство РФ, судебная правоприменительная практика

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов):

- рассмотреть понятие и основные признаки юридической ответственности;

- рассмотреть основные цели и функции юридической ответственности;

- охарактеризовать особенности дисциплинарной ответственности;

- проанализировать основания привлечения к дисциплинарной ответственности;

- исследовать особенности применения и снятия дисциплинарных взысканий;

- показать особенности и основания материальной ответственности в трудовом праве;

- рассмотреть условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора;

- охарактеризовать особенности и случаи применения материальной ответственности сторон трудового договора.

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.) нет.

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов) нет.

7. Дата выдачи задания 26 декабря 2016 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы: канд. юрид. наук П.Г. Алексеенко

Задание принял к исполнению (дата): 26 декабря 2016 г. _____

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 64 с., 35 источников.

ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ПРИВЛЕЧЕНИЕ, ПРИМЕНЕНИЕ

В работе исследованы особенности юридической ответственности по трудовому законодательству.

Цель работы – проведение всестороннего анализа действующих норм трудового права в России, посвященных юридической ответственности, а также разработке предложений по внесению дополнений и изменений в нормативные правовые акты, направленных на устранение существующих пробелов, минимизацию возможных обходных путей со стороны работодателей по ущемлению прав работников и созданию оптимальной для обеих сторон системы гарантий и компенсаций.

Основу методологии исследований составляют общенаучные методы познания: анализ и синтез, индукция и дедукция, классификация. В качестве специальных методов применялись такие методы: формально-юридический; логический; метод анализа правовых явлений.

На основании проведенного исследования выявлены недостатки правового регулирования юридической ответственности по трудовому законодательству, а также разработаны предложения по внесению дополнений и изменений в нормативные правовые акты.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Теоретико-правовые основы юридической ответственности	8
1.1 Понятие и основные признаки юридической ответственности	8
1.2 Основные цели и функции юридической ответственности	10
2 Основания возникновения и применение дисциплинарной ответственности	15
2.1 Понятие особенности дисциплинарной ответственности	15
2.2 Основания привлечения к дисциплинарной ответственности	18
2.3 Особенности применения и снятия дисциплинарных взысканий	21
3 Особенности материальной ответственности сторон трудового договора	28
3.1 Понятие и основания материальной ответственности в трудовом праве	28
3.2 Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора	31
3.3 Особенности и случаи применения материальной ответственности работодателя перед работником	36
3.4 Особенности и случаи применения материальной ответственности работника перед работодателем	43
Заключение	55
Библиографический список	58

ВВЕДЕНИЕ

Если лица нарушают предписания норм права, то это считается правонарушением, которое влечет за собой наступление и применение к нарушителю норм права мер юридической ответственности. Большое распространение юридическая ответственность получила в трудовом праве.

Правовой статус субъекта трудового права, в содержание которого входят его права и обязанности, в определенной части включает в себя и категорию юридической ответственности, означающую как отношение субъекта трудового права к нарушению названных прав и обязанностей, так и отношение общества и государства к неисполнению предписываемых правил поведения субъектом трудового права.

Актуальность данной работы обусловлена тем, что сама по себе юридическая ответственность по трудовому законодательству является одним из видов социальной ответственности, или, иначе говоря, юридическая ответственность основана на общественном фундаменте социальной ответственности. В этом видении юридическая ответственность по трудовому законодательству по своему содержанию должна соответствовать общим идеям и смыслу права.

Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность наступления таких видов юридической ответственности, как дисциплинарная и материальная.

Актуальными на сегодняшний день являются вопросы, связанные с юридической ответственностью по трудовому законодательству, что представляет собой достаточно серьезную проблему современного государства, требующую качественного и профессионального рассмотрения и разрешения.

Все это предопределяет актуальность исследования особенностей юридической ответственности по трудовому законодательству.

Целью данной работы является проведение всестороннего анализа действующих норм трудового права в России, посвященных юридической ответственности, а также разработке предложений по внесению дополнений и изменений в нормативные правовые акты, направленных на устранение существующих

ющих пробелов, минимизацию возможных обходных путей со стороны работодателей по ущемлению прав работников и созданию оптимальной для обеих сторон системы гарантий и компенсаций.

Для реализации указанной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть понятие и основные признаки юридической ответственности;
- рассмотреть основные цели и функции юридической ответственности;
- охарактеризовать особенности дисциплинарной ответственности;
- проанализировать основания привлечения к дисциплинарной ответственности;
- исследовать особенности применения и снятия дисциплинарных взысканий;
- показать особенности и основания материальной ответственности в трудовом праве;
- рассмотреть условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора;
- охарактеризовать особенности и случаи применения материальной ответственности работодателя перед работником, а также работника перед работодателем.

Объектом работы выступают общественные отношения, связанные с особенностями юридической ответственности по трудовому законодательству.

Предметом работы являются нормативные правовые акты РФ, теоретические воззрения, регламентирующие особенности юридической ответственности по трудовому законодательству.

В процессе написания данной работы применялись общенаучные методы познания: анализ и синтез, индукция и дедукция, классификация. В качестве специальных методов применялись такие методы: формально-юридический; логический; метод анализа правовых явлений.

При написании настоящей работы использовались труды разных авторов, посвященных охране труда женщин. Среди них следует отметить таких авто-

ров, как Абрамова О.В., Бекетова Ю., Бычкова А.В., Вишневский А.Ф., Гаврилина А.К., Гнатюк И., Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н., Корсаненкова Ю.В., Кузьмин И.А., Лушников А.М., Лушникова М.В., Малеина М.Н., Мерзликина Р.А., Сагандыков М.С., Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В., Табунщиков А.Т., Толмачев И., Шадрин Т.В., Шестакова Е.В. и др.

Нормативно-правовую основу данной работы составляет, прежде всего, Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, иные законодательные акты. Кроме того, в работе применяются положения подзаконных актов органов государственной власти РФ. Также в работе применяется судебная практика.

Структурно данная выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех взаимосогласованных глав, разбитых на параграфы, заключения, а также списка используемой литературы.

1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

1.1 Понятие и основные признаки юридической ответственности

Юридическая ответственность – важный механизм регулирования жизнедеятельности современного общества, является мерой государственного принуждения за совершение правонарушений юридическими или физическими лицами, предусматривающей различные виды наказания, в зависимости от отраслевой принадлежности. М.А. Рыльская отмечает, что юридическая ответственность, являясь одной из форм общесоциальной ответственности, может проявляться в виде возложения на виновное лицо карательных или штрафных санкций¹.

К понятию юридической ответственности существуют различные подходы. Одни авторы под юридической ответственностью понимают обязанность отвечать за свои противоправные действия², другие - обязанность претерпевать определенные лишения³. То есть ответственность определяется через категорию «обязанность». Как отмечает А.Ф. Вишневский, «юридическая обязанность как абстрактная категория юридической науки и практики - это мера должного поведения, обеспеченная государством. Юридическая ответственность как разновидность обязанности, следовательно, также мера должного поведения субъектов, принудительно обеспеченная»⁴.

Говоря о юридической ответственности, необходимо понимать, что она наступает только в случае совершения юридическим или физическим лицом действий, которые противоречат правовым нормам, за которые предусмотрена ответственность.

¹Рыльская М.А. Проблемы разрешения конфликтов в гражданском обществе // Гражданское общество в России и за рубежом. 2014. № 3. С. 14.

²Лейст О.Э. Методологические проблемы юридической ответственности. Проблемы теории государства и права. М., 1999. С. 474.

³Мерзликина Р.А., Бычкова А.В. Особенности юридической ответственности (деликтоспособности) физкультурно-спортивных организаций // Спорт: экономика, право, управление. 2014. № 1. С. 29.

⁴Вишневский А.Ф. Юридическая ответственность: некоторые аспекты теоретического осмысления в правовой науке // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. № 4. С. 18.

По мнению Д.А. Липинского, юридическая ответственность - важнейший институт любой правовой системы общества⁵.

Явное смешение юридической ответственности и мер защиты прослеживается в работах других ученых. Так, коллектив авторов в категорической форме утверждает, что одним из признаков юридической ответственности является использование государственного принуждения, т.е. мер карательного (применение мер уголовного наказания (например, лишение свободы), административного штрафа, дисциплинарного взыскания) или праввосстановительного характера (принудительное взыскание причиненных убытков, уплата неустойки, возложение обязанности восстановить нарушенные права других лиц)⁶.

М.И. Абдулаев и С.А. Комаров понимают юридическую ответственность как правоотношение между государством в лице его определенных органов и субъектами права, отвечающими перед обществом и государством за точную и добросовестную реализацию содержащихся в нормах права и обращенных к ним соответствующих требований, предписаний и т.п.⁷

Наиболее верное и точное понимание сущности юридической ответственности определяется через обязанность лица, которое совершило правонарушение, претерпеть неблагоприятные лишения, последствия. Правы, однако и те авторы, которые юридическую ответственность обосновывают как ответную меру государства на правонарушение, которое было совершено, или которое собирается совершить⁸.

В литературе в качестве признаков юридической ответственности выделяют следующие:

- основывается на правовых нормах, формально определена, обладает общеобязательностью, детализированностью и четкостью;
- гарантируется государством, связана непосредственно с государственно-властной деятельностью и государственно-правовым волеизъявлением;

⁵Липинский Д.А. Юридическая ответственность как институт права // Юрист. 2013. № 12. С. 3.

⁶ Волков А.М., Лютягина Е.А., Волков А.А. Основы права: учеб. / под общ. ред. А.М. Волкова. М., 2013. С. 181.

⁷Абдулаев М.И., Комаров С.А. Проблемы теории государства и права: учеб. СПб., 2003. С. 455.

⁸ Серков П.П. О понятии юридической ответственности // Журнал российского права. 2013. № 8. С. 69.

- обеспечивается государственным принуждением или убеждением;
- государственное одобрение, поощрение или порицание и наказание является ее последствиями;
- осуществляется в строго установленном процессуальном порядке.

Данные признаки юридической ответственности дают возможность выделить ее среди иных мер государственного принуждения.

1.2 Основные цели и функции юридической ответственности

Основные цели юридической ответственности сводятся к следующему.

Во-первых, юридическая ответственность для того налагается, чтобы правонарушителя покарать и тем самым восстановить социальную справедливость. Идея возмездия и расплаты за содеянное существует при наложении юридической ответственности только в предельно универсальной форме: от тяжести содеянного зависит размер санкции.

Во-вторых, перевоспитание осужденного правонарушителя является целью юридической ответственности, а также предупреждение совершения в будущем таким лицом правонарушений.

В-третьих, применение юридической ответственности осуществляется и в назидание всем окружающим для предупреждения совершения с их стороны противоправных деяний. В противном случае они рассчитывают на тот же неблагоприятный результат, который правонарушитель понес.

В-четвертых, многие меры юридической ответственности направлены на восстановление положения потерпевшего, на компенсацию имущественных потерь или морального вреда: штраф, возмещение убытков, неустойка. Например, компенсации морального вреда согласно ст. 12 ГК РФ является одним из способов защиты гражданских прав⁹.

Вопрос о функциях юридической ответственности имеет актуальное значение, поскольку функции выражают сущность и социальное назначение юридической ответственности.

⁹ Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (в ред. от 28 марта 2017 г.) // Собр. законодательства Российской Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301.

