

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: Правовое регулирование материальной ответственности сторон
трудового договора

Исполнитель

студент группы 321об-1

(подпись, дата)

В.И. Шакирова

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

« _____ » _____ 2017 г,

З А Д А Н И Е

К выпускной квалификационной работе студента Шакировой Вероники Ильгамовны, группа 321об-1.

1. Тема выпускной квалификационной работы: Правовое регулирование материальной ответственности сторон трудового договора

(утверждена приказом от 27.03.2017 № 671-УЧ)

2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта) 07.06.2017.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Законодательство РФ и Амурской области, статистическая информация, судебная практика.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): Общие положения трудового законодательства, регулирующего порядок привлечения к материальной ответственности сторон трудового договора: основания, проблема выплаты з/п.

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

7.Дата выдачи задания: 14.09.2016 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы: Алексеенко Павел Григорьевич, доцент кафедры гражданского права АмГУ, кандидат юридических наук

Задание принял к исполнению (дата): 14.09.2016 г.

(подпись

студент

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 67 с., 50 источников.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, РАБОТОДАТЕЛЬ, РАБОТНИК, ДЕЙСТВИТЕЛЬНЫЙ (ПРЯМОЙ) ИМУЩЕСТВЕННЫЙ УЩЕРБ, КЛЮЧЕВАЯ СТАВКА ЦЕНТРАЛЬНОГО БАНКА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, КОМПЕНСАЦИОННЫЙ ХАРАКТЕР, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Предметом выпускной квалификационной работы на степень бакалавра являются нормы трудового законодательства, доктринальные источники, нормативные правовые акты, регламентирующие институт материальной ответственности сторон трудового договора в Российской Федерации, труды российских ученых, а также существующая правоприменительная практика.

Объектом выступают общественные правоотношения, связанные с реализацией материальной ответственности сторон трудового договора, в частности, работодателя.

Целью является комплексный анализ института материальной ответственности сторон трудового договора, в частности, ответственности работодателя, в Российской Федерации.

Научная новизна исследования в пределах квалификационной работы заключается в том, что оно представляет собой одну из попыток теоретико-правового анализа материальной ответственности сторон трудового договора, в частности, работодателя, в свете последних изменений законодательства в данной области. Тема стала исключительно актуальной в последнее время, когда нередки случаи невыплаты заработной платы в течение длительного периода времени, неполной ее выплаты, нарушения работодателями правил приема и увольнения работников и т.д.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	
5	
1. Общие положения о материальной ответственности	
9	
1.1 Становление института материальной ответственности в трудовом праве	9
1.2 Понятие материальной ответственности сторон в трудовом праве	13
1.3 Условия (основания) наступления материальной ответственности	16
2. Материальная ответственность работодателя перед работником	22
2.1 Условия привлечения к материальной ответственности работодателя	22
2.2 Возмещение работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться	23
2.3 Ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника	30
2.4 Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику	33
3. Материальная ответственность работника перед работодателем	47
3.1 Обязанность возмещения причиненного вреда	47
3.2 Порядок взыскания ущерба, причиненного работодателю	52
Заключение	

ВВЕДЕНИЕ

Труд всегда являлся движущей силой прогресса, поэтому его роль в жизни общества исключительно велика. Он по сей день оказывает образующее влияние на экономику государства в целом, и как следствие, на экономические отношения в отдельности. Ведь как известно, трудовое право, как самостоятельная отрасль российского права из ряда тех отраслей, которые непосредственно переплетаются с экономическими процессами, оказывающими прямое влияние на уровень состоятельности и социального климата в обществе.

Выбор темы для исследования в рамках выпускной квалификационной работы на степень бакалавра обусловлен ее чрезвычайной злободневностью и значимостью. Тема стала исключительно актуальной в последнее время, когда нередки случаи невыплаты заработной в течение длительного периода времени, неполной ее выплаты, нарушения работодателями правил приема и увольнения работников и т.д.

Российское государство на фоне развития рыночных отношений постоянно продолжает расширять положения норм, основными задачами

которых являются защита и охрана конституционных прав граждан, их законных интересов во всех сферах жизнедеятельности, в том числе и в сфере труда. В 1993 году в Конституцию Российской Федерации включили такие понятия, как право частной собственности, имущество и еще ряд немаловажных понятий. И в соответствии с частью 2 статьи 8 Конституции Российской Федерации отныне защищаются равными способами частная, муниципальная, государственная и иные формы собственности.

Материальная ответственность сторон трудового договора является одним из существенных механизмов защиты права собственности, а также других смежных с ним прав и интересов граждан. Поэтому трудовое законодательство, регулируя отношения по материальной ответственности сторон трудового договора, направлено не только на обеспечение сохранности имущества работодателя, но также принципиально превозносит охрану личной собственности работника, его права на труд, соответственно, на должное и своевременное вознаграждение за него. Материальная ответственность по трудовому праву представляет из себя обязанность виновной стороны возместить причиненный другой стороне трудового договора имущественный ущерб. Нормы материальной ответственности обуславливают соблюдение трудовой дисциплины, воспитание бережного отношения к имуществу сторон трудового договора, профилактику неправомерного поведения.

Раскрыв задачи института материальной ответственности, основываясь на фундаментальных положениях Конституции Российской Федерации, логично прийти к выводу о том, что особенной функцией такой ответственности является охранительная. Она осуществляется в рамках состоявшегося трудового правоотношения. Поэтому ее можно рассматривать как страхующую систему, призванную удовлетворять коренные потребности участников трудовых правоотношений. Одной из таких потребностей является заработная плата работника. Как правило, это существенный элемент трудового договора. Заработная плата - основное средство содержания не только самого работника, но и членов его семьи.

Трудовое право выступает зеркалом сложившейся экономической действительности, отражая в себе неравноправное положение сторон трудовых правоотношений. Работодатель – более сильная и относительно независимая фигура, работник – напротив, экономически более слабая, подвластная.

Отметим, что проблема правового регулирования материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, по своей теоритической и практической значимости всегда являлась более авторитетной, в отличие от проблемы правового регулирования материальной ответственности работодателя в той же сфере оплаты труда. Первая довольно обстоятельно исследуется учеными-трудовиками в области трудового права.

Иначе обстоят дела с анализом норм трудового законодательства в рамках проблемы материальной ответственности более устойчивой стороны трудового договора – работодателя.

Научная новизна исследования в пределах квалификационной работы заключается в том, что оно представляет собой одну из попыток комплексного теоретико-правового анализа материальной ответственности сторон трудового договора, в частности, работодателя, как соответственно нового института трудового права в свете последних изменений законодательства в данной области.

Предметом выпускной квалификационной работы на степень бакалавра являются нормы трудового законодательства, доктринальные источники, нормативные правовые акты, регламентирующие институт материальной ответственности сторон трудового договора в Российской Федерации, труды российских ученых, а также существующая правоприменительная практика.

Объектом выступают общественные правоотношения, связанные с реализацией материальной ответственности сторон трудового договора, в частности работодателя. В данном случае мы будем говорить о материальной ответственности как о теоритической категории и как о правовом явлении социальной действительности.

Методологическую и теоритическую основу исследования составляют *диалектический метод*, также используются методы *частно-научного характера*, такие как *исторический, логический, системно-структурный, функциональный, сравнительный*.

Целью написания квалификационной работы является комплексный анализ института материальной ответственности сторон трудового договора, в частности, ответственности работодателя, в Российской Федерации, для достижения чего поставлены **задачи**:

1. Изучить исторические предпосылки развития института материальной ответственности сторон трудового договора;
2. Уточнить понятие материальной ответственности сторон трудового договора;
3. Раскрыть общие условия наступления материальной ответственности;
4. Изучить сущность материальной ответственности работодателя;
5. Выделить основания материальной ответственности работодателя;
6. Изучить порядок привлечения работодателя к материальной ответственности;
7. Исследовать применение положений материальной ответственности работодателя на практике;
8. Проанализировать статистику нарушений в сфере оплаты труда и выявить тенденцию их роста, уделяя первостепенное внимание анализу случаев.
9. Рассмотреть основные положения, регулирующие материальную ответственность работника;
10. Изучить порядок взыскания ущерба, причиненного работодателю, с работника.

Поставленные задачи исследования предопределили весь материал, составляющий содержание квалификационной работы.

Структурно выпускная квалификационная работа на степень бакалавра состоит из введения, трех глав, заключения и библиографического списка.

При написании данной квалификационной работы использованы, прежде всего, нормативные документы: Конституция Российской Федерации, Трудовой, Гражданский и Уголовный кодексы Российской Федерации, Федеральные законы Российской Федерации, иные нормативные-правовые акты, судебная практика, в частности Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, также материалы и статистика нарушений в сфере трудового законодательства из архива Государственной инспекции труда в Амурской области.