Функции юридической ответственности определяются и направляются ее целями. Если под целью понимать будущее и настоящее, предвосхищение соответствующего результата, то под функциями юридической ответственности следует понимать основные направления, через которые достигаются цели ответственности и в которых проявляется назначение ответственности.

Функции юридической ответственности - это основные направления воздействия юридической ответственности на общественные отношения, поведение людей, правосознание, правовую культуру, в которых раскрывается ее сущность, социальное назначение и через которые достигаются цели юридической ответственности¹⁰.

И.А. Кузьмин, исходя из характера воздействия и способов осуществления юридической ответственности, в качестве функций последней называет карательную, превентивную, воспитательную, компенсационную и правовосстановительную. В отношении последней автор полагает, что она носит регенерационный характер: если противоправное деяние причиняет вред правам и законным интересам государства, общества, личности, то вполне логично, что восстановление нарушенных прав должно производиться правонарушителем. Интересно заметить, что дальнейший анализ классификации юридической ответственности по отраслевой принадлежности, предложенной автором, достаточно ясно показывает, что восстановительная функция характерна далеко не для всех ее видов, а лишь для некоторых, например, для конституционной (отмена решения о приеме в гражданство РФ), гражданско-правовой (возмещение материального вреда), материальной (обязанность работодателя возместить ущерб, причиненный имуществу работника), международно-правовой (реституция - возмещение материального ущерба в имущественной форме: денежными средствами, товарами, работами, услугами).

В.Л. Кулапов и А.В. Малько, рассматривая юридическую ответственность посредством конструкции «обязанность правонарушителя претерпевать лише-

¹⁰Мусаткин А.А. Юридическая ответственность // Теория государства и права: учеб. / отв. ред. А.В. Малько. М., 2008. С. 284.

ния...», выделяют прежде всего три функции юридической ответственности: штрафную (карательную), которую, как представляется, судя по содержанию, необоснованно отождествляют с превентивной функцией; воспитательную и вновь восстановительную (восстановление нарушенного права, возмещение убытков и т.п.)¹¹.

Интересна позиция В.И. Шепелева, трактующего юридическую ответственность как вытекающее из факта совершения правонарушения возложение на правонарушителя лишений личного, имущественного, организационного характера. Автор вообще не выделяет функций юридической ответственности, однако их можно найти из предложенного автором содержания гражданско-правовой ответственности: «санкции данного вида ответственности сводятся к возмещению правонарушителем имущественного вреда и восстановлению нарушенного права. Предусмотрена также правовая возможность взыскания с лица, нарушившего договорные обязательства, неустойки в виде штрафа или пени»¹². Как представляется, в данном случае речь идет по крайней мере о двух функциях юридической ответственности - правовосстановительной и карательной (штрафной).

Н.А. Пьянов, выделяя компенсационную и правовосстановительную функции, также подчеркивает, что последняя наиболее характерна для гражданско-правовой ответственности¹³. Автор утверждает, что правовосстановительная функция юридической ответственности проявляется в том, что способствует восстановлению нарушенных противоправным деянием субъективных прав потерпевших, а компенсационная связана с возмещением материального или морального ущерба, причиненного противоправным деянием. Автор полагает, что это две разные функции юридической ответственности, несмотря на то, что они нередко сочетаются. В то же время такое сочетание имеет место не всегда, и восстановление нарушенных прав может осуществляться без ком-

¹¹Кулапов В.Л. Теория государства и права: учеб. М., 2011. С. 326.

¹²Шепелев В.И. Правовое поведение и юридическая ответственность // Теория государства и права: учеб. Ростов н/Д, 2010. С. 464.

¹³ Пьянов Н.А. Консультации по теории государства и права: учеб. пособие. Иркутск, 2010. С. 491.

пенсации (например, при восстановлении доброго имени, деловой репутации и т.п.).

В.В. Лазарев обращает внимание и на то, что по своей основной направленности меры юридической ответственности обращены, прежде всего, к правонарушителю, их главная функция - карательная. Меры защиты направлены не столько на правонарушителя, сколько на обеспечение, восстановление интересов управомоченного лица, их основная функция - защита соответствующих субъективных прав¹⁴. Однако при изложении в целом достаточно аргументированных положений автор, помимо карательной (штрафной), воспитательной и превентивной, выделяет правовосстановительную функцию юридической ответственности, подчеркивая при этом, что она присуща, прежде всего, имущественной ответственности и призвана компенсировать потери потерпевшей стороны, восстановить ее права. Кроме того, думается, что здесь следует говорить не о функциях так называемой имущественной ответственности, а о функциях юридической ответственности вообще как одного из основных понятий общей теории права. Интересно заметить, что в другой работе ученый эту функцию юридической ответственности не называет, однако вместо нее предлагает иную функцию - компенсационную, направленную, прежде всего, на возмещение причиненного правонарушителем ущерба. Автор поясняет, что она имеет целью загладить вред, нанесенный правонарушителем, с тем чтобы потерпевшая сторона могла продолжать действовать в таких же условиях, как и до правонарушения¹⁵.

Социально-правовое назначение правовосстановительных мер состоит в том, чтобы возместить ущерб, причиненный правонарушением (иными действиями) законным интересам и правам личности. Нормативной основой правовосстановительных мер служат так называемые правовосстановительные санкции, с помощью которых государство охраняет нормальное развитие общественных отношений в обществе путем законодательного определения обязан-

¹⁴ Лазарев В.В., Липень С.В. Теория государства и права: учеб. М., 2013. С.520.

¹⁵ Радько Т.Н., Лазарев В.В., Морозова Л.А. Теория государства и права: учеб. М., 2012. С. 382.

ности возместить причиненный имущественный вред, ущерб; отмены незаконных актов и сделок; указания на меры принуждения, принимаемые компетентными органами для реализации невыполненных обязанностей, и т.д. Основное назначение этого вида санкций - защита права, принадлежащего управомоченному лицу, восстановление его имущественных и иных интересов. Главное в юридической ответственности - штрафное, карательное воздействие, чего лишены праввосстановительные меры, направленные на восстановление правового положения, обеспечение исполнения юридической обязанности, охрану прав и законных интересов личности, поэтому на первый план при применении этих мер выдвигается управомоченное лицо.

Итак, юридическая ответственность наступает только в случае совершения лицом действий, которые противоречат правовым нормам, и за которые предусмотрена ответственность. Юридическая ответственность имеет карательную (штрафную), превентивную, воспитательную и восстановительную (характерна только для мер защиты) функции.

2 ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И ПРИМЕНЕНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

2.1 Понятие особенности дисциплинарной ответственности

Дисциплинарная ответственность формализуется в виде дисциплинарных взысканий, налагаемых работодателем на работника. Дисциплинарное взыскание представляет собой взыскание (наказание) за нарушение дисциплины, которое налагается на работника в связи с нарушением им трудовой дисциплины.

Согласно ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

Как видно из статьи, перечень видов дисциплинарных взысканий однозначно ограничен законодателем и не подлежит расширительному толкованию. Иные виды дисциплинарных взысканий возможны только в рамках специальной дисциплинарной ответственности. Таким образом, установление каких-либо дополнительных видов дисциплинарных взысканий незаконно.

Однако, как показывает судебная практика, это прямое указание закона не является препятствием для применения к работникам самых различных видов дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ, что, несомненно, является нарушением трудового законодательства. В суде такие действия работодателей признают незаконными.

Так, удовлетворяя исковые требования, суд первой инстанции установил, что Р. работает в войсковой части. Приказом командира войсковой части истиче за нарушение режима секретности объявлено взыскание в виде строгого указания за халатное отношение к должностным обязанностям. Также приказом командира войсковой части за низкую исполнительность, нарушение установленных сроков исполнения заданий Р. объявлено дисциплинарное взыскание в виде строгого указания. Кроме этого, приказом командира войсковой части за

низкую исполнительность Р. объявлено замечание. В качестве основания для наказания в приказе указано невыполнение Р. в установленный срок приказа командира части о подготовке штата и штатных перечней¹⁶.

ТК РФ не раскрывает понятия «замечание» и «выговор». Согласно Толковому словарю русского языка одним из значений слова «замечание» является «указание на ошибку; выговор». Таким образом, замечание представляет собой один из вариантов выговора. В то же время выговор определяется в том числе как «строгое словесное внушение; замечание, являющееся взысканием, наказанием за проступок»¹⁷. Следовательно, с точки зрения русского языка замечание и выговор - явления одного порядка, но разной степени выраженности, выговор является более строгим видом указания на ошибку. Это согласуется с порядком перечисления видов дисциплинарных взысканий в ст. 192 ТК РФ, располагающей виды взысканий по возрастающей: от замечания (самого мягкого) к самому строгому - увольнению. Подтверждение тому, что замечание является самым мягким видом дисциплинарного взыскания, можно найти в судебной практике¹⁸.

Бытует мнение, что замечание делается работнику в устной форме: «Самым лояльным дисциплинарным взысканием ТК РФ определил замечание. Суть применения данного вида взыскания сводится к устному порицанию провинившегося работника»¹⁹. Не отрицая права работодателя делать работникам устные замечания, отметим, что если говорить о замечании как о виде дисциплинарного взыскания, то привлечение к дисциплинарной ответственности должно соответствовать установленной ТК РФ процедуре, а, соответственно, в устной форме оно применяться не должно, поскольку ч. 6 ст. 193 ТК РФ указывает на необходимость издания приказа (распоряжения) работодателя о применении к работнику дисциплинарного взыскания.

¹⁶ Кассационное определение Хабаровского краевого суда от 24 февраля 2012 г. № 33-1428 [Электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁷ Толковый словарь русского языка: в 3-х т. / под ред. проф. Д.Н. Ушакова. М.: Вече; Мир книги, 2011. Т. 2. С. 262.

¹⁸ Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 08 сентября 2014 г. № 33-8678/14, А-52 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁹ Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Дисциплина труда: что нужно знать работнику и работодателю. М.: Редакция «Российской газеты», 2015. Вып. 13. С. 17.

Значимость замечания как фактора, преследующего достижение целей дисциплинарной ответственности, нельзя недооценивать. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности в виде объявления ему замечания свидетельствует о намерении работодателя официально указать работнику на его недочеты в работе, обратить внимание на недостаточно качественное выполнение им своих обязанностей. Замечание является сигналом для работника о том, что в его работе не все благополучно, и в случае, если он не исправит свое отношение к трудовым обязанностям, то работодатель может в следующий раз применить иной вид дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения²⁰. С психологической точки зрения объявление замечания также влияет на настрой работников.

Как следует из материалов дела, приказом начальника Юго-Восточной дирекции инфраструктуры И. объявлено замечание за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей по соблюдению трудовой дисциплины, выразившееся в несоблюдении режима рабочего времени - отсутствии на рабочем месте с 13:45 до 14:35 без уважительных причин. Установив незаконность привлечения И. к дисциплинарной ответственности, учитывая обстоятельства дела, объем и характер причиненных ему нравственных страданий, степень нарушенных трудовых прав, суд определил размер компенсации морального вреда²¹.

Выбирая между замечанием и выговором, работодателю следует оценивать степень тяжести совершенного работником проступка. При несоразмерности тяжести совершенного проступка мерам примененной к работнику ответственности суд может посчитать действия работодателя неправомерными.

В Апелляционном определении от 13 ноября 2014 г. № 33-9566/2014 Новосибирский областной суд отметил следующее: «По мнению судебной коллегии, применяя одно из строгих видов дисциплинарной ответственности в виде

²⁰ Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. С. 340.