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

1.1 Становление института материальной ответственности в трудовом праве

Исследователи в сфере юриспруденции считают логичным начинать повествование о становлении института материальной ответственности в России с описания самих истоков института материальной ответственности работника в трудовом праве. Эта точка зрения обоснована тем, что изначально в положительном праве появились нормы о материальной ответственности работника, преследуя цели защиты его заработной платы от чрезмерных удержаний. Такие удержания ранее регламентировались статьями, из которых состояли главы *«Гарантии и компенсации»* в КЗоТ 1922 и 1971 гг. Продолжительное время в советской России материальная ответственность сторон трудового договора не выделялась в должный самостоятельный

институт трудового законодательства. Поэтому традиционно данная проблема рассматривалась однобоко: исключительно в рамках гражданского права и только со стороны материальной ответственности работника. Многие ученые отрицательно относились к расширению толкования термина «материальной ответственности», так как признавали возможность субсидиарного применения норм гражданского права к трудовым отношениям.

Важным толчком в развитии учения о материальной ответственности послужило обоснование ее взаимного характера. Например, Мирон Иосифович Бару одним из первых высказал предположение «двусторонности» материальной ответственности. Однако, обоснованные суждения о том, что данный институт включает в себя не только материальную ответственность работников перед предприятием в целом, но и материальную ответственность предприятия (работодателя) перед работником выдвинули Л.А. Сыроватская и П.Р. Стависский. В данном случае «отправной» точкой служило то, что сама ответственность работников перед предприятием, как и предприятия (работодателя) перед работником, вытекала из трудового правоотношения, сторонами которого они являлись, а содержанием служили уже взаимные обязанности, в том числе обусловленные причинением вреда.

Стависский особенно подчеркивал, что для каждого вида правоотношений материальная ответственность определяется в качестве внутренней ответственности, основанная не на общеобязательных, а на специальных нормах, регулирующих только данный вид общественных отношений. Ученый также считал материальную ответственность общеправовой юридической ответственностью, которая по-особенному проявляет свои принципы в трудовых и гражданских правах. Войтинский же отрицал возможность применения гражданского права по аналогии закона в отношении материальной ответственности сторон, в частности материальной ответственности работника. Обоснованные доводы ученого, актуальные по сей день, касались общих принципов норм, регулирующих трудовое законодательство. Он не считал правильным применять нормы гражданского права, отбрасывая

фундаментальные начала законодательства о труде. Войтинского поддерживали такие ученые, как А.Ф. Лях, П.Д. Каминская. Они также утверждали, что вред, причиненный имуществу нанимателя (работодателя), необходимо возмещать в рамках трудового законодательства.

Наконец, с начала 20-х годов XX в. в советской науке доминирующие позиции заняла точка зрения, согласно которой трудовое право стало признаваться самостоятельной отраслью трудового права. Однако, оно не перестало быть смежным с гражданским правом. Это позволило применять некоторые нормы гражданского права к трудовым правоотношениям. Жесткая централизация регулирования института материальной ответственности вплоть до 50-х годов не представляла возможностей для расширения научной деятельности в сфере трудового законодательства. Только в 1955 году ученый С.С. Каринский преуспел в проекте, где должным образом обосновал самостоятельность института материальной ответственности. Благодаря ему юридическая наука обогатилась категориями существенных различий между трудовой ответственностью и ответственностью в рамках гражданского законодательства. Выделил такие категории, как охрана заработной платы, возмещение причиненного работником ущерба имуществу работодателя, правовое регулирование материальной ответственности работника и воспитание рабочих. Ученый отмечал, что все это не может осуществляться, преступая рамки установленных трудовым законодательством обязанностей работников (служащих), также в отрыве от правового регулирования дисциплины труда, его фактической оплаты. Из этого общепринятого суждения следовала очевидная констатация факта: правоотношения в области возмещения вреда, причиненного работником, не являются исключительно имущественными отношениями между сторонами, как, например, в гражданско-правовом договоре. Предлагали трактовать понятие возмещение вреда, как противоправные, виновные действия (бездействия) работника, следствием которых явилось причинение вреда имуществу

работодателя.¹Казусами для примера могли служить порча инструментов, недостача товара, денежных ценностей и т.п. В таких случаях, ответственность за имущество, которому причинен вред, лишалась имущественного характера. Возмещался ущерб из заработной платы работника, но в ограниченном размере. Это, по сути, являлось явным дополнительным обременением для стороны, несущей ответственность. Было также высказано мнение Тищенко² о том, что взыскание ущерба в рамках причиненного хищением по месту работы, не считается юридической ответственностью. Подобное предположение отражено в Постановлении СНК СССР от 26 августа 1929 г.², Постановлении ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г. «*О компенсациях и гарантиях при переводе, приеме вновь и направлении на работу в другую местность*». В актах, в том числе в соответствии со статьей 124 («Ограничение удержаний из заработной платы») КЗоТ от 1971 года³ не рассматривались в качестве материальной ответственности случаи удержания из заработной платы невозвращенных авансов, выданных в счет заработной платы, или на служебную командировку, или на перевод в другую местность, удержания за неотработанные дни отпуска. Заметим, в настоящем Трудовом кодексе Российской Федерации данный подход отражен в статье 137 («Ограничение удержаний из заработной платы»).

Что касается материальной ответственности работодателя, то она могла содержаться в литературе одновременно в нескольких разделах сразу. Таких как: оплата труда работника, гарантии и компенсации и т.д. В конце концов отечественные ученые, опираясь на ранние достижения трудовой науки разработали новацию Трудового кодекса Российской Федерации, в который официально включался специальный раздел под названием «Материальная ответственность сторон трудового договора».

¹Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М. : Статут, 2009. 879 с.

² Постановление от 26 августа 1929 г. «О переходе на непрерывное производство в предприятиях и учреждениях союза ССР» [Электронный ресурс]. URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_3590.htm (дата обращения: 19.04.2017).

³ Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

В заключение скажем, что в советской трудовой науке концептуальный анализ понятия материальной ответственности начинался исключительно с приведения к общему конкретным критериев отграничения материальной ответственности работников от гражданской имущественной ответственности. С учетом исторических результатов научных исследований в сфере трудового законодательства можно выделить как общее, так и особенное в регулировании института материальной ответственности:

1) материальная ответственность возникает у обеих сторон трудового правоотношения;

2) существенным условием для привлечения к материальной ответственности является виновное нарушение обязанностей в рамках существующих трудовых отношений (кроме случая ответственности работодателя по статье 236 Трудового кодекса Российской Федерации, где прямо закреплено условие о возможном отсутствии вины);

3) материальная ответственность как ответственность сторон по своей природе имеет компенсационный, а не штрафной характер.

Не является исключением материальная ответственность работодателя по ст. 236 ТК РФ, так как проценты привязаны к ключевой ставке ЦБ РФ;

4) если в гражданском праве расторжение договора может повлечь и освобождение от обязательств, то в рамках трудового права расторжение трудового договора в случае причинения материального ущерба другой стороне трудового правоотношения не освобождает виновную сторону от возмещения ущерба (ч. 3 ст. 232 ТК РФ)⁴;

5) по общему правилу в трудовом праве применяется исключительно долевая материальная ответственность.

1.2 Понятие материальной ответственности сторон в трудовом праве

Материальная ответственность сторон трудового договора представляет собой необходимость возместить причиненный виновной стороной

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

материальный ущерб. При этом учитывается виновное и противоправное поведение (действие либо бездействие). Такая ответственность возникает только между сторонами, состоящими в трудовых правоотношениях. Здесь есть некоторые разграничения по размерам возмещаемого вреда, так как ответственность работника, в ряде случаев, может носить ограниченный характер, в отличие от ответственности работодателя – всегда полная.

В Трудовом кодексе Российской Федерации нормы, регламентирующие возмещение материального ущерба, выделены в специальный самостоятельный раздел XI, который, в свою очередь, состоит из трех глав. Глава 37 повествует об общих положениях. В нее включены обязанности стороны трудового договора по возмещению ущерба (ст. 232 ТК РФ), и условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора (ст. 233 ТК РФ). Глава 38 «Материальная ответственность работодателя перед работником» регулирует вопросы об обязанностях работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ), далее вопросы, связанные с ответственностью работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ), материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ), и, наконец, содержит нормы, регулирующие возмещение морального вреда, причиненного работнику по общим правилам гражданского законодательства (ст. 237 ТК РФ). Глава 39 «Материальная ответственность работника» содержит нормы, регулирующие порядок ответственности работника в случаях причинения материального ущерба работодателю (ст. 238 - 250 ТК РФ). В том числе в этой главе раскрываются категории ответственности работника, так как она может быть полной и (или) ограниченной, в зависимости от ее оснований возникновения. Однако следует отметить, что Трудовой кодекс Российской Федерации, к сожалению, не раскрывает юридическую природу материальной ответственности. Он лишь ссылается на указания, в соответствии с которыми виновная сторона возмещает материальный ущерб (ст. 232 ТК РФ).