²¹ Апелляционное определение Воронежского областного суда от 21 августа 2014 г. № 33-4289 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

выговора, работодатель не обосновал мотив его применения, а именно его тяжесть и обстоятельства его совершения»²².

В то же время при соблюдении принципа соответствия тяжести совершенного проступка виду применяемого взыскания суды признают действия работодателей законными, как в нижеприведенных решениях.

Так, при применении дисциплинарного взыскания в виде выговора ответчиком учитывалась тяжесть совершенного К. проступка, также предшествующее поведение истца, а именно наличие нарушений трудовой дисциплины (использование Интернета не для целей выполнения трудовых функций, уход с работы 22 августа 2013 г. за час до окончания рабочего времени). Учитывая материалы дела, судебная коллегия согласилась с выводом суда первой инстанции об отсутствии оснований для удовлетворения заявленных требований К. о признании незаконным приказа о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора²³.

Увольнение является самым строгим дисциплинарным взысканием из установленных ТК РФ. Применение увольнения в качестве дисциплинарного взыскания ограничено и допускается только в случаях, прямо предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

2.2 Основания привлечения к дисциплинарной ответственности

Основанием назначения дисциплинарных взысканий является дисциплинарный проступок. Таковым является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, за которые работодатель имеет право применить взыскание (ст. 192 ТК РФ).

В п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» устанавливается, что под нарушением трудовых обязанностей следует понимать в том числе нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудо-

²² Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 13 ноября 2014 г. № 33-9566/2014 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²³ Определение Санкт-Петербургского городского суда от 09 сентября 2014 г. № 33-13683/2014 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

вого распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.

В качестве основных признаков дисциплинарного проступка выделяются: противоправность в форме деяния (действия или бездействия); виновность совершения; причинение вреда имущественного, личного или организационного характера; наличие возможности привлечения нарушителя к дисциплинарной ответственности.

Кроме этого, необходимым элементом, связующим признаки дисциплинарного проступка, является причинно-следственная связь между деянием и наступившим последствием.

Противоправное деяние, как признак дисциплинарного проступка, представляет собой совершение субъектом действия, нарушающего установленные правила поведения (трудовой распорядок, должностные обязанности и т.п.), либо уклонение от совершения действий, которые субъект должен был совершить²⁴.

Следующим признаком дисциплинарного проступка является вина субъекта, его совершившего. Вина - неперемное условие, при отсутствии которого не допускается привлечение работника к дисциплинарной ответственности. Из смысла правовой нормы, предусмотренной ч. 1 ст. 192 ТК РФ, дисциплинарным проступком признается виновное (в форме совершения умышленных действий или бездействия) неисполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, поэтому дисциплинарное взыскание может быть наложено лишь за виновное нарушение служебной дисциплины.

При решении вопроса о наличии в действиях работника вины следует учитывать, что если неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей не зависит от работника, такое невыполнение не является дисциплинарным проступком.

²⁴ Шадрин Т.В. Тяжесть дисциплинарного проступка: мнение работодателей и позиция судов // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2016. № 8. С. 31.

Так, суд первой инстанции, оценив представленные доказательства, в том числе доказательства ответчика в обоснование возражений по заявленным исковым требованиям, пришел к обоснованному выводу о том, что 22 марта 2012 г. у истца Б. имелись средства индивидуальной защиты. Доводы истца о том, что он не имел возможности использовать предохранительный пояс, были подтверждены показаниями свидетеля Г., ответчиком не были опровергнуты. Таким образом, у ОАО «Н.» отсутствовали основания для привлечения Б. к дисциплинарной ответственности ввиду отсутствия виновного, противоправного бездействия²⁵.

В отличие от преступления общественно опасным деянием проступок не является. В том случае, когда действия работника являются общественно опасными, например, нарушение обеспечения техники безопасности и охраны труда лицом, ответственным за ее обеспечение, виновный работник, помимо дисциплинарной ответственности, может быть привлечен к административной или уголовной ответственности в зависимости от вида и тяжести совершенного деяния. Однако отсутствие общественной опасности не означает, что дисциплинарный проступок не влечет за собой причинение вреда.

Например, нарушение работником обязанности по подготовке аналитических материалов само по себе не создало причинение вреда, отдельные аспекты работы могли быть выполнены другими сотрудниками либо не были выполнены вовсе, что могло повлечь, а могло и не повлечь прогнозируемый ущерб. Однако если цель работодателя - наладить работу коллектива таким образом, чтобы каждый выполнял свою работу полноценно и своевременно, то нарушение обязанностей одним из работников способно оказать влияние на обстановку в коллективе в целом.

А.М. Лушников, М.В. Лушникова выделяют в этом плане категорию «организационного вреда». Это вред, который в любом случае можно считать при-

²⁵ Апелляционное определение Пермского краевого суда от 01 октября 2012 г. № 33-8712-2012 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

чиненным работодателю, поскольку он «связан с нарушением или угрозой нарушения нормальной работы организации или иного работодателя».

За совершение дисциплинарного проступка работодатель вправе, а не обязан привлечь работника к дисциплинарной ответственности. Иными словами, отличительным признаком дисциплинарной ответственности является то, что работодатель вправе по своему усмотрению решать вопрос о привлечении работника к ответственности, т.е. в отличие от уголовной ответственности дисциплинарная не является неизбежно наступающей. Привлечение к ответственности в данном случае зависит от воли субъекта, наделенного властными полномочиями (работодателя). Равно как и выбор вида наказания в определенной степени, ограниченной рамками трудового законодательства РФ, также зависит от усмотрения работодателя.

Привлечение к дисциплинарной ответственности возможно только в случае установленного наличия дисциплинарного проступка, включающего в себя все элементы его состава. Состав правонарушения (дисциплинарные проступки не являются исключением из этого правила) традиционно разделяют на четыре элемента: объект правонарушения, объективная сторона, субъект и субъективная сторона.

Итак, совершение дисциплинарного проступка влечет за собой дисциплинарную ответственность. Дисциплинарная ответственность - это обязанность работника претерпевать предусмотренные нормами трудового права негативные последствия личного характера за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

2.3 Особенности применения и снятия дисциплинарных взысканий

В настоящее время все полномочия по применению к работникам дисциплинарных взысканий и вся ответственность за правильность принятия соответствующего решения возложены на работодателя. Исключение составляет процедура увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работников, являющихся членами профсоюзов, где требуется запрос мнения профсоюза.

Следует отметить, что большая часть приказов работодателей о привлечении работников к дисциплинарной ответственности отменяется в судебном порядке в связи с нарушением работодателями порядка применения дисциплинарных взысканий. Даже при формальной правоте работодателя и наличии у него достаточных оснований для наказания работника любая процедурная ошибка может повлечь отмену решения в судебном порядке, а в случае применения такого вида взыскания, как увольнение, - восстановление работника и оплату ему времени вынужденного прогула.

Работодателю необходимо создать условия, при которых с достаточной всесторонностью, полнотой и объективностью будет рассмотрено как событие дисциплинарного проступка, так и весь его состав, соблюдена процедура привлечения работника к ответственности, даны рекомендации по выбору соразмерного допущенному нарушению вида взыскания²⁶.

В подобных случаях представляется целесообразной передача рассмотрения дисциплинарных вопросов коллегиальному органу, поскольку единолично руководитель может допустить ошибки как процедурного характера, так и просто на уровне эмоций быть несправедливым либо необъективным по отношению к работнику.

В качестве примера такого коллегиального органа можно привести дисциплинарную комиссию, которая формируется руководителем работодателя и состоит из работников разных структурных подразделений работодателя. В состав комиссии рекомендуется включать представителя отдела персонала или юридического отдела для обеспечения соответствия проводимых мероприятий требованиям ТК РФ и других нормативных правовых актов. Комиссия может быть создана как для рассмотрения единичного случая нарушения дисциплины труда, так и на постоянной основе в том случае, если ввиду значительной численности персонала работодателя дисциплинарные проступки случаются регулярно.

²⁶ Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 7-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, КНОРУС, 2015. С. 227.

В общем виде процедура применения дисциплинарных взысканий выглядит следующим образом.

- выявление факта нарушения дисциплины труда. Выяснение обстоятельств совершенного нарушения, сбор доказательств, установление предположительного виновника нарушения.

- затребование объяснений у работника, совершившего нарушение.

- оценка собранных материалов, квалификация допущенного нарушения как дисциплинарного проступка, оценка степени вины работника.

- рекомендации лицу, уполномоченному применять дисциплинарные взыскания, по вопросу выбора вида дисциплинарного взыскания.

- применение дисциплинарного взыскания - издание соответствующего приказа и ознакомление с ним работника.

Существенным моментом, на котором стоит акцентировать внимание при проведении расследования по факту дисциплинарного проступка, является вопрос срока. Согласно ч. 3 ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

Конституционный Суд РФ, рассматривая жалобу о нарушении конституционных прав гражданина С. положениями ч. 3 ст. 193 ТК РФ, указал, что эта норма, устанавливая месячный срок применения дисциплинарного взыскания, ограничивает право работодателя на привлечение работников к дисциплинарной ответственности определенным сроком, направлена на защиту прав работника и сама по себе не может рассматриваться как нарушающая права граждан, работающих по трудовому договору.

Исключение из указанного месячного срока времени болезни работника и пребывания его в отпуске согласуется с ч. 6 ст. 81 ТК РФ, запрещающей увольнение работника по инициативе работодателя в указанные периоды²⁷.

Перечень обстоятельств, время которых не засчитывается в месячный срок при наложении дисциплинарного взыскания, является императивным, не подлежит расширению. Данные сроки для работодателя являются пресекательными, не подлежащими восстановлению, их пропуск исключает возможность применения к работнику дисциплинарного взыскания.

Следует учитывать, что работодатель обязан произвести все действия, необходимые для привлечения работника к ответственности, в течение установленного месячного срока, но при этом работодатель не связан каким-либо иным условием, определяющим, когда именно в течение этого срока следует инициировать процедуру привлечения к ответственности²⁸. Так, работодатель вправе запросить объяснения у работника не сразу после совершения нарушения, привлечь к ответственности по прошествии времени после получения объяснений. При этом конечная дата, когда может быть издан приказ о применении к работнику дисциплинарного взыскания, - последний день месяца, следующего за днем совершения проступка.

Так, судом было установлено, что факт отсутствия истицы на рабочем месте 10 и 11 сентября 2012 г. подтвержден надлежащими доказательствами и истицей не оспаривался, до увольнения - 22 октября 2012 г. - от нее были затребованы объяснения, при увольнении было учтено мнение первичной профсоюзной организации.

Вместе с тем суд пришел к выводу, что увольнение истицы было произведено с нарушением действующего трудового законодательства. Ответчик должен был затребовать у нее письменное объяснение в течение двух рабочих дней 12 и 24 сентября 2012 г. (с учетом периодов временной нетрудоспособности истицы), и 25 сентября 2012 г. ответчик должен был составить соответ-

²⁷ Определение Конституционного Суда РФ от 29 мая 2012 г. № 1000-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Савина Владимира Анатольевича на нарушение его конституционных прав частью третьей статьи 193 Трудового кодекса РФ» // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁸ Шестакова Е.В. Сложные вопросы приема на работу и увольнения. М., 2016. С. 48.

ствующий акт, однако этого сделано не было, что, как указал суд, является нарушением процедуры, установленной ст. 193 ТК РФ, при этом истица не была ознакомлена с актами о невыходе на работу.

Вместе с тем данные выводы суда основаны на неверном толковании норм действующего законодательства.

Положениями ст. 193 ТК РФ не предусмотрена обязанность работодателя запрашивать от работника объяснения по факту вменяемого дисциплинарного проступка в течение двух рабочих дней с момента его совершения, равно как и не предусмотрена действующим трудовым законодательством обязанность работодателя ознакомить работника с актами о его отсутствии на рабочем месте²⁹.

Для правильного исчисления срока применения дисциплинарного взыскания следует отсчитывать месячный срок со дня, следующего за днем обнаружения проступка. Так, если проступок совершен 19 марта, то последним днем для издания приказа будет 20 апреля.

Следует также отметить, что в случае, когда работником совершен прогул продолжительностью более одного дня, весь срок прогула является одним длящимся правонарушением - длящимся прогулом, и привлечение работника к ответственности возможно в течение одного месяца с последнего дня прогула, а не с первого, как иногда ошибочно полагают правоприменители (при этом, в случае если работник на работу не выходил, правомерно уволить его последним днем работы, как предписывает ст. 84.1 ТК РФ).

В случае если при проведении расследования дисциплинарного нарушения будет установлено, что срок для применения к виновному работнику дисциплинарного взыскания истек, то заключение комиссии целесообразно закончить именно на этом обстоятельстве. То есть комиссия фиксирует сам факт совершения дисциплинарного проступка, отмечая, что привлечь работника к ответственности нельзя, поскольку сроки на это истекли. В любом случае привлечение работника к ответственности за пределами установленного срока будет признано судом неправомерным.

²⁹ Апелляционное определение Московского городского суда от 02 августа 2013 г. № 11-21398/2013 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

В целях обеспечения права работников на защиту от неправомерных действий работодателя при применении дисциплинарных взысканий ТК РФ устанавливает порядок и условия обжалования работниками дисциплинарных взысканий. Согласно ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Согласно ст. 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. Таким образом, обжаловать дисциплинарное взыскание работник вправе: в государственную инспекцию труда; в комиссию по трудовым спорам; в суд.

Государственная инспекция труда является территориальным органом федеральной инспекции труда, единой централизованной системы, состоящей из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов.

В случае, если работник полагает, что дисциплинарное взыскание к нему было применено неправомерно (необоснованно либо нарушен порядок применения дисциплинарных взысканий), он вправе обратиться в государственную инспекцию труда по месту нахождения работодателя.

Государственный инспектор труда в 30-дневный срок обязан рассмотреть поступившую жалобу, провести проверку и вынести решение. В случае если в действиях работодателя будут обнаружены нарушения ТК РФ, государственный инспектор труда вправе вынести предписание об устранении нарушений или привлечь работодателя к административной ответственности.

В ТК РФ предусматриваются два случая, когда работник, к которому применено дисциплинарное взыскание, приобретает статус не имеющего дисциплинарное взыскание:

- 1) погашение взыскания в порядке, установленном ТК РФ в связи с истечением времени со дня его применения;

2) досрочное снятие дисциплинарного взыскания работодателем.

ТК РФ содержит положения об автоматическом снятии дисциплинарного взыскания. Так, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ). Таким образом, как верно отмечается в литературе, дисциплинарное взыскание снимается без каких-либо действий со стороны работодателя и готовить дополнительные документы для этого не нужно.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

В отличие от автоматического снятия дисциплинарного взыскания досрочное его снятие необходимо оформить соответствующим документом (приказом, распоряжением и т.п.).

3 ОСОБЕННОСТИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1 Понятие и основания материальной ответственности в трудовом праве

Материальной ответственностью сторон трудового договора является юридическая обязанность возместить в размере и порядке, установленном законом, прямой действительный ущерб, который ее противоправными и виновными действиями (бездействием) был причинен другой стороне

Вопросы материальной ответственности работодателя и работника могут быть при заключении трудового договора детализированы в нем либо отражаются в соглашениях, заключаемых в письменной форме и прилагаемых к нему. Обычно такие соглашения заключаются с отдельными категориями работников или при выполнении отдельных видов работ в виде письменных договоров о материальной ответственности.

Вопросы о месте, роли и самостоятельном характере материальной ответственности в трудовом праве остаются дискуссионными в юридической литературе.

Необходимо отметить, что в ст. 1 ТК РФ установлено, что трудовое законодательство помимо трудовых отношений регулирует также и другие, непосредственно связанные с ними отношения. Таковыми являются также отношения по материальной ответственности в сфере труда. Порядок и основания привлечения сторон трудового договора к материальной ответственности закреплены в ст.ст. 232-250 ТК РФ.

В трудовом законодательстве отсутствует определение материальной ответственности. При этом, в юридической литературе имеется множество вариантов дефиниции материальной ответственности.

Так, материальная ответственность сторон трудового договора, по мнению одних ученых, признается одним из видов юридической ответственности, и которая заключается в обязанности возместить ущерб, причиненный другой

стороне, наступает при наличии оснований, условий и в объеме, который в нормах трудового законодательства закреплён³⁰.

Другие ученые считают, что, давая определение материальной ответственности, следует сказать, что это - санкция, которая предусмотрена действующим законодательством о труде, и применяемая к одной из сторон трудового правоотношения для возмещения за счет средств правонарушителя имущественного ущерба (вреда)³¹.

Третьи ученые считают, что в качестве материальной ответственности сторон трудового договора выступает обязанность одной из сторон трудового правоотношения возместить имущественный ущерб, который в результате ненадлежащего исполнения своих трудовых обязанностей был ею причинен другой стороне³².

В словарях материальная ответственность сторон трудового договора определяется как обязанность работника или работодателя, причинивших ущерб другой стороне трудового договора, возместить этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами³³.

Итак, следует отметить, что материальная ответственность, предусмотренная нормами трудового права, является разновидностью юридической ответственности и определяется как обязанность одной из сторон трудового договора возместить причиненный другой стороне ущерб (вред).

Субъектами (участниками) трудового правоотношения и правоотношения по материальной ответственности являются работник и работодатель.

Для вступления в трудовое отношение физическое лицо должно обладать трудовой правосубъектностью (праводееспособностью), т.е. трудовой правоспособностью и трудовой дееспособностью, которые возникают как неразрывно связанные, поскольку в трудовом праве физические лица наделяются ими одновременно с достижением определенного возраста.

³⁰ Головина С.Ю. Трудовое право России. учебник М.: Юрайт, 2014. С. 419.

³¹ Комментарий к Трудовому кодексу РФ. 4-е изд., испр. и доп. / отв. ред. В.Л. Гейхман, Е.Н. Сидоренко. Юрайт, 2012. С. 387.

³² Толмачев И. Материальная ответственность - просто о сложном // Кадровый вопрос. 2013. № 1. С. 47.

³³ Большой юридический словарь / под ред. А.В. Малько. М.: Проспект, 2009. С. 136.

В качестве работодателя в большинстве случаев выступают любые юридические лица независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности. Юридическое лицо обладает трудовой правосубъектностью (правоспособностью) и вправе заключать трудовые договоры и вступать в трудовые отношения с работниками с момента его государственной регистрации, осуществляемой в порядке, предусмотренном Федеральным законом РФ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»³⁴.

Работник и работодатель связаны субъективными правами и обязанностями, сочетание которых составляет содержание трудового правоотношения и правоотношения по материальной ответственности.

Следует отметить, что в ТК РФ используется разная терминология. В одних случаях говорится о возмещении вреда, в других - о возмещении ущерба.

В законодательстве, юридической литературе, судебной и арбитражной практике используются понятия «вред», «ущерб», «убытки».

Вред - это всякое умаление имущественного или личного блага. Вред бывает материальным (имущественным) и моральным (неимущественным). Под имущественным (материальным) вредом понимаются материальные (экономические) последствия правонарушения, имеющие стоимостную форму. Под неимущественным (моральным) вредом понимается вред, причиненный личности - физические и нравственные страдания. Ущерб обычно рассматривают как синоним материального вреда. Поэтому в законодательстве, а также в юридической литературе используются различные понятия: материальный вред, имущественный вред, имущественный ущерб. Убытки - это денежная оценка причиненного материального (имущественного) вреда (ущерба). Убытки включают в себя реальный ущерб, под которым понимаются расходы в денежной форме, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имуще-

³⁴ Федеральный закон РФ от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (в ред. от 28 декабря 2016 г.) // Собр. законодательства Российской Федерации. 2001. № 33 (Часть I). Ст. 3431.

ства, а также упущенную выгоду, под которой понимаются неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено.

Общие взаимные права и обязанности сторон трудового договора непосредственно закреплены в ТК РФ и обязательны для любого работника и работодателя. При этом не имеет значения ни организационно-правовая форма, ни форма собственности работодателя.

Работодатель и работник несут материальную ответственность по правилам, предусмотренным трудовым законодательством, только при условии, что они связаны друг с другом трудовыми отношениями. Если между сторонами имеются гражданские отношения, то есть стороны связаны каким-либо гражданско-правовым договором, то основания, условия и порядок имущественной ответственности сторон определяются нормами гражданского законодательства.

3.2 Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора

Общим назначением материальной ответственности является защита имущественных прав и интересов сторон трудового договора. В ее рамках реализуется охранительная функция трудового права, нормы которого призваны, с одной стороны, стимулировать бережное отношение работников к имуществу работодателя, а с другой - защищать работника от необоснованных имущественных лишений со стороны работодателя. Названная цель достигается закреплением в ТК РФ и иных нормативных правовых актах условий материальной ответственности, ее пределов и процедур реализации.

Условия материальной ответственности - это конкретизация общих условий юридической ответственности применительно к материальной ответственности работников и работодателей с учетом специфики трудовых отношений.

Из смысла норм ТК РФ, и в частности ст.ст. 233 и 237, можно сделать вывод, что материальная ответственность наступает за ущерб, который одной сто-

роной трудового договора причинен другой стороне только в случае, если будет установлена совокупность следующих условий:

1) причинение имущественного ущерба работнику или работодателю, а в ряде случаев морального вреда работнику в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения одной из сторон своих обязанностей по трудовому договору;

2) противоправность действия или бездействия стороны трудового договора;

3) причинная связь противоправного действия или бездействия стороны трудового договора с наступившим ущербом;

4) вина причинителя ущерба.

Имущественный ущерб может выражаться в ухудшении состояния имущества или его порче, утрате имущества, уничтожении имущества.

Ухудшением состояния имущества или порчей считается такое причинение ущерба, при котором имущество частично или полностью утрачивает свои полезные свойства. Порча отличается от других видов ущерба тем, что испорченное имущество может быть восстановлено в ходе ремонта, восстановления или каким-либо другим способом.

Утрата имущества означает его выбытие из владения пользователя или собственника помимо их воли и желания вследствие непринятия действенных мер по сохранности этого имущества.

Уничтожение имущества означает, что оно полностью утрачивает свои полезные свойства и не может быть отремонтировано или восстановлено иным способом.

Имущественный ущерб может быть возмещен в натуре либо компенсирован в деньгах.

Размер причиненного ущерба должна, согласно ст. 233 ТК РФ, доказывать та сторона трудового договора, которой причинен этот ущерб. Несмотря на то что обязанность по доказыванию размера причиненного ущерба возложе-

на как на работника, так и на работодателя, ТК РФ не предусматривает последствий невыполнения данной обязанности.