Институт материальной ответственности базируется на принципах, закрепленных в статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации. Среди них основные: обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; право работодателя требовать от работника бережного отношения к имуществу работодателя, и обратно, обязанность работодателя относиться бережно к имуществу работника (статьи 21 и 22 ТК РФ).

В целом призвание института материальной ответственности заключается в обеспечении сохранности имущества, защите заработной платы от безосновательных удержаний. Следует, институт преследует такие цели⁵, как: гарантийную; возместительную; превентивную.

Отграничение материальной ответственности от уголовной, административной и дисциплинарной ответственностей заключается в том, что сама цель материальной ответственности является основным критерием. Цель заключается в возмещении причиненного материального ущерба. Однако такой критерий, с первого взгляда, может сближать материальную ответственность с гражданско-правовой. Но и в этом случае, в подтверждение самостоятельности первой, следует добавить, что в отличие от гражданско-правовой, материальная ответственность возникает лишь в случаях причинения материального ущерба в рамках исполнения обязанностей по трудовому договору. Также материальная ответственность направлена исключительно на возмещение реального ущерба, в то время как гражданско-правовая предусматривает возмещение упущенной выгоды. Материальная ответственность может быть предусмотрена трудовым договором, письменным соглашением сторон, заключенным в любое время (одновременно с заключением основного договора – трудового). Например, договоры о полной материальной ответственности работника (ст. 242 – 245 ТК РФ). Следует учитывать позиции статьи 232 Трудового кодекса Российской Федерации, нормы которой ограничивают пределы договорной ответственности. А именно, договорная ответственность работника ни в коем

⁵Абрамова А.А. Учебник для вузов. М. : Издательство НОРМА, 2000. 415 с.

случае не может быть выше, чем предусматривает Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные акты, а ответственность работодателя не может быть ниже. Следует добавить, что так трудовое законодательство осуществляет свои защитные функции, направленные прежде всего на защиту работника от необоснованных требований более сильной стороны трудового правоотношения - работодателя.

Субъектами материальной ответственности являются: работодатель; работник. Материальная ответственность возникает лишь с момента фактического заключения сторонами трудового договора. Существует одновременно с трудовыми правоотношениями и может продолжаться после расторжения трудового договора (в случае причинения материального ущерба и возмещения его во время существования трудовых правоотношений).

Разделение субъекта материальной ответственности на работодателя и работника, материальная ответственность может подразделяться также на два вида: материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю; материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику. Также материальная ответственность подразделяется на виды в зависимости:

1. От количества виновных лиц: индивидуальная; ответственность группы работников (долевая, субсидиарная, коллективная (бригадная)).
2. От объема: полная; ограниченная.
3. От основания возникновения: законная; договорная.

1.3 Условия (основания) наступления материальной ответственности

Условия наступления материальной ответственности регламентированы статьей 233 Трудового кодекса Российской Федерации: "Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать

размер причиненного ей ущерба".⁶ На основе позиций данной статьи мы можем выделить юридические условия (основания) для возникновения права требования возместить причиненный виновной стороной трудового договора материальный ущерб:

1. Наличие имущественного ущерба.

Трудовая доктрина не дает полного и достаточного определения термину «ущерб» в рамках трудовых правоотношений. Поэтому в данном случае необходимо прибегнуть к основным позициям статьи 15 Гражданского кодекса Российской Федерации. В рамках гражданского законодательства под реальным ущербом принято понимать расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утраты или повреждения его имущества.⁷

В соответствии со статьей 232 Трудового кодекса Российской Федерации, если речь идет о материальной ответственности сторон трудового договора, нормы статьи применяют общий термин «возмещения ущерба». Применительно к работодателю данный термин не совпадает с общим понятием ущерба, которое предусмотрел Гражданский кодекс Российской Федерации. В рамках трудового законодательства работодатель возмещает работнику причиненный реальный ущерб, а также упущенную выгоду. Такой порядок заключен в статьях 234 и 235 Трудового кодекса Российской Федерации. В свою очередь работник возмещает работодателю исключительно причиненный прямой действительный ущерб, в соответствии со статьей 238 Трудового кодекса Российской Федерации. В последнем случае понятие «ущерба» в рамках трудового законодательства разнится с общепринятым понятием «ущерба» в гражданском законодательстве, так как содержит лишь часть – только возмещение убытков. Чтобы доказать возникновение

⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁷ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

материального ущерба требуется заявление сторон, участвующих в трудовых правоотношениях.

Следующим пунктом, в соответствии со статьей 26 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, является то, что каждая сторона (работодатель или работник) должна доказывать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основании своих требований и возражений. Существует общая обязанность для обеих сторон трудового правоотношения, которая в соответствии со статьей 233 Трудового кодекса Российской Федерации, обязывает доказывать фактический размер причиненного материального ущерба.

В связи с вышеизложенным, можно наглядно рассмотреть данные положения на примере из судебной практики Амурской области за 2016 год.

ООО «Сигма» предъявило иск к Геращенко Ю. Н., Головкиной В. А., Ларцевой Т. А., Лебедевой Н. В., Пряниковой Н. В., Семеновой А. А., Слабченко А. С. о взыскании материального ущерба, причиненного при исполнении работниками трудовых обязанностей.

В обоснование заявленных требований ООО «Сигма» указывала, что за определенный период в магазине была проведена инвентаризация товарно-материальных ценностей, в результате которой была выявлена недостача денежной суммы. С коллективом магазина ООО «Сигма» был заключен письменный договор о коллективной материальной ответственности.

Инвентаризация товарно-материальных ценностей проводилась в соответствии с Приказом Министерства Финансов РФ № «Об утверждении Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств». При составлении окончательного акта результатов проверки ценностей обществом была учтена естественная убыль товара. После проведения ревизии у присутствующих членов коллектива были взяты объяснения по поводу причин образования недостачи, проведена проверка.

Причиной возникновения недостачи в магазине являлось ненадлежащее выполнение работниками положений должностных инструкций, трудового

договора, обязывающих обеспечить сохранность денег, материальных ценностей, а также положений договора о материальной ответственности, возлагающего на них обязанность бережно относиться к ценностям и принимать меры к предотвращению ущерба.

Истец представил доказательства, подтверждающие наличие прямого действительного ущерба, размер причиненного ущерба, вины работников в причинении ущерба, причинной связи между поведением работников и наступившим ущербом.

Руководствуясь положениями статей 238-248 Трудового кодекса Российской Федерации, а также 194-198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд в полном объеме удовлетворил иск ООО «Сигма» к ранее перечисленным ответчикам о взыскании материального ущерба, причиненного при исполнении работниками трудовых обязанностей.⁸

2. Противоправность поведения, которая может быть выражена в действии или бездействии, результатом которого явилось причинение прямого ущерба.

Противоправным поведением признается действие или бездействие, нарушающее права (обязанности), возложенные на сторону трудового договора. Что касается противоправного бездействия стороны, то в данных случаях оно должно было повлечь за собой материальный ущерб, если не были совершены те действия, необходимые для его предупреждения. Например, работник обязан был организовать отгрузку товара покупателю, но он пренебрег своими обязанностями, в связи с чем, работодатель стал вынужден выплатить неустойку за несвоевременную поставку товара покупателю. Статья 21 Трудового кодекса Российской Федерации закрепляет основные общие обязанности работника, а статья 22 – обязанности работодателя. Дополнительно обязанности сторон трудового правоотношения могут также вытекать из

⁸Решение № 2-1908/2016 2-1908/2016~М-1833/2016 М-1833/2016 от 22 августа 2016 г. по делу № 2-1908/2016 Белогорский городской суд (Амурская область) [Электронный ресурс]. URL: <http://sudact.ru> (дата обращения: 29.05.2017).

содержания заключенного между ними трудового договора или правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, распоряжений работодателя, различных правил и т.д.

3. Наличие вины в причинении материального ущерба.

Трудовой кодекс Российской Федерации, к сожалению, не раскрывает понятие вины, ее форм. В таком случае можно использовать общие понятия форм вины, определенные в статьях 25 и 26 Уголовного кодекса Российской Федерации, но используя призму характеристик трудовых правоотношений.

Вина сторон трудового правоотношения может быть представлена в форме умысла и неосторожности. Так, при умышленной форме вины (умысла) виновная сторона понимает, осознает, что ее деяния содержат противоправный характер, предвидит наступление ущерба, последствий (материал будет испорчен, станок будет поврежден), но допускает их наступление или относится к ним безразлично (эксплуатация станка с недопустимыми нагрузками). Что касается неосторожной формы вины, то в данном случае виновная сторона не осознает, не желает наступление последствий, хотя могла (должна) была предвидеть их наступление. Например, работник воспользовался материалом, который не соответствовал требованиям.