Помимо имущественного (материального) ущерба подлежит взысканию и моральный вред (физические или нравственные страдания работника), если он причинен работнику неправомерными действиями работодателя.

С точки зрения воздействия на человека моральный вред можно определить как различный стресс, оказывающий мощное негативное воздействие на центральную нервную систему и взрывающий гомеостаз организма, т.е. возможность его функционирования как целостной саморегулирующейся системы³⁵. Содержанию морального вреда особое внимание уделил в своем постановлении Пленум Верховного Суда РФ³⁶. Законодатель применяет слово «страдания» как ключевое в определении морального вреда.

Трудовое право не содержит понятия ни противоправного поведения, ни правомерного поведения, вследствие чего эти важные правовые категории могут быть определены только в доктринальном порядке.

Противоправным считается такое поведение стороны трудового договора, которое нарушает императивные нормы (нормы права, диспозиция которых выражена в определенной, категоричной форме) трудового законодательства либо нормы, содержащиеся в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, а также условия трудового договора. Оно может выражаться в виде как действия, так и бездействия. Правомерные действия сторон трудового договора не могут влечь материальную ответственность. Бездействие признается противоправным, если указанными выше актами на стороны трудового договора (или на одну из них) возложена обязанность совершения определенных действий, которую та или иная сторона не выполнила.

Противоправно причиненный имущественный ущерб или моральный вред может быть причинен в результате виновных и невиновных действий, поскольку противоправность - это объективная характеристика правонарушения.

³⁵ Голубев К.И., Нарижний С.В. Компенсация морального вреда как способ защиты нематериальных благ личности. СПб., 2000. С. 25.

³⁶ Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 10 от 20 декабря 1994 года «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1995. № 3.

В то же время виновное причинение имущественного ущерба или морального вреда всегда будет противоправным, так как вина - это не что иное, как психическое отношение лица к совершаемому им противоправному действию (бездействию)³⁷.

Чтобы дать правовую оценку действий (бездействия) стороны трудового договора, надо четко определить круг ее обязанностей по трудовому договору. Это вытекает из того факта, что материальная ответственность по нормам трудового права неразрывно связана с исполнением работником и работодателем своих трудовых обязанностей и противоправность в их поведении имеет место только в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения этих обязанностей.

Представляется, что под неисполнением трудовых обязанностей следует понимать полное бездействие работника, если в силу трудового договора и иных связанных с ним актов он должен был совершить определенное действие, или же, напротив, действие работника, когда ему вменялось воздержаться от его совершения.

Трудовое законодательство, как правило, не знает безвиновной ответственности. Исключение возможно только в том случае, если это прямо предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Материальная ответственность сторон трудового договора наступает только при наличии вины, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Следует отметить, что трудовое законодательство никогда не давало и не дает легального определения вины стороны трудового договора. Представляется, что эта проблема требует законодательного решения.

При решении вопроса о наступлении материальной ответственности правовое значение имеет любая форма вины. Форма вины влияет на размер возмещаемого ущерба³⁸.

³⁷Басманова Н.К. К вопросу о противоправных действиях как основании возникновения правоотношений возмещения и компенсации // Адвокат. 2012. № 7. С. 37.

³⁸ Гончарова М. Признание вины - не все так просто // ЭЖ-Юрист. 2012. № 5. С. 7.

При квалификации конкретного правонарушения, в результате которого работнику или работодателю причинен имущественный ущерб или моральный вред работнику, для правоприменительных органов одной из главных задач является выделение среди всех обстоятельств главного решающего обстоятельства, которое и должно быть признано причиной. Причем в каждом конкретном случае причинения имущественного ущерба или морального вреда противоправным действием (бездействием) имеется своя собственная причинная связь между действием (бездействием) причинителя ущерба (вреда) и наступившим результатом. Поскольку причинная связь между различными явлениями неповторима, поэтому каждый результат имеет свою причину. Безусловно, наличие причинной связи между противоправным действием (бездействием) и последовавшим за этими действиями вредоносным результатом, выразившимся в причинении имущественного ущерба или морального вреда, является одним из необходимых условий для того, чтобы возложить на этого правонарушителя ответственность за данный вредоносный результат.

Причинная (причинно-следственная) связь - это действительная, реально существующая в жизни связь явлений. Это такая связь, при которой одно явление (причина) предшествует другому (следствию), а другое (следствие) всегда оказывается результатом действия первого (причины)³⁹. До тех пор пока связь не будет найдена, не может приниматься решение о взыскании причиненного ущерба.

Причинная связь - действие или бездействие стороны трудового договора должно быть причиной наступления ущерба. Действия стороны трудового договора могут быть как причиной ущерба, так и создавать условия для его возникновения.

³⁹ Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 27 февраля 2014 г. по делу № 33-1665/2014 //Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3.3 Особенности и случаи применения материальной ответственности работодателя перед работником

На основании ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, и выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами. Соответственно, невыполнение работодателем этих обязанностей влечет за собой установленную ТК РФ материальную ответственность. Кроме этого, ущерб, причиненный работодателем имуществу работника, также может быть возмещен работодателем в рамках трудовых отношений.

Действиями работодателя работнику может быть причинен моральный вред. Согласно ТК РФ причинение морального вреда работнику также является основанием для возложения на работодателя материальной ответственности.

Итак, 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 (ст. 234 ТК РФ):

- 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.

Трудовое законодательство не дает ответа на вопрос, является ли этот перечень исчерпывающим или нет. Авторы разделяют точку зрения, высказываемую в научной литературе, согласно которой перечень случаев ответственности работодателя за незаконное лишение возможности трудиться не закрыт. В

частности, Ю.В. Корсаненкова отмечает, что отсутствие права работника на возмещение утраченного заработка во всех остальных случаях лишения его законной возможности трудиться входило 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. В связи с этим, по ее мнению, неверно считать, что лишь указанными в ст. 234 ТК РФ основаниями законодатель исчерпывает перечень оснований для материальной ответственности работодателя за незаконное лишение работника возможности трудиться⁴⁰.

Нужно учитывать, что вопросы возмещения работодателем вреда в результате незаконного лишения работника возможности трудиться регламентированы гл. 38 ТК РФ и положения гражданского законодательства, регулирующие отношения, возникающие из обязательств вследствие причинения вреда и неосновательного обогащения, в данном случае не применяются.

В случае возмещения неполученного заработка его расчет производится по среднему заработку работника.

Таким образом, незаконное лишение работника возможности трудиться влечет за собой ответственность работодателя. Однако для наступления обязанности работодателя выплатить спорные суммы необходимо соблюдение ряда условий, предусмотренных трудовым законодательством.

Например, далеко не всякое ограничение, вводимое работодателем, является отстранением от работы.

Так, в одном деле было отмечено следующее. На основании приказа создана комиссия служебного расследования по факту задвоения закрывающих документов С., в связи с чем С. установлено временное ограничение доступа к информационной базе предприятия и важным активам организации, связанное с проверкой материально-технической базы информационных технологий с це-

⁴⁰Корсаненкова Ю.В. Материальная ответственность работодателя: проблемы правового регулирования // Российский ежегодник трудового права. 2013. № 9. С. 360.

лью недопущения создания истцом препятствий работе комиссии, обеспечения сохранности документации и информации, хранящейся на электронных носителях.

Разрешая заявленные требования истца, суд верно исходил из того, что С. не представлено доказательств отстранения от работы, временное ограничение доступа к информационной базе предприятия не является по смыслу ст. 76 ТК РФ отстранением от работы и не свидетельствует о невозможности истцом выполнения трудовых обязанностей⁴¹.

Споры по поводу увольнений - безусловные лидеры среди споров, рассматриваемых судами. Очень часто работники, несогласные с тем, что трудовой договор с ними расторгнут, обращаются в суд. Под "незаконное увольнение" подпадают случаи, когда увольнение работника произведено без соблюдения требований законодательства РФ относительно процедуры и оснований расторжения трудового договора.

Примеров незаконных увольнений множество, особенно часто предметом спора являются случаи, когда трудовой договор с работниками работодатель расторгает по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ.

Нарушение норм трудового законодательства в части расторжения трудового договора влечет за собой признание увольнения незаконным и материальную ответственность работодателя в части возмещения работнику неполученной заработной платы.

Так, удовлетворяя требования А. об отмене приказов о применении дисциплинарных взысканий, а также об изменении даты и формулировки увольнения и внесении соответствующих записей в трудовую книжку, суд исходил из того, что в период с 13 января по 8 февраля 2012 г. А. была нетрудоспособна, что является уважительной причиной отсутствия на работе, а следовательно, и неисполнения в указанный период трудовых обязанностей по составлению и предоставлению в соответствующие органы годовой бюджетной отчетности за

⁴¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 10 апреля 2015 г. № 33-7942 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2011 год и ведению бухгалтерских документов. Кроме этого, подав 12 января 2012 г. заявление об увольнении с 26 января 2012 г., истица вправе была прекратить работу по истечении 14-дневного срока предупреждения об увольнении в соответствии с ч. 5 ст. 80 ТК РФ, в связи с чем прогула 9 февраля 2012 г. А. не допускала.

Учитывая, что увольнение А. признано незаконным, в ее трудовую книжку внесена запись об увольнении по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, то взыскание с ответчика в пользу истицы среднего заработка за время вынужденного прогула основано на законе и является материальной ответственностью работодателя за незаконное увольнение истицы⁴².

Вопросы материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, регламентированы в ст. 235 ТК РФ. В частности, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Ущерб работнику должен быть причинен работодателем в процессе трудовой деятельности или связан с трудовыми отношениями как-то иначе. В противном случае между причинителем вреда и пострадавшим возникнут отношения, регулируемые гражданским, а не трудовым законодательством.

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

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

Из смысла ч. 1 ст. 235 ТК РФ вытекает, что работодатель обязан обеспечить сохранность личных вещей (имущества) работника, находящихся в орга-

⁴² Апелляционное определение Московского городского суда от 10 декабря 2013 г. № 11-40455 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

низации при выполнении работником трудовых обязанностей. При невыполнении данной обязанности и возникновении у работника ущерба работодатель обязан возместить возникший у работника материальный ущерб, если не докажет отсутствие своей вины в пропаже вещей (имущества) работника.

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

Трудовое законодательство РФ предусматривает ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Нужно учитывать, что работник не может претендовать на выплату компенсации, если он сам создает ситуацию, когда работодатель не в состоянии выполнить свои обязанности по своевременной выплате причитающихся ему сумм.

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

В подобной ситуации женщина не имеет права требовать компенсацию за несвоевременную оплату отпуска, поскольку своими действиями создает ситу-

ацию, когда выплата отпускных в срок невозможна. В таком случае требование о компенсации за несвоевременную оплату отпуска можно расценивать как злоупотребление работником правом и на основании этого не подлежащим удовлетворению.

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

Природа морального вреда определяется по-разному. Моральный вред заключаться может в испытываемом работником страхе, разочаровании, стыде, беспомощности, унижении, в переживании иного дискомфортного состояния⁴³.

Несмотря на многообразие подходов, исследователи едины в понимании морального вреда как психической реакции индивида по поводу совершенных в отношении его противоправных деяний⁴⁴. Суть морального вреда состоит не столько в самом факте нанесения обиды, оскорбления, унижения, сколько в индивидуальном отношении к этому негативу человека⁴⁵.

Как представляется, именно это понимание морального вреда заложено в ст. 151 ГК РФ. В ней нашли отражение указания на причиненные нарушением прав личности физические и нравственные страдания, степень которых обусловлена ее индивидуальными особенностями (психические реакции индивида). Другое дело, что в названной статье акцент сделан на способы причинения морального вреда (нарушение личных неимущественных прав и т.д.), а не на суть этого явления. Такой подход, возможно, связан с названием статьи - «Компенсация морального вреда».

Основанием для компенсации морального вреда, причиненного работнику, может стать не только нарушение работодателем материальных, но и ума-

⁴³ Малеина М.Н. Личные неимущественные права граждан: понятие, осуществление, защита. М.: МЗ Пресс, 2001. С. 48.

⁴⁴ Табунщиков А.Т. Компенсация морального вреда в России и за рубежом: многоаспектность проблемы // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия «Философия, социология, право». 2009. Т. 57. № 7. С. 146

⁴⁵ Чуманов А.В., Цветкова А.Н. Оценка морального вреда экспертным путем // Правовая политика и правовая жизнь. 2003. № 3. С. 54.

ление нематериальных благ работника, в том числе дискриминация работника, нарушение его личной тайны (в частности, нарушение законодательства о персональных данных работника - ст. 86 - 90 ТК РФ).

Трудовое законодательство РФ не содержит рекомендаций по поводу того, в каком размере должен быть компенсирован моральный вред, причиненный работнику. Это справедливо, поскольку суммы компенсации в каждом конкретном случае будут разными и установить единый алгоритм их определения невозможно. Хотя в научной литературе можно найти предложения по установлению размеров компенсации морального вреда.

М.Н. Малеина полагает, что в случае таких нарушений, как несвоевременная или неполная выплата заработной платы или увольнение без законного основания либо с нарушением установленного порядка увольнения, для определения компенсации неимущественного вреда можно выделить единые частные критерии:

- материальное положение потерпевшего;
- наличие или отсутствие других источников дохода;
- наличие нетрудоспособных иждивенцев в семье потерпевшего;
- состояние здоровья⁴⁶.

Соответственно, размер компенсации должен быть выше, если работник не имеет других источников дохода, в состав его семьи входят нетрудоспособные иждивенцы, работник имеет хронические заболевания, травмы или находится в состоянии беременности (следовательно волнуется по поводу своего здоровья и возможных осложнений, поскольку в большинстве заболеваний лечение предполагается постоянное, а не периодическое, требуются существенные траты на лекарства, дополнительное питание). 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 граждани-

⁴⁶ 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.

на. 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 должен быть выше.

Работник, обращающийся в суд, самостоятельно определяет размер компенсации за причиненный ему моральный вред, который он хотел бы получить. При этом стороны заранее, например, в трудовом договоре, могут прийти к соглашению о размере морального вреда, который будет компенсирован работнику в случае нарушения работодателем принятых на себя обязательств. В этом случае суд может посчитать, что оснований для компенсации морального вреда в ином размере нет.

3.4 Особенности и случаи применения материальной ответственности работника перед работодателем

Классификация материальной ответственности работников осуществляется по одному основному критерию: по пределам материальной ответственности, которая может быть возложена на работника. Исходя из этого, выделяют ограниченную и полную материальную ответственность работников. В свою очередь, полная материальная ответственность может быть индивидуальной и коллективной.

Рассмотрим особенности ограниченной материальной ответственности работников. Работник на основании ст. 241 ТК РФ несет за причиненный ущерб материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если ТК РФ или иными федеральными законами не предусмотрено иное. Данная норма ТК РФ распространяется на всех работников и не требует заключения каких-либо дополнительных соглашений, согласно которым работник принимал бы на себя обязательства по возмещению ущерба, причиненного его действиями работодателю.

Важно отметить, что работник может быть привлечен к ограниченной материальной ответственности независимо от характера выполняемой им трудо-

вой функции, условий, в которых он трудится, дополнительных документов, оформляющих передачу работнику ценностей.

При этом работодателю в любом случае необходимо установить все обстоятельства, с наличием которых закон связывает возможность привлечения работника к материальной ответственности: отсутствие обстоятельств, исключающих ответственность, совершение противоправного деяния, вина работника, наличие ущерба, причинная связь между деянием и ущербом.

Ввиду того, что законодатель не конкретизировал в ст. 241 ТК РФ случаи применения ограниченной материальной ответственности, значит следует полагать, что эта разновидность ответственности является общей, которая распространяется на всех работников. В полном размере причиненного ущерба материальная ответственность в соответствии с ч. 2 ст. 242 ТК РФ на работника может возлагаться лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Анализ правоприменительной практики показывает, что наиболее типичными случаями, при которых наступает ограниченная материальная ответственность, являются:

- уничтожение или порча по небрежности имущества работодателя, полуфабрикатов, материалов, изделий (продукции), а также измерительных приборов, спецодежды, инструментов, и других предметов, которые работнику выданы в пользование;
- недобор денежных сумм, утрата документов, частичное или полное обесценение документов, уплата по вине работника штрафа⁴⁷.

Следует отметить, что в том случае, когда на работника возложена в установленном порядке полная материальная ответственность, но действиями работника допущены порча или уничтожение иного имущества работодателя, не включенного в перечень ценностей, за которые работник отвечает в полном размере, допустимо применение только ограниченной материальной ответственности.

⁴⁷ Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный). / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова ; 3-е изд., пересм.М., 2015. С. 517.

Так, как следует из материалов дела, рассмотренного Ленинградским областным судом, по условиям договора от 05 декабря 2010 г. на Ш. возложена полная индивидуальная материальная ответственность за необеспечение сохранности вверенных ему как водителю-экспедитору материальных ценностей. Полная индивидуальная материальная ответственность за необеспечение сохранности используемого им для исполнения своих трудовых обязанностей транспортного средства, а также за ущерб, причиненный третьим лицам при эксплуатации данного транспортного средства, на Ш. данным договором не возложена и в силу закона не могла быть возложена.

Иных предусмотренных законом оснований для возложения на ответчика материальной ответственности в полном размере причиненного в результате дорожно-транспортного происшествия ущерба при рассмотрении данного дела не установлено.

Таким образом, суд первой инстанции пришел к верному выводу, что в соответствии со ст. 241 ТК РФ с ответчика в пользу истца подлежит взысканию сумма материального ущерба в порядке регресса, в размере его среднего месячного заработка⁴⁸.

Что касается полной материальной ответственности работника, то она заключается в его обязанности возмещать работодателю причиненный прямой действительный ущерб в полном размере, т.е. в размере причиненного ущерба, а не в размере своей средней заработной платы.

Статья 242 ТК РФ закрепляет, что на работника материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагаться может лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба согласно ст. 243 ТК РФ на работника возлагается в строго определенных случаях, например:

⁴⁸ Определение Ленинградского областного суда от 19 декабря 2013 г. N 33-5777/2013 //Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

- когда на работника в соответствии с законом возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- при недостачи ценностей, которые работнику вверены на основании специального письменного договора или им получены по разовому документу;
- при причинении ущерба умышленным способом;
- при причинении ущерба в состоянии опьянения (наркотического, алкогольного или иного токсического);
- при причинении ущерба работником в тот период, когда не исполнялись трудовые обязанности и др.

Полная материальная ответственность работника, в зависимости от специфики работы, может быть индивидуальной или коллективной (бригадной).

Соответственно, при индивидуальной ответственности работник отвечает за ущерб самостоятельно, а при коллективной - совместно с другими материально ответственными работниками.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры в 2002 г. были утверждены Минтруда РФ⁴⁹. Например, к таким работникам относятся работники, осуществляющие депозитарную деятельность, продавцы, заведующие камер хранения, провизоры, заведующие секторами библиотек.

При приеме на работу материально ответственных лиц договор о полной материальной ответственности с ними целесообразно заключать одновременно с трудовым. В том случае, когда это сделано не было, работник может впоследствии попытаться отказаться от заключения договора о полной материальной ответственности, что порождает значительные сложности при дальнейшем оформлении взаимоотношений с работниками⁵⁰.

⁴⁹ Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Российская газета. 2003. 8 февраля.

⁵⁰ Бекетова Ю. Заблуждения работодателя по вопросам материальной ответственности работника // Трудовое право. 2016. № 2. С. 59.

Правоприменительная практика идет по пути применения к таким работникам дисциплинарных взысканий вплоть до увольнения.

После заключения с работником договора о полной индивидуальной материальной ответственности и оформления приема на работу работнику необходимо передать соответствующие товарно-материальные ценности. Передача товарно-материальных ценностей сопровождается проведением инвентаризации.

Рассмотрим пример из судебной практики Ростовского областного суда. Суд критически оценил результаты инвентаризации, так как истцом не были соблюдены требования нормативных актов, согласно которым при смене материально ответственного лица работодатель обязан провести инвентаризацию товарно-материальных ценностей с тем, чтобы установить наличие возможной недостачи.

Суд исходил из того, что при проведении инвентаризации 12 октября 2014 г. составлены две ведомости в составе двух комиссий, и пришел к обоснованному выводу, что однозначно установить сумму недостачи не представляется возможным, поскольку в ведомостях, представленных ответчиком Г., имеются расхождения, данное противоречие не устранено истцом. Кроме этого, инвентаризация проводилась за период с 4 сентября по 12 октября 2014 г., тогда как ответчица Ш. была принята на работу только с 11 сентября 2014 г., в этот же день - 11 сентября 2014 г. с Ш. заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности. При этом инвентаризация истцом не проводилась, доказательств вверения лично Ш. товарно-материальных ценностей на момент заключения договора о полной индивидуальной материальной ответственности в материалы дела не представлено⁵¹.

Оформление инвентаризационных документов должно быть предельно корректным. Ошибки, подчистки, расхождения в цифрах, отсутствие каких-либо обязательных данных являются нарушением порядка проведения инвентаризации.

⁵¹ Апелляционное определение Ростовского областного суда от 26 февраля 2015 г. № 33-2809/2015 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

На практике возникают ситуации, когда работник не занимается непосредственным обслуживанием денежных или товарных ценностей на постоянной основе, его должностные обязанности не включают в себя систематическую работу с материальными ценностями, вверяемыми ему под личную ответственность, но возникает необходимость поручить работнику разовое получение каких-либо ценностей.

Например, работнику, направленному в командировку, могут быть вручены отдельные ценности для передачи контрагентам работодателя (образцы продукции, результат выполненных работ, денежные средства для оплаты чего-либо).

Оформлять такую передачу ценностей договором о полной материальной ответственности не только нецелесообразно, но и неправильно, договоры о полной материальной ответственности предназначены для длительных отношений, а не для разовых акций. Да и отсутствие наименования должности такого работника в соответствующем перечне делает заключение договора незаконным.

Кроме этого, работники могут привлекаться для разового выполнения подобных обязанностей в случаях, когда отсутствуют материально ответственные работники, выполняющие работу с материальными ценностями в силу своих должностных обязанностей и на основании договора о полной материальной ответственности.

Так, в случае если в организации заболел кассир, его обязанности временно могут быть возложены на бухгалтера, который не является материально ответственным лицом, поэтому получение и выдачу денежных средств он будет осуществлять по разовым документам.

Для того чтобы правильно оформить получение работником ценностей по разовому документу, работодателю прежде всего необходимо издать распоряжение или приказ о поручении работнику соответствующего действия, требующего получения товарно-материальных ценностей. В приказе надо указать, что именно должен сделать работник, где, на основании чего он должен полу-

чить ценности, какие ценности он должен получить и кому и когда их передать. При необходимости также оформляется документ на получение ценностей (ордер, доверенность и т.п.).