Трудовое законодательство дает четкое предписание для установления формы вины. Так форма вины является основанием для отграничения ответственностей в рамках категорий преступного и неприступного поведения виновного лица. Например, в соответствии со статьей 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации, невыплата свыше 2 месяцев заработной платы руководителем организации независимо от форм собственности из корыстной или личной заинтересованности является преступлением.⁹ Как регламентирует трудовое законодательство любая форма вины является удовлетворительной для дальнейшего наступления материальной ответственности. Однако необходимо отметить, что размер причиненного ущерба, подлежащего

⁹Уголовный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

возмещению, напрямую зависит от формы вины. Также уточним, что в трудовом праве не используется понятие «невиновной стороны». Однако, это не значит, что трудовое право вовсе исключает возможность признания стороны невиновной. Так, любая сторона трудового правоотношения (работник или работодатель) при надлежащем исполнении обязательств приняла все возможные меры для предупреждения наступления прямого действительного ущерба. Трудовое законодательство предусматривает случай, при котором может отсутствовать вина стороны трудового договора, как обязательное условие наступления материальной ответственности. В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику может возникнуть независимо от наличия вины работодателя.¹⁰

4. Наличие причинно-следственной связи между противоправным деянием и наступившим имущественным ущербом.

Причинно-следственная связь между деяниями одной из сторон трудового правоотношения и наступившим действительным ущербом освещает факт наступления материального ущерба, отбрасывая случайности. Иными словами, ущерб является логичным последствием конкретных действий (бездействий) виновной стороны. В случае наступления ущерба в результате случайностей или же непреодолимой силы, материальная ответственность не наступает. Причинно-следственная связь, по общему правилу, подтверждается представленными сторонами доказательствами.

В завершение исследования в рамках данной главы следует сделать вывод о том, что привлечение стороны трудового правоотношения к материальной ответственности возможно лишь при наличии каждого из указанных выше существенных условий (кроме случая привлечения к ответственности

¹⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

работодателя по ст. 236 ТК РФ, а также иных случаев, которые могут быть предусмотрены иными нормативными актами).

2 МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ

2.1 Условия привлечения к материальной ответственности работодателя

Наряду с развитием законодательства одну из необходимых правовых ниш занял институт нарушенных трудовых прав работника, базирующийся на

возможностях привлечения работодателя к материальной ответственности, предусмотренной главой 38 Трудового кодекса Российской Федерации.

Материальной ответственность работодателя выражается в возмещении трудового заработка, который работник должен был получить.

По утверждению некоторых авторов¹¹, в данном случае речь идет о фактическом возмещении работнику так называемой упущенной выгоды (неполученных доходов). В этом и заключается основное отличие материальной ответственности работодателя от материальной ответственности работника, так как последний возмещает исключительно прямой действительный имущественный ущерб.

В юридической доктрине занимает особое положение мнение о том, что данная выплата (материальная ответственность работодателя) по существу имеет специальное социальное назначение.

Очень точно суть возмещения работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться, была объяснена в Постановлении Президиума Верховного Арбитражного Суда Российской Федерации от 04.09.2012 № 16728/11. ВАС РФ¹² уточнил, что для целей расчетов с кредиторами в рамках дела о банкротстве компенсационные выплаты, указанные в статье 234 ТК РФ, по смыслу п. 2 статьи 134 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» охватываются защитой посредством той же привилегии, что и заработная плата (текущие требования работников об оплате труда удовлетворяются во вторую очередь). Связано это с тем, что социальное назначение предусмотренных статьей 234 Трудового кодекса Российской Федерации компенсационных выплат – обеспечение работнику и членам его семьи источника существования в

¹¹Уракова Е.В. О некоторых проблемах материальной ответственности работодателя // Научные труды РАЮН. М. : Юрист, 2013. С. 469-474.

¹² Постановление Президиума ВАС РФ от 04.09.2012 N 16728/11 по делу № А60-10944/2010 [Электронный ресурс]. URL: http://svkons.ru/news/?ELEMENT_ID=250 (дата обращения: 11.06.2017).

ситуации, при которой работник по вине работодателя лишен возможности осуществлять самостоятельную трудовую деятельность.¹³

Итак, в соответствии с главой 38 Трудового кодекса Российской Федерации выделяют следующие четыре случая привлечения работодателя к материальной ответственности:

- обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (статья 234 ТК РФ);

- материальная ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника (статья 235 ТК РФ);

- материальная ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (статья 236 ТК РФ);

- возмещение морального вреда, причиненного работнику (статья 237 ТК РФ).

Придерживаясь целей и задач нашего правового исследования, целесообразно рассмотреть только первые три случая, так как механизм возмещения морального вреда, причиненного работнику (статья 237 ТК РФ) отрегулирован Гражданским кодексом Российской Федерации (статья 151 ГК РФ «Компенсация морального вреда»).

2.2 Возмещение работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться

Для того, чтобы разобраться в сущности статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации, следует обратиться к природе понятия *«незаконного лишения возможности трудиться»*.

Незаконное лишение возможности трудиться основано на нарушении работодателем трудовой нормы, непосредственно касающейся трудовой функции работника в организации, в том числе процедур, условий наступления каких-либо юридических фактов трудового правоотношения, в частности, в

¹³ Михайличенко К.А. Проблемы привлечения работодателя к материальной ответственности, связанной с лишением работника возможности трудиться // Наука и современность. М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». С. 243-247.

отношении процедуры увольнения по соответствующим статьям Трудового кодекса Российской Федерации, отстранения, перевода и так далее. Тем самым деяния работодателя лишают работника возможности трудиться в данной организации, либо препятствует трудоустройству у другого работодателя в случае невыдачи в день увольнения трудовой книжки.

Существуют довольно-таки различные позиции относительно природы такого понятия. Например, А.М. Лушников и М.В. Лушникова¹⁴ считают, что материальная ответственность в таком случае представляет собой компенсацию. То есть речь идет о том, что работодатель, по своей сути, не несет штрафной материальной ответственности. С ними не согласны другие ученые, считая правильным, наделить материальную ответственность работодателя дополнительной целью, такой как карательная. Обосновывают свою точку зрения массовостью нарушений работодателями норм трудового законодательства.¹⁵

В целом, статья 234 Трудового кодекса Российской Федерации содержит обязанность работодателя по возмещению работнику не полученный последний заработок в случае незаконного лишения возможности трудиться.¹⁶

Случаи незаконного лишения возможности трудиться заключаются в вариантах:

1. Незаконное отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу.

Основания, при которых работодатель обладает полномочиями отстранить работника от его работы перечислены в статье 76 Трудового кодекса Российской Федерации. Также, как известно, в период отстранения работника от работы его заработная плата не начисляется. Однако в случаях незаконного лишения возможности трудиться работодатель обязан возместить

¹⁴Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М. : Статут, 2009. 879 с.

¹⁵ Михайличенко К.А. Проблемы привлечения работодателя к материальной ответственности, связанной с лишением работника возможности трудиться // Наука и современность. М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». С. 243-247.

¹⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

материальный ущерб, причиненный работнику, в установленном размере средней заработной платы последнего. Порядок исчисления средней заработной платы регламентирован нормами статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации. Касаясь увольнения, а именно расторжения трудового договора по инициативе работодателя, то порядок данной процедуры регулируется статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации. В соответствии с данной статьей увольнение также признается незаконным, если:

- работодатель не выполнил предусмотренный действующим трудовым законодательством порядок увольнения (например, в случае увольнения работника в следствие сокращения штата. Последний не был предварительно предупрежден за два месяца до его фактического увольнения);

- отсутствуют основания увольнения (например, отсутствие работника на рабочем месте оправдано уважительной причиной);

- увольняемый работник не входит в круг лиц, которые подлежат увольнению по предусмотренному основанию (например, работник не является лицом, полномочия которого заключаются в осуществлении воспитательных функций).

По общему правилу одной из форм изменения трудового договора является перевод работника на другую работу. Статья 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации содержит понятие такого перевода.

Существует два вида перевода: постоянный и временный. Основания, при наличии которых, работник может быть переведен на другую постоянную работу также перечислены в данной статье. Временный перевод регламентируется нормами статьи 72.2 настоящего Кодекса.

Перевод, осуществленный в нарушение соответствующих правил, является незаконным. Данные нормы в достаточной степени регулируют подобные процедуры по законному переводу работника на другую работу.

Наряду с вышесказанным необходимо коснуться вопроса, который зачастую возникает перед работником, когда суд уже вынес решение о восстановлении на работе и взыскании с работодателя причитающейся

заработной платы за время вынужденного прогула. Мы говорим о том, когда именно работодатель обязан начислить и выплатить данную оплату.

Ранее Верховный суд Российской Федерации в своем Определении от 23 апреля 2010 г. № 5-В09-159¹⁷ отметил в пользу работника, что работодатель становится обязанным начислить и выплатить работнику, восстановленному по решению суда, заработную плату за все время вынужденного прогула. Такая обязанность предусмотрена одновременно с момента отмены работодателем приказа об увольнении одновременно и восстановления последнего на прежней должности. Однако на практике суды не придерживаются данной позиции. Выдают сразу после оглашения своего решения лишь исполнительный лист на восстановление, так как в соответствии с трудовым законодательством такое решение подлежит немедленному исполнению. Относительно исполнительного листа на взыскание суммы оплаты вынужденного прогула, в данном случае такой лист выдается только после вступления решения суда в законную силу. Прослеживается косвенное нарушение своевременного получения причитающихся сумм возмещения за незаконное лишение возможности трудиться. Предлагаем закрепить момент выплаты суммы оплаты вынужденного прогула, а именно обязать работодателя выплатить причитающиеся суммы работнику в день фактической выплаты заработной платы после факта восстановления на работе. Так, работодатель будет простимулирован осуществить оплату задолженности, а работник, в случае неисполнения работодателем такой обязанности, сможет четко представлять сроки для начала отсчета процентов в рамках материальной ответственности.

2. Незаконное лишение работника возможности трудиться в случае отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении работника на прежней работе.

¹⁷Определение Верховного суда РФ от 23 апреля 2010 г. № 5-В09-159 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

Решение о немедленном восстановлении незаконно уволенного работника подлежит исполнению в соответствии со статьей 396 Трудового Кодекса Российской Федерации. Если же работодатель избегает исполнения данного решения, орган, который принял такое решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в зарплате.

3. Задержка выдачи трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Выдача трудовой книжки в случае расторжения трудового договора регламентируется Постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей».

Задержка выдачи работнику его трудовой книжки представляет собой:

- невыдачу трудовой книжки в день увольнения работника по вине работодателя (в таком случае не является основанием для задержки выдачи трудовой книжки не сдача работником материальных ценностей, а также служебной документации и т.д.);

- ненаправление работодателем уведомления работнику о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие о направлении ее по почте, если в день увольнения работник отсутствовал на работе либо отказался от ее получения (статья 84.1 ТК РФ);

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

Внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причин увольнения работника может явиться

основанием для материальной ответственности работодателя только в том случае, если эта запись не позволяет или мешает работнику трудоустроиться.¹⁸

В статье 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в день увольнения или последний день работы. Предусмотрены случаи, когда своевременно данную обязанность выполнить невозможно. Например, работник отсутствует на работе в день его увольнения или же при не желает явиться за своей трудовой книжкой и др. Если подобное имеет место быть, работодатель должен направить работнику уведомление о необходимости получения им трудовой книжки. Невыполнение такого предписания влечет за собой ответственность работодателя в виде выплаты работнику среднего заработка за все время задержки выдачи трудовой книжки.

Относительно факта невыдачи трудовой книжки работнику, следует подчеркнуть, что для наступления материальной ответственности работодателя в соответствии со статьей 234 Трудового кодекса Российской Федерации, такая невыдача должна абсолютно лишать работника всех возможностей трудиться или трудоустроиться. Как гарантия защиты прав работников законодательство Российской Федерации не обязывает работника иметь только одну трудовую книжку. Предусматривается лишь обязанность работника предъявлять трудовую книжку при его трудоустройстве (статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации). Отсюда следует, что работнику, в принципе, разрешается иметь две и более трудовых книжек. Но, наделив работника таким правом, последний часто злоупотребляет им. Придерживаясь позиций юристов-практиков и, в целом, сложившейся тенденции злоупотребления работниками правом, при котором предусматривается возможность иметь не только одну трудовую книжку, необходимо рассмотрение законодателем вопроса о введении в оборот федерального реестра выданных трудовых книжек.

¹⁸Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей») [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

В целях разрешения вопроса о той же квалификации работника, подтверждение которой возможно исключительно при наличии трудовой книжки, работодатель может обратиться в государственные органы (например, органы пенсионного фонда). Пенсионный фонд полномочен в соответствии с положениями Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» информировать о фактическом наличии стажа, финансовых отчислениях.

Ответственность по причине задержки выдачи работнику его трудовой книжки наступает исключительно в случае доказанности незаконных действий работодателя. Эти действия должны быть обусловлены препятствием для последующего поступления работника на новую работу, лишением возможности осуществлять трудовую деятельность или же получением причитающейся заработной платы. Так, Верховный суд РФ в своем определении от 04.05.2012 г. № 18-В12-19¹⁹ акцентирует внимание на необходимости наличия основания, заключающегося в виновном поведении работодателя, которое повлекло задержку выдачи трудовой книжки работнику.

В качестве вывода следует сказать, что нормы статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации нашли довольно широкое распространение в судебной практике. Споры, возникающие относительно правильного толкования и применения положений данной статьи редки. Верховный суд Российской Федерации достаточно обоснованно трактует и предписывает нижестоящим судам правильное применение норм этой статьи.

2.3 Ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

Случаются чрезвычайные ситуации в организациях, на производстве. Подобные события влекут за собой существенное уменьшение имущества предприятия или же имущества работника.

¹⁹Определение Верховного Суда РФ от 04.05.2012 № 18-В12-19 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70085436> (дата обращения: 04.06.2017).

Нововведения, закрепленные в трудовом законодательстве, в статье 235 Трудового кодекса Российской Федерации, представляют собой полную материальную ответственность работодателя перед работником. Такая ответственность следует за ненадлежащую охрану личной собственности работника.

Прежде возмещение материального ущерба, причиненного работнику работодателем регулировалось исключительно нормами гражданского законодательства. Поэтому даже сейчас большинство ученых в сфере трудового права придерживаются позиций о применении норм гражданского, а не трудового права для разрешения подобных споров.

Известно, что основным критерием для квалификации имущественного ущерба в рамках трудового законодательства служит противоправность деяний, которые вызвали в последующем негативные последствия.

Трудовой кодекс не конкретизирует случаи причинения имущественного ущерба работнику. В таком случае мы можем сделать вывод о том, что работодатель несет ответственность во всех случаях, его действия (бездействия) имели виновный противоправный характер.

Однако такая ответственность работодателя наступает лишь в случае гибели того имущества работника, сохранность которого виновный был обязан обеспечить (например, обеспечение сохранности личной одежды работника в специализированных ячейках, шкафчиках, если последний осуществляет трудовую деятельность в специальной одежде, костюме). В итоге имущество работника должно быть косвенно вовлечено в процесс исполнения трудовых обязанностей работником по трудовому договору.²⁰

Из всего вышесказанного следует, что материальная ответственность работодателя за имущественный ущерб наступает при фактическом выполнении работником своих обязанностей по трудовому договору. Можно сказать, что данная ответственность связана с непосредственным

²⁰Гусов К.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). М. : Проспект, 2008. 566 с.

использованием имущества работника (например, инструментов, материалов последнего), а также с косвенным вовлечением других ценностей работника. Руководствуясь статьей 188 Трудового кодекса Российской Федерации использование такого имущества должно осуществляться с согласия или ведома работодателя в его же интересах. Однако, это может быть и другое имущество. Например, одежда, в которой работник осуществляет трудовую деятельность по договору или же личный транспорт последнего. По общему правилу, имуществом работника, косвенным образом вовлеченным в процесс труда, можно считать одежду, в которой он присутствовал в рабочее время на территории организации, на своем рабочем месте, в рабочем помещении с момента прибытия в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в организации.²¹

Возмещение расходов, связанных с использованием имущества работника, влечет компенсацию за использование, износ (амортизацию), возмещаются также расходы, связанные с его использованием (например, ремонт) (статья 188 ТК РФ). Но и здесь есть свои исключения. Следует различать между собой причинение ущерба работнику от фактической выплаты компенсации за использование, износ (амортизацию) имущества работника. В последнем случае размер возмещаемых расходов определяется соглашением между работником и его работодателем. Такое соглашение должно быть выражено в письменной форме. Несоблюдение формы ведет к недействительности соглашения. Относительно необходимости заключения дополнительного соглашения о возмещении причиненного работодателем имуществу работника ущерба, то статья 235 Трудового кодекса Российской Федерации не устанавливает такую обязанность.

Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба в данной местности (статья 188 ТК РФ).²² Также

²¹ Тихомиров М.Ю. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: Издание Тихомирова М.Ю., 2002. 608 с.

²² Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

законодатель предусматривает возможность возмещения ущерба в денежной или в натуральной форме, но с предварительного согласия самого потерпевшего – работника. Если работник не согласен ни с предложением работодателя о форме (размере) возмещения ущерба, ни с решением Комиссии по трудовым спорам, то в таком случае он вправе обратиться в суд.

Обратимся к сложившейся судебной практике.

Решение Сковородинского районного суда Амурской области от 24 сентября 2015 г.²³ по делу, в котором истица заявила исковое требование к администрации г. Сковородино о взыскании с работодателя задолженности по оплате расходов на приобретение материальных ценностей для производственных нужд.