ТК РФ рассматривает появление на работе в состоянии алкогольного или иного опьянения в качестве самостоятельного грубого нарушения трудовых обязанностей, которое достаточно даже для увольнения работника.

Для привлечения работника к ответственности по данному основанию работодателю следует доказать, что работник находился в состоянии опьянения при причинении ущерба. Подтверждается состояние опьянения либо медицинским заключением, либо иными доказательствами. В частности, к таковым могут относиться свидетельские показания, но, оценивая показания свидетелей, суд сопоставляет их между собой, и расхождение в показаниях позволяет усомниться в их достоверности, поэтому, как верно отмечает Е. Носкова, наиболее предпочтительным для работодателя будет организация медицинского освидетельствования работника⁵².

Для взыскания ущерба с работника необходимо соблюсти определенную процедуру. Определение размера ущерба, причиненного работодателю, зависит от характера правонарушения, в результате которого возник ущерб, формы вины причинившего ущерб и вида утраченного имущества.

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества (ст. 246 ТК РФ). Таким образом, при выявлении ущерба работодателю следует произвести полную опись и оценку поврежденного (уничтоженного) имущества для определения денежной суммы, эквивалентной понесенному ущербу. То есть требуется оценка утраченного или испорченного имущества.

⁵²Носкова Е. Алкогольное опьянение и технологии борьбы // Трудовое право. 2015. № 8. С. 35.

Оценивать имущество по стоимости нового, которое необходимо будет приобрести взамен утраченного (испорченного), непозволительно, ведь имущество некоторое время находилось в пользовании работодателя, его стоимость по сравнению с новым снизилась в связи с естественным износом.

В Апелляционном определении Астраханского областного суда от 02 июля 2014 г. № 33-1830/2014 содержится следующее определение рыночной стоимости: «Рыночной стоимостью имущества является цена, по которой продавец, имеющий полную информацию о стоимости имущества и не обязанный его продавать, согласен был бы продать его, а покупатель, имеющий полную информацию о стоимости имущества и не обязанный его приобрести, согласен был бы приобрести»⁵³.

В том случае, когда работодатель не имеет возможности или желания производить оценку причиненного ущерба по рыночной стоимости, он имеет право оценить его по данным бухгалтерского учета, однако необходимо учитывать, что имущество должно быть правомерно принято к учету и его стоимость должна быть уменьшена от первоначальной пропорционально естественному износу и (или) иным факторам, уменьшающим первоначальную стоимость (допущенная ранее порча имущества, уменьшение его стоимости в результате каких-либо непредвиденных обстоятельств и т.п.).

При ограниченной материальной ответственности размер ущерба, причиненного работодателю, возмещается в пределах средней месячной заработной платы работника.

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества (ст. 246 ТК РФ).

⁵³ Апелляционное определение Астраханского областного суда от 02 июля 2014 г. № 33-1830/2014 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

В том случае если невозможно установить день причинения ущерба, то согласно разъяснению Верховного Суда РФ, сделанному им в п. 13 Постановления от 16 ноября 2006 г. № 52, работодатель вправе исчислить его на день обнаружения.

Чаще всего для определения размера ущерба работодатель инициирует проведение инвентаризации. И это правильно, так как согласно Приказу Минфина России от 09 июля 1998 г. № 34н⁵⁴ проведение инвентаризации обязательно при:

- смене материально ответственных лиц;
- выявлении фактов хищения, злоупотребления или порчи имущества⁵⁵.

В 2010 г. Конституционный Суд РФ рассматривал вопрос об оспаривании конституционности части ч. 1 ст. 248 ТК РФ по мотивам спорности наличия для работодателя возможности лишать работника имущества без решения суда, но в результате изучения представленных материалов Суд не нашел оснований для принятия жалобы к рассмотрению⁵⁶. При этом было указано, что положение закона, устанавливающее, что возмещение ущерба, размер которого не превышает средний месячный заработок работника, производится по приказу руководителя путем удержаний из заработка работника, причинившего ущерб, не противоречит Конституции РФ, поскольку оно не нарушает справедливый баланс между правами работника и правомерными интересами общества и государства и не препятствует реализации конституционных гарантий государственной, в том числе судебной, защиты имущественных прав работника, возникающих в связи с получением им заработной платы.

Как представляется, невозможно сделать однозначный вывод по рассматриваемому вопросу и согласиться с тем, что процедура привлечения к материальной ответственности работника, обеспечивающая защиту имущественных

⁵⁴ Приказ Минфина РФ от 29 июля 1998 г. № 34н «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ» (в ред. от 28 марта 2017 г.) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1998. 14 сентября.

⁵⁵ Гнатюк И. Все о материальной ответственности работника // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2016. № 4. С. 21.

⁵⁶ Определение Конституционного Суда РФ от 25 ноября 2010 г. № 1617-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Минько Владимира Ивановича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 248 Трудового кодекса РФ» // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

прав сторон трудового правоотношения, и процедура привлечения к материальной ответственности работника, обеспечивающая решение задач охраны и сбережения государственной собственности, являются по существу аналогичными.

М.С. Сагандыков в качестве мер по совершенствованию трудового законодательства предлагает возможность обжалования работником в суд распоряжения работодателя о возмещении ущерба, которое должно приостанавливать исполнение распоряжения работодателя до вступления решения суда в законную силу⁵⁷. Но данный вопрос не снимается, а, по сути, лишь относят его к компетенции суда. К тому же такой подход позволяет сделать вывод о том, что распоряжение работодателя, сделанное без согласия на то работника, изначально утрачивает самостоятельное значение и смысл, так как оно в случае обжалования работником либо не будет исполнено до вступления в силу соответствующего постановления суда, либо будет отменено в случае признания судом удержания с работника ущерба незаконным.

Таким образом, нормы, устанавливающие порядок взыскания с работника ущерба, допускают неоднозначность во мнениях не только в научном, но и в судебном сообществе.

Условия, при которых взыскание причиненного ущерба осуществляется только судом, установлены в ч. 2 ст. 248 ТК РФ. Истечение месячного срока для взыскания ущерба по распоряжению работодателя как основание для взыскания по решению суда полностью соответствует ч. 1 ст. 248 ТК РФ. Разночтения возникают при рассмотрении иных условий, определяющих, какой порядок взыскания ущерба (внесудебный или судебный) будет реализован. При исследовании ч. 2 ст. 248 ТК РФ ученые нередко делают вывод о необходимости рассмотрения исключительно в совокупности таких условий, как несогласие работника добровольно возместить причиненный ущерб, а также превышение подлежащей взысканию с работника суммы причиненного ущерба размера

⁵⁷ Определение Конституционного Суда РФ от 25 ноября 2010 г. № 1617-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Минько Владимира Ивановича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 248 Трудового кодекса РФ» // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

среднего месячного заработка данного работника⁵⁸. Такое толкование нормы не учитывает положение ч. 1 ст. 248 ТК РФ, прямо предусматривающее, что по распоряжению работодателя с виновного работника производится взыскание суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка. Определяющее значение в данном вопросе имеет позиция Конституционного Суда РФ, согласно которой взыскание причиненного работодателю ущерба в размере, превышающем средний месячный заработок работника, осуществляется исключительно судом, что обеспечивает полное и всестороннее исследование обстоятельств причинения ущерба⁵⁹.

Поскольку в ч. 1 ст. 248 ТК РФ законодатель не указывает прямо на необходимость согласия работника для взыскания ущерба по распоряжению работодателя и на возможную форму выражения такого согласия, ч. 2 данной статьи в действующей редакции не дает оснований для однозначного вывода о взыскании ущерба исключительно судом как на последствие несогласия работника добровольно возместить причиненный работодателю ущерб.

Следующим вариантом взыскания ущерба с работника является добровольное возмещение им ущерба. Согласно ч. 4 ст. 248 ТК РФ работник, виновный в причинении работодателю ущерба, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Также работником может быть передано работодателю равноценное имущество. В счет погашения причиненного ущерба работник может передать

⁵⁸ Абрамова О.В., Гаврилина А.К. Материальная ответственность сторон трудового договора. Комментарий к разделу XI Трудового кодекса РФ / под общ. ред. профессора Ю.П. Орловского. М.: Контракт, 2011. С. 176.

⁵⁹ Определение Конституционного Суда РФ от 22 марта 2012 г. № 616-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Савчука Владимира Ивановича на нарушение его конституционных прав пунктом 2 части первой статьи 243 Трудового кодекса РФ» // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

работодателю равноценное имущество или исправить (починить, отремонтировать) поврежденное. Но такие действия работника возможны только при согласии на них работодателя.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обобщая материал, изложенный в данной работе, посвященной юридической ответственности по трудовому законодательству, следует отметить, что юридическая ответственность обладает наиболее высоким уровнем правопобуждения субъектов общественных отношений к следованию в направлении, указанном в законе, преодолевая иные интересы, часто возникающие в отрыве от предписаний закона.

Юридическая ответственность по трудовому законодательству побуждает правообязанного субъекта следовать по пути, выраженном в законодательстве. Она образует условия формирования и поддержки в трудовых правоотношениях.

Юридическая ответственность в трудовом праве представлена различными видами, а именно дисциплинарной и материальной.

Дисциплинарная ответственность выражается в виде дисциплинарных взысканий. В рамках данного вида юридической ответственности работник претерпевает предусмотренные нормами трудового права негативные последствия личного характера за то, что им не исполнены или ненадлежаще исполнены трудовые обязанности, возложенные на него.

За совершение дисциплинарных проступков работодатель вправе применить к работникам следующие взыскания: замечание, выговор, увольнение по основаниям, предусмотренным ТК РФ. Этот перечень дисциплинарных взысканий не является исчерпывающим. Федеральным законом, уставом или положением о дисциплине, установленным федеральным законом, для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания. Однако дисциплинарные взыскания, установленные иными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, применяются только к тем работникам, которые в соответствии с ними подпадают под их действие.

Право выбора конкретного дисциплинарного взыскания принадлежит работодателю. Однако при этом должна учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он совершен.

Применение взыскания за совершение дисциплинарного проступка является правом, а не обязанностью работодателя. Поэтому работодатель может, учитывая все обстоятельства дела, не налагать взыскание на работника, совершившего дисциплинарный проступок, а ограничиться беседой с ним или устным замечанием. Применяя дисциплинарное взыскание, необходимо строго соблюдать установленные для этого правила.

Материальной ответственностью сторон трудового договора является юридическая обязанность возместить в размере и порядке, установленном законом, прямой действительный ущерб, который ее противоправными и виновными действиями (бездействием) был причинен другой стороне.

Действующие трудовые нормы о материальной ответственности главным образом сосредоточены в специальном разделе XI ТК РФ. При этом раздел включает следующие подразделы: общие положения (глава 37), материальная ответственность работодателя перед работником (глава 38) и материальная ответственность работника (глава 39).

Материальная ответственность может быть возложена только на сотрудников, работающих на условиях трудовых договоров. В том числе сюда относятся совместители, временные и сезонные работники. Лица, с которыми заключены договоры гражданско-правового характера, материальной ответственности перед работодателем нести не могут, их ответственность квалифицируется как имущественная.