В обоснование она указывала, что в сентябре 2014 года возникла необходимость замены компьютера в финансовом отделе, на котором были установлены программы, необходимые для обеспечения функциональных обязанностей финансового отдела. По данному факту ею была составлена служебная записка на имя и.о. главы города и получено соответствующее разрешение на приобретение компьютера.

В октябре 2014 года на ее собственные денежные средства был приобретен компьютер-моноблок. Однако денежная сумма истице не была выплачена. Из представленных суду документов следовало, что ответчик фактически признал заявленные требования. Таким образом, суд пришел к выводу, что заявленные требования подлежат удовлетворению в полном объеме.

Законодатель не указывает срок, в течение которого работник обращается к работодателю. В таком случае необходимо руководствоваться сроками, которые установлены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров в Комиссии по трудовым спорам и судах в соответствии со статьями 386 и 392 Трудового кодекса Российской Федерации. Мы говорим о трех месяцах со дня,

²³Решение Сковородинского районного суда Амурской области № 2-472/2015 2-472/2015~М-498/2015 М-498/2015 от 24 сентября 2015 г. по делу № 2-472/2015 [Электронный ресурс]. URL: <http://sudact.ru> (дата обращения: 29.05.2017).

когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Рассмотрение заявления работника осуществляется в 10-дневный срок с момента (дня) его поступления.

С принятием Трудового кодекса Российской Федерации трудовое законодательство предусмотрело одно немаловажное основание для привлечения к материальной ответственности. В качестве самостоятельного основания отныне выступает ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника. Отныне можно заметить то, что в трудовой доктрине практически отпали вопросы о том, как, в каких случаях, в каком порядке и размере возмещать ущерб, причиненный работодателем имуществу работника в процессе осуществления последним трудовой деятельности по договору. В таком случае мы смело говорим о защите права собственности работника средствами трудового законодательства.

2.4 Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

В процессе трудовой деятельности многие работники сталкивались с неоднократным нарушением норм трудового законодательства в сфере несвоевременной или недостаточной выплаты заработной платы работодателем. В таком усматриваем прямое нарушение последним законного права работника на вознаграждение за труд.

Законодатель, конечно, предусмотрел меры по пресечению подобных нарушений работодателем. К ним относятся: меры по самозащите работников; меры ответственности работодателя.

Трудовое законодательство регламентирует обязанность работодателя выплачивать причитающуюся работникам заработную плату в полном размере, а также в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами. Благодаря Федеральному закону от

03.07.2016 г. № 272-ФЗ²⁴ отрегулирована своевременность выплаты заработной платы работникам. Отныне заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.²⁵ При этом следует помнить о том, что для отдельных категорий работников могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы или иных сумм, причитающихся к выплате. В итоге Трудовой кодекс устанавливает четкие представления о временных рамках выплаты трудовых сумм.

Право на заработную плату является существенным условием трудового договора. В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации размер данной выплаты определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Законодатель не ограничивает заработную плату максимальным размером. Касаясь заработной платы работников организаций, финансирование которых осуществляется за счет федерального бюджета, то в данном случае заработная плата устанавливается законами, а также иными нормативными правовыми актами.

Работникам негосударственных организаций заработная плата устанавливается соглашениями, коллективными и трудовыми договорами. Наряду с тем, что законодатель не облагает заработную плату максимальным размером, он предусматривает ее минимальный размер. То есть вознаграждение за труд не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной государством на всей территории Российской Федерации.

Выплачивая заработную плату работодатель обязан письменно известить каждого работника о ее составных элементах, причитающихся за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей

²⁴Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.²⁶

Относительно слаженной процедуры выплаты всех причитающихся от работодателя сумм при увольнении работника, то в таком случае фактическая выплата производится в день увольнения последнего. Отныне Трудовой кодекс Российской Федерации регламентирует, что при совпадении с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч. 8 статьи 136 ТК РФ).

В соответствии с частью 6 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации по истечении 15 дней со дня каждой выплаты причитающейся заработной платы у работника возникает полное право требования от работодателя возмещения в форме денежной компенсации (получение процентов за задержку обусловленных выплат), даже если сроки выплаты не были ранее определены коллективным договором, нормативным актом организации, трудовым договором.

Общие сроки расчета при увольнении установлены в статье 140 Трудового кодекса Российской Федерации. Речь относительно остальных выплат, причитающихся по трудовому договору работнику в данной статье не затрагивается. В таком случае мы можем подразумевать в качестве остальных выплат –гарантийные и компенсационные.

В итоге любая несвоевременная выплата сумм, причитающихся работнику, влечет за собой привлечение работодателя, согласно действующему законодательству, к материальной, административной и даже к уголовной ответственности.

Подобное не имеет места в остальных отраслях права.

Затруднительно предположить, например, чтобы в том же земельном праве неплательщик квартирной платы за пренебрежение выполнения своих обязанностей по договору найма жилого помещения будет в последствие

²⁶Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

подвержен уголовному преследованию. Однако в рамках трудового законодательства такое положение вещей возможно и даже считается справедливым.

Работник вправе обратиться к работодателю в самостоятельном порядке в целях разрешения вопроса о выплате сумм (статья 397 ТК РФ), а также использовать способы защиты своих трудовых прав, которые предусмотрены статьей 352 Трудового кодекса Российской Федерации: самозащита; обращение в профсоюз; обращение в Государственную инспекцию труда (ГИТ); обращение в суд.

Однако, следуя целям и задачам исследования, мы рассмотрим лишь те варианты ответственности, которые предусмотрел законодатель для работодателя за задержку выплаты заработной платы, а также иных причитающихся работникам к выплате сумм.

Статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации, закрепляющая материальную ответственность, введена как мера противодействия запрещенному тем же ТК РФ принудительному труду, отсылая к статье 4 настоящего Кодекса. Потому как работодатель изначально является более сильной стороной трудовых отношений, для него предусмотрены акцессорные обязанности и соответственно ответственность за их нарушение.

Трудовой кодекс Российской Федерации фиксирует правило, согласно которому при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки²⁷(п. 2 статьи 2 ФЗ от 03.07.2016 № 272²⁸) Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со

²⁷Информация Банка России от 11.12.2015 «О ставке рефинансирования Банка России» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁸Федеральный закон РФ от 03.07.2016 № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.²⁹ Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Также в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Для того, чтобы получить причитающуюся денежную компенсацию от работодателя, наличие предварительного письменного обращения к последнему не обязательно.

При нарушении работодателем установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективными, трудовыми договорами сроков по выплате сумм, он должен подсчитать денежную компенсацию с учетом дней задержки и, в последующем, выплатить ее работнику. Статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации обязывает работодателя выплатить полагающуюся компенсацию одновременно с задержанной заработной платой. Следует, денежная компенсация за все время задержки выплаты работнику его заработной платы по день фактического расчета не должна выплачиваться позднее того дня, когда работодатель выплатил работнику задержанную заработную плату.

Также отметим, трудовое законодательство предусматривает наступление материальной ответственности работодателя в случае несвоевременной оплаты листка временной нетрудоспособности работника.

Кто имеет право на денежную компенсацию в рамках трудового законодательства? Ответ на этот вопрос прост, так как законодатель не сужает круг полномочных, поэтому на нее вправе рассчитывать любой работник, с которым был заключен трудовой договор или имеются фактические трудовые отношения, а именно:

²⁹Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

- если работник выполняет (выполнял) трудовую функцию без заключения договора. Ключевым моментом в таком случае считается допуск работника к работе, за которую ему должен заплатить работодатель (статья 67 ТК РФ);

- если между работником и работодателем заключен договор, имитирующий трудовой (основное отличие трудового договора от договора гражданско-правового характера (ГПХ) заключается в том, что предметом первого договора является сама трудовая функция, которая осуществляется работником на протяжении всего рабочего дня имеющая длящийся характер, последнего – лишь конечный результат деятельности работника).

Положения статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации вызывают множество вопросов, в том числе, и у бухгалтеров организаций. Чтобы разобраться с действующей нормой, более конкретно проанализируем данную статью.

Первое, на что сразу мы обращаем внимание – это установленный срок выплаты заработной платы. Письмо Минтруда России от 03.02.2016 г. № 14-1/10/В-660³⁰ в очередной раз указывает на то, что организация должна устанавливать срок выплаты заработной платы самостоятельно во внутреннем локальном акте. Также законом установлено, что выплачиваться заработная плата должна не менее двух раз в месяц. При этом количество дней между выплатами не согласовано.

Скорее всего, законодатель подобным образом дает простор для выбора наиболее удобного срока оплаты труда. В силу статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выдачи работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут

³⁰Письмо Минтруда России от 03.02.2016 г. № 14-1/10/В-660 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

ответственность согласно положениям настоящего Кодекса и иных федеральных законов.³¹

Далее, в статье 236 Трудового кодекса Российской Федерации установлен размер компенсации в размере не ниже 1/150 действующей ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных за каждый день задержки сумм. Учитывая тенденцию роста фактической невыплаты заработной платы, даже с изменениями данной ставки на сегодняшний день, он, по-прежнему, остается недостаточным для того, чтобы работники боролись за свое право на компенсацию с недобросовестным работодателем.

Работник наряду с правом на получение денежной компенсации, предусмотренной статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, имеет право на индексацию сумм задержанной заработной платы. Объясняется это постоянным динамичным ростом на рынке потребительских цен на товары и услуги. Так, в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджетов, индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен должна производиться в порядке, установленном трудовым законодательством и иными правовыми нормативными актами, содержащими нормы трудового права, другими работодателями – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Пленум Верховного Суда РФ в своем Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 относительно всего вышесказанного дополнительно разъяснил в пункте 55, что при рассмотрении спора, возникшего по причине отказа работодателя выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, на основании 233 и 236 статей Трудового кодекса Российской Федерации, суд вправе удовлетворить иск, если работодатель не докажет, что нарушение срока выплаты было не по его

³¹ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

вине. Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов. А в пункте 57 Верховный Суд Российской Федерации акцентирует внимание на том, что в силу статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право на приостановку работы (за исключением случаев, перечисленных в ч. 2 ст. 142 ТК РФ), при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней, и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы.³²

Не допускается приостановка работы: в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах; государственными служащими; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования; в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечением, отоплением и теплоснабжением, водоснабжением, газоснабжением, связью, станциях скорой и неотложной медицинской помощи).³³

Отдельное внимание следует уделить тому факту, что формулировка статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации не совсем практична. В данном случае имеет место возникновение такой ситуации, при которой, например, работодатель уведомил работника о своей готовности выплатить ему

³²Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

³³ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

денежную сумму, последний вышел на работу, а работодатель, в свою очередь, не выплатил причитающиеся суммы. Как бы ни было, неизбежно выполнение работником обязанности по выходу на работу после получения уведомления о готовности работодателя произвести выплату причитающихся сумм. Иначе, если работник не появился на рабочем месте на следующий день после получения уведомления работодатель вправе уволить его за прогул (пп. "а" п. 6 ч. 1 статьи 81 ТК РФ).

Довольно дискуссионным вопросом является то, как оплачивается период, в течение которого работник не выходил на работу. Трудовой кодекс не регламентирует порядок оплаты данного времени. Судебная практика советует работодателю в таком случае выплатить средний месячный заработок. Однако в некоторых правовых актах закреплено, что в указанный период за работником сохраняется не менее $2/3$ средней заработной платы, то есть это время оплачивается как простой не по вине работника (статья 157 ТК РФ).³⁴ Правильное решение такого вопроса заключается в том, чтобы закрепить такой способ оплаты периода, в течение которого работник не выходил на работу, в коллективном договоре или в локальном трудовом акте организации.

В целях обобщения и анализа правоприменительной практики в 2016 году Рострудом был издан приказ от 14.11.2016 г. № 460 «Об установлении порядка сбора, обобщения и анализа правоприменительной практики контрольно-надзорной деятельности в сфере труда и расследования несчастных случаев, в том числе в целях выявления и устранения устаревших, дублирующих и избыточных обязательных требований, устранения избыточных контрольно-надзорных функций».

Из доклада, заслушанного на публичных обсуждениях Государственной инспекции труда в Амурской области, состоявшихся 18 апреля 2017 г., темой которого была «Правоприменительная практика в трудовом законодательстве», стало известно, что в 1 квартале 2017 года в порядке реализации

³⁴Данилова В.В. Последствия невыплаты заработной платы. Дата размещения статьи: 25.02.2015 [Электронный ресурс]. URL: <http://lexandbusiness.ru/view-article.php?id=5511> (дата обращения: 07.06.2017).

представленных полномочий в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей было проведено 254 проверки по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. При этом основной объем проверок проведен во внеплановом порядке - 249 проверок.³⁵

Обзор поступивших около 2 тысяч обращений граждан в государственную инспекцию труда в Амурской области позволяет установить проследить тенденцию роста нарушений работодателями трудового законодательства.

В сфере оплаты труда, благодаря анализу практики ГИТ в Амурской области, можно выявить наиболее распространенные нарушения. В течение 2016 года: невыплата работникам заработной платы в полном размере (нарушение абзаца 5 части 1 статьи 21 ТК РФ); нарушение сроков выплаты заработной платы (нарушение статьи 136 ТК РФ); невыплата причитающихся средств при увольнении работника (нарушение статьи 140 ТК РФ); нарушение сроков оплаты отпуска (нарушение статьи 136 ТК РФ); отсутствие повышенной оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и в местностях с особыми климатическими условиями (нарушение статей 146, 147, 148, 315, 316, 317 ТК РФ); выплата заработной платы ниже МРОТ (минимальный размер месячной оплаты труда, устанавливаемый федеральным законом) с учетом особенностей расчета для районов Крайнего Севера и приравненных к ним районов.³⁶

В течение 1 квартала 2017 года продолжают нарушения положений абз. 5 ч. 1 статьи 21, статьи 136, статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации.³⁷ Как и прежде, сохраняется тенденция к росту количества обращений по вопросам оплаты труда – 2925 (как правило, это обращения по

³⁵ Доклад по правоприменительной практике федерального государственного надзора в сфере труда от 14.04.2017 [Электронный ресурс]. URL: <https://git28.rostrud.ru> (дата обращения: 14.05.2017).

³⁶ Доклад по правоприменительной практике Федерального государственного надзора в сфере труда за 2016 год [Электронный ресурс]. URL: <https://git28.rostrud.ru> (дата обращения: 16.05.2017).

³⁷ Доклад по правоприменительной практике федерального государственного надзора в сфере труда от 14.04.2017 [Электронный ресурс]. URL: <https://git28.rostrud.ru> (дата обращения: 14.05.2017).

вопросам невыплаты заработной платы, оплаты работы в сверхурочное время, в праздничные дни, снижение размера оплаты труда).

Проанализировав вышесказанное, мы пришли к выводу о том, что количественные показатели нарушений трудового законодательства в сфере оплаты труда продолжают расти. Изменения, направленные на восполнение пробелов оказываются недостаточными. До сих пор остается спорным вопрос о должном размере материальной ответственности работодателя перед работником, особенно в условиях развивающейся экономической политики. Меры по стимулированию работодателя к своевременной оплате труда остаются недостаточными, так как многие работодатели, зачастую, игнорируют их, в связи с их минимальным компенсационным размером.

Чтобы на деле убедиться в недостаточном размере материальной компенсации за неоплату труда, рассмотрим пример.

Пример:Срок выплаты заработной платы работнику ООО «Ромашка» за март 2017 года – до 10 апреля. Фактически заработную плату выплатили 15 апреля 2017 года. Заработная плата, начисленная работнику за март, составила 30 тысяч рублей. Также в марте работник в марте получил аванс 12 тысяч рублей.

Рассчитаем денежную компенсацию по усовершенствованной **формуле**:

$СЗ \times \text{ключевая ставка ЦБ РФ} / 100 / 150 \times \text{КДЗ}$,

где **СЗ** – *сумма задолженности*;

КДЗ – *количество дней задержки оплаты*.

$СЗ = 30\ 000 - 3\ 900\ (13\% \text{ НДФЛ}) - 12\ 000 = 14\ 100 \text{ руб.}$

Компенсация составит:

$14100 \times 10 / 100 / 150 \times 5 = 47 \text{ руб.}$

Исходя из данного примера можно сделать вывод, что размер компенсации за задержку заработной платы невелик.

При всем вышесказанном требует внимания один немаловажный аспект – работник может быть обременен и находиться в так называемой «долговой яме». В современном мире таких граждан подавляющее большинство. Бремя – любые кредиты, обязательства.

С развитием института ипотечного кредитования, возросло и число кредитующихся. Опасность состоит в том, что при таких долгосрочных и крупных кредитах, на протяжении всего времени существования обязательства у любого без исключения человека жизненная ситуация меняется относительно его положения. Когда полярные изменения разворачиваются в худшую сторону, проблемы не заставляют ждать. Банки, ранее установив рамки возможных просрочек, в конце концов взимают с обремененного львиную долю процентов за неисполнение обязательства по своевременной уплате долга. Особенно тяжело приходится тем, кто взял кредит под залог квартиры, машины и иного имущества: такие долги в подавляющем большинстве случаев не передают коллекторам, а сразу отдают на рассмотрение суду, который накладывает арест на залоговое имущество и продает его с молотка по абсолютно невыгодной для должника цене.