Условиями для наступления материальной ответственности является наличие:

- 1) прямого действительного ущерба, подтвержденного соответствующими документами;
- 2) вины работника или работодателя в совершении противоправного действия (бездействия);
- 3) противоправного поведения (действий или бездействия) работника или работодателя, нарушающего нормы законодательства РФ;

4) причинной связи между действиями одной стороны и возникшим у другой стороны прямым действительным ущербом.

Важно отметить, что материальная ответственность наступает только при одновременном наличии вышеперечисленных условий.

В качестве мер, направленных на совершенствование трудового законодательства о юридической ответственности, предлагается следующее:

1. Для разрешения противоречий в привлечении работников к материальной ответственности за разглашение охраняемой законом тайны следует исключить п. 7 ст. 243 из ТК РФ, оставив этот вопрос для детального урегулирования нормами других отраслей права, влекущими иную юридическую ответственность.

Кроме того, следует дополнить нормы института материальной ответственности соответствующими разъяснениями по правоприменению выше указанного пункта.

2. Части 1, 2 ст. 248 ТК РФ следует изложить в следующей редакции:

«Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающего среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя при наличии письменного согласия работника. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Взыскание причиненного ущерба осуществляется только судом в случаях истечения указанного в части 1 настоящей статьи месячного срока; отсутствия согласия работника на добровольное возмещение причиненного ущерба; превышения суммы причиненного ущерба, подлежащей взысканию с работника, размера его среднего месячного заработка».

Как представляется, данные меры будут способствовать совершенствованию законодательства в сфере материальной ответственности работника перед работодателем.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I Правовые акты

- 1 Конституция Российской Федерации : офиц. текст. – М.: Приор, 2001. – 32 с.
- 2 Гражданский кодекс Российской Федерации: Часть первая – четвертая: Принят Государственной Думой 21 октября 1994 года // Собр. законодательства Российской Федерации. – 1994. – № 22. – Ст. 2457.
- 3 Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ (в ред. ФЗ от 19.12.2016 № 438-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 46. – Ст. 4532.
- 4 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. ФЗ от 03.07.2016 № 348-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (1 часть). – Ст. 3.
- 5 Федеральный закон РФ от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (в ред. ФЗ от 28.12.2016 № 431-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2001. – № 33 – (1 часть). – Ст. 3431.
- 6 Приказ Минфина РФ от 29 июля 1998 г. № 34н «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ» (в ред. Приказа от 29.03.2017 № 47н) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 1998. – 14 сентября.
- 7 Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 10 от 20 декабря 1994 г. «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» (в ред. от 6 февраля 2007 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1995. – № 3.
- 8 Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответствен-

ности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Российская газета. – 2003. – 8 февраля.

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

10 Определение Конституционного Суда РФ от 25 ноября 2010 г. № 1617-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Минько Владимира Ивановича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 248 Трудового кодекса РФ» [Электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

11 Определение Конституционного Суда РФ от 29 мая 2012 г. № 1000-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Савина Владимира Анатольевича на нарушение его конституционных прав частью третьей статьи 193 Трудового кодекса РФ» // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

II Специальная литература

12 Абдуллаев, М.И. Проблемы теории государства и права: учеб. / М. И. Абдуллаев, С. А. Комаров. – СПб. : Питер, 2003. – 584 с.

13 Абрамова, О.В. Материальная ответственность сторон трудового договора. Комментарий к разделу XI Трудового кодекса РФ / О. В. Абрамова, А. К. Гаврилина ; под ред. Ю.П. Орловского. – М. : Контракт, 2011. – 694 с.

14 Басманова, Н.К. К вопросу о противоправных действиях как основании возникновения правоотношений возмещения и компенсации / Н.К. Басманова // Адвокат. – 2012. – № 7. – С. 37-42.

15 Бекетова, Ю. Заблуждения работодателя по вопросам материальной ответственности работника / Ю. Бекетова // Трудовое право. – 2016. – № 2. – С. 59-63.

16 Большой юридический словарь / под ред. А.В. Малько. – М. : Проспект, 2009. – 1134 с.

17 Вишневский, А.Ф. Юридическая ответственность: некоторые аспекты теоретического осмысления в правовой науке / А.Ф. Вишневский // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2013. – № 4. – С. 18-22.

18 Власенко Н.А. Теория государства и права : учебное пособие / Н.А. Власенко. – М. : Проспект, 2011. – 562 с.

19 Волков, А.М. Основы права: учеб. / А.М. Волков, Е.А. Лютягина, А.А. Волков. – М. : Закон и право, 2013. – 496 с.

20 Гнатюк, И. Все о материальной ответственности работника / И. Гнатюк // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2016. – № 4. – С. 21-26.

21 Головина, С.Ю. Трудовое право России: учебник / С.Ю. Головина. – М. : Юрайт, 2014. – 780 с.

22 Голубев, К.И. Компенсация морального вреда как способ защиты немущественных благ личности / К.И. Голубев, С.В. Нарижний. – СПб. : Академия, 2000. – 144 с.

23 Гончарова, М. Признание вины - не все так просто / М. Гончарова // ЭЖ-Юрист. – 2012. – № 5. – С. 7-8.

24 Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный) / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : НОРМА; ИНФРА-М, 2015. – 976 с.

25 Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. – 7-е изд., испр., доп. и перераб. – М. : КОНТРАКТ, КНОРУС, 2015. – 860 с.

26 Комментарий к Трудовому кодексу РФ. 4-е изд., испр. и доп. / отв. ред. В.Л. Гейхман, Е.Н. Сидоренко. – М. : Юрайт, 2012. – 788 с.

27 Корсаненкова, Ю.В. Материальная ответственность работодателя: проблемы правового регулирования / Ю.В. Корсаненкова // Российский ежегодник трудового права. – 2013. – № 9. – С. 360-365.

28 Кузьмин И.А. Юридическая ответственность и ее реализация : учеб. пособие / И.А. Кузьмин. – Иркутск : Изд-во ИГУ, 2013. – 144 с.

- 29 Кулапов, В.Л. Теория государства и права : учеб. / В.Л. Кулапов, А.В. Малько. – М. : Норма, 2011. – 556 с.
- 30 Лазарев, В.В. Теория государства и права : учеб. / В.В. Лазарев, С.В. Липень. – М. : Юристъ, 2013. – 766 с.
- 31 Лейст, О.Э. Методологические проблемы юридической ответственности. Проблемы теории государства и права / О.Э. Лейст. – М. : Наука, 1999. – 612 с.
- 32 Липинский, Д.А. Юридическая ответственность как институт права / Д.А. Липинский // Юристъ. – 2013. – № 12. – С. 3-8.
- 33 Лушников, А.М. Курс трудового права: учебник : в 2 т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова – М. : Статут, 2009. – Т. 2. – 994 с.
- 34 Малеина, М.Н. Личные неимущественные права граждан: понятие, осуществление, защита / М.Н. Малеина. – М. : МЗ Пресс, 2001. – 96 с.
- 35 Малеина, М.Н. Система критериев определения компенсации неимущественного вреда как способа защиты гражданских, семейных и трудовых прав граждан / М.Н. Малеина // Журнал российского права. – 2015. – № 5. – С. 59-64.
- 36 Мерзликина, Р.А. Особенности юридической ответственности (деликтоспособности) физкультурно-спортивных организаций / Р.А. Мерзликина, А.В. Бычкова // Спорт: экономика, право, управление. – 2014. – № 1. – С. 29-33.
- 37 Мусаткин, А.А. Юридическая ответственность. Теория государства и права : учеб. / А.А. Мусаткин ; отв. ред. А.В. Малько. – М. : КНОРУС, 2008. – 632 с.
- 38 Носкова, Е. Алкогольное опьянение и технологии борьбы / Е. Носкова // Трудовое право. – 2010. – № 8. – С. 35-39.
- 39 Пьянов Н.А. Консультации по теории государства и права : учеб. пособие / Н.А. Пьянов. – Иркутск: Изд-во Иркут. гос. ун-та, 2011. – 300 с.
- 40 Радько, Т.Н. Теория государства и права : учеб. / Т.Н. Радько, В.В. Лазарев, Л.А. Морозова. – М. : Проспект, 2015 – 568 с.

41 Рыльская, М.А. Проблемы разрешения конфликтов в гражданском обществе / М.А. Рыльская // Гражданское общество в России и за рубежом. – 2014. – № 3. – С. 14-18.

42 Сагандыков, М.С. О конституционности привлечения работников к материальной ответственности во внесудебном порядке / М.С. Сагандыков // Журнал российского права. – 2013. – № 11. – С. 40-46.

42 Серков, П.П. О понятии юридической ответственности / П.П. Серков // Журнал российского права. – 2013. – № 8. – С. 69.

43 Ситникова, Е.Г. Дисциплина труда: что нужно знать работнику и работодателю / Е.Г. Ситникова, Н.В. Сенаторова. – М. : Редакция «Российской газеты», 2015. – Вып. 13. – С. 17-26.

44 Табунщиков, А.Т. Компенсация морального вреда в России и за рубежом: многоаспектность проблемы / А.Т. Табунщиков // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия «Философия, социология, право». – 2009. – Т. 57. – № 7. – С. 146-151.

45 Толковый словарь русского языка : в 3 т. / под ред. Д.Н. Ушакова. – М. : Вече; Мир книги, 2011. – Т. 2. – 1302 с.

46 Толмачев, И. Материальная ответственность - просто о сложном / И. Толмачев // Кадровый вопрос. – 2013. – № 1. – С. 47-53.

47 Трудовое право России : учебное пособие / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова ; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. – Саратов : Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. – 740 с.

48 Трудовое право : учебник / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. – М. : Юрайт, 2015. – 698 с.

49 Чуманов, А.В. Оценка морального вреда экспертным путем / А.В. Чуманов, А.Н. Цветкова // Правовая политика и правовая жизнь. – 2003. – № 3. – С. 54-58.

50 Шадрина, Т.В. Тяжесть дисциплинарного проступка: мнение работодателей и позиция судов / Т.В. Шадрина // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. – 2016. – № 8. – С. 31-34.

51 Шепелев, В.И. Правовое поведение и юридическая ответственность. Теория государства и права: учеб. / В.И. Шепелев, В.Я. Любашиц, М.Б. Смоленский. – Ростов н/Д : Феникс, 2010. – 558 с.

52 Шестакова, Е.В. Сложные вопросы приема на работу и увольнения / Е.В. Шестакова. – М. : Норма, 2016. – 140 с.

III Материалы судебной практики

53 Апелляционное определение Астраханского областного суда от 02 июля 2014 г. № 33-1830/2014 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

54 Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 27 февраля 2014 г. по делу № 33-1665/2014 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

55 Апелляционное определение Воронежского областного суда от 21 августа 2014 г. № 33-4289 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

56 Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 08 сентября 2014 г. № 33-8678/14, А-52 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс] // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

57 Апелляционное определение Московского городского суда от 02 августа 2013 г. № 11-21398/2013 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

58 Апелляционное определение Московского городского суда от 10 апреля 2015 г. № 33-7942 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

59 Апелляционное определение Московского городского суда от 10 декабря 2013 г. № 11-40455 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

60 Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 13 ноября 2014 г. № 33-9566/2014 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

61 Апелляционное определение Пермского краевого суда от 01 октября 2012 г. № 33-8712-2012 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

62 Апелляционное определение Ростовского областного суда от 26 февраля 2015 г. № 33-2809/2015 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

63 Кассационное определение Хабаровского краевого суда от 24 февраля 2012 г. № 33-1428 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс] // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».