По общему правилу, единственным источником денежных средств является заработная плата гражданина. Если совместить проблему несвоевременной выплаты заработной платы работнику и обременения самого работника в виде кредитов, ипотек, денежных обязательств? Работодатель не выплатил заработную плату, произвел неполную оплату или же просрочил фактическую выплату – работник, в свою очередь, не смог внести ежемесячный платеж по уплате кредита - банк насчитал проценты за просрочку платежа по обязательству. Как мы видим, возникает логичная цепная реакция, в результате которой работник, в любом случае, остается в худшем положении.

Такие случаи имеют место в судебной практике. В Белогорский городской суд Амурской области Струков С.А. предъявил иск к индивидуальному предпринимателю Тупало Л.Д. об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда. В иске истец указывал, что работал в должности у ИП Тупало Л.Д., трудовой договор с ним не был заключен. Прекращение трудового договора не было оформлено, истец не имел возможности встать на учет в Центр занятости населения. Взыскиваемая сумма оказалась недостаточной. Для оплаты кредитов (процентов) истец был вынужден сдавать в ломбард золотые изделия. Суд удовлетворил иск в части.³⁸

Из мотивированного решения данного дела стало известно, что истец, в целях возмещения имущественного ущерба, взял во внимание положения статьи 235 Трудового кодекса Российской Федерации, так как ему пришлось пожертвовать своим имуществом в целях погашения кредитной задолженности.

Институтом материальной ответственности работодателя перед работником предусмотрена ответственность в виде материальной компенсации. Но является ли она достаточной для выравнивания положения работника, чьи законные права были нарушены? Если же к фактической задолженности работодателя перед работником прибавить проценты, начисленные банком за просрочку платежа по тому или иному кредиту, то можно убедиться в том, что размер материальной ответственности все равно остается мизерным.

Постоянно прибегать к положениям статьи 235 Трудового кодекса Российской Федерации частично аннулирует положения статьи 236 Кодекса. В таком случае мы приходим к выводу о том, что работодатель ввиду того, что природа материальной ответственности является компенсационной, не стремится к следованию предписаний трудового законодательства.

Опираясь на ранние поправки в сфере ответственности по статье 236 Трудового кодекса Российской Федерации, мы предлагаем расширить

³⁸ Решение Белогорского городского суда Амурской области № 2-1878/2015 2-1878/2015~М-1743/2015 М-1743/2015 от 8 октября 2015 г. по делу № 2-1878/2015 [Электронный ресурс]. URL: <http://sudact.ru> (дата обращения: 28.05.2017).

«компенсационный» размер материальной ответственности: увеличить размер материальной компенсации, изменив цифру 1/150 на 1/50 ключевой ставки ЦБ РФ. Логичность изменения размера материальной ответственности заключается в ее незначительном размере, недостаточном для должного удовлетворения нарушенного права работника и частичного восстановления его финансового положения.

Исторически сложилось, что трудовое законодательство в ряде случаев тесно связано с гражданским. Можно воспользоваться данным качеством для стимуляции работодателя не нарушать трудовое законодательство, а в нашем случае, производить выплаты заработной платы и иных причитающихся работнику сумм в сроки, установленные трудовым законодательством.

Если оплата труда является существенным условием договора в рамках трудового законодательства, тогда неисполнение данного условия в виде невыплаты, неполной выплаты или просрочки рождает денежное обязательство работодателя перед работником. В таком случае работник как бы дает свои заработанные в рамках трудового законодательства денежные средства работодателю на время, а именно до фактической выплаты заработной платы со всеми процентами, начисленными в рамках уже материальной ответственности. Подобная схема используется в гражданском законодательстве по исполнению денежных обязательств. Ответственность за неисполнение денежных обязательств предусмотрена статьей 395 Гражданского кодекса Российской Федерации. Если трудовое законодательство использует позицию п.1 данной статьи, а именно предусматривает уплату процентов на сумму долга, размер которых определяется ключевой ставкой ЦБ РФ, то возможно и использование второго пункта. То есть, в соответствии с настоящей статьей, если убытки, причиненные кредитору неправомерным использованием его денежными средствами, превышают сумму процентов, причитающуюся ему на основании п. 1 статьи 395 ГК РФ, то он вправе требовать от должника возмещения убытков в части, превышающей эту сумму. Иными словами, мы возложим на работодателя уплату тех процентов, которые работник был обязан уплатить по

своему кредитному обязательству, а по вине (без таковой) работодателя, ему это не удалось.

3 МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ПЕРЕД РАБОТОДАТЕЛЕМ

3.1 Обязанность возмещения причиненного вреда

Положения, регулирующие материальную ответственность работника перед работодателем регламентируются главой 39 Трудового кодекса Российской Федерации.

Материальная ответственность работника предусмотрена в том случае, когда его виновными действиями (бездействием) работодателю причинен прямой (действительный) имущественный ущерб. То есть это юридическая обязанность работника по возмещению ущерба в установленном трудовым законом размере. Законодатель отмечает, что в соответствии с положениями статьи 238 Трудового кодекса Российской Федерации, неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Это отличает материальную ответственность работника в рамках трудового законодательства от имущественной ответственности за причинение вреда, предусмотренной нормами гражданского права (статья 1064 ГК РФ).

Прямой действительный ущерб - это реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на его приобретение или восстановление.

Такой ущерб характеризуется признаками: 1. реальное уменьшение наличного имущества работодателя; 2. ухудшение состояния имущества работодателя; 3. необходимость работодателя произвести дополнительные затраты для приобретения нового имущества или восстановления его потребительских качеств; 4. возмещение ущерба, причиненного работником имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет

ответственность за сохранность этого имущества.³⁹ Наличным имуществом работодателя является только то имущество, которое находится у него на балансе.

Поломка, умышленная порча, уничтожение, изготовление недоброкачественной продукции, неоправданные расходы - это причиненный по вине работника прямой ущерб работодателю.

Излишние денежные выплаты представляют собой суммы, выплаченные работникам в нарушение трудового законодательства. В соответствии со статьей 234 Трудового кодекса Российской Федерации такие выплаты могут возникнуть в случаях выплаты заработной платы в связи: незаконным отстранением; увольнением; переводом; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения суда или государственного правового инспектора о восстановлении работника на прежней работе; задержки выдачи трудовой книжки.

Под упущенной выгодой понимаются неполученные доходы, которые работодатель мог извлечь при обычных условиях гражданского оборота.

Работник несет материальную ответственность не только за ущерб, причиненный непосредственно работодателю, также законодатель предусматривает ответственность за прямой ущерб, причиненный имуществу третьих лиц (юридическим, физическим лицам, не являющимся стороной трудового договора) (1068 ГК РФ). Такое регрессное основание имеет место только при условии, что сам работодатель несет ответственность за сохранность такого имущества. В защиту своего финансового положения, в случае возмещения ущерба вместо виновного работника, работодатель вправе предъявить иск последнему в регрессном порядке только в течение года с момента выплаты возмещаемой суммы потерпевшей стороне.

Нормы трудового права регламентируют обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника (статья 239 ТК РФ)⁴⁰. Среди них

³⁹Алексеев П.Г. Юридическая ответственность сторон трудового договора: учебник пособие. Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2016. 116 с.

перечислены: непреодолимая сила, нормальный хозяйственный риск, крайняя необходимость, необходимая оборона. К сожалению, настоящий кодекс не раскрывает содержание понятия хозяйственного риска. В таком случае на помощь приходят положения Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», указывающие, что хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, которые соответствуют современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе. То есть работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

Чтобы привлечь работника к материальной ответственности, обязанность по доказыванию вины работника накладывается на работодателя, которому причинен имущественный ущерб.

Однако, из данного положения следует логичное исключение: в отношении материально ответственных лиц применяется общие правила принципа презумпции вины, то есть, в случае недостачи или порчи ценностей, вверенных работодателям таким работникам под отчет, они должны доказать, что утрата или порча произошли не по их вине. В противном случае, они несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба.

Относительно вопроса о пределах материальной ответственности работника, трудовое законодательство, руководствуясь целесообразностью положения работника, как более слабого участника трудовых правоотношений, предусматривает виды материальной ответственности: ограниченная; полная; коллективная; индивидуальная.

⁴⁰Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс»

Ограниченная материальная ответственность предполагает возмещение работником ущерба, как правило, в установленном пределе, а именно в пределах среднего месячного заработка (статья 241 ТК РФ).

В случае наступления полной материальной ответственности работник возмещает причиненный ущерб в полном размере без ограничения, но не более размера действительного имущественного ущерба.

В соответствии с положениями статьи 242 Трудового кодекса Российской Федерации привлечение к полной материальной ответственности работников в возрасте до восемнадцати лет может быть лишь в предусмотренных случаях. Таких, как умышленное причинение ущерба; ущерб причинен в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; ущерб причинен в результате совершения преступления или административного проступка.

Статья 243 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает ряд случаев наступления полной материальной ответственности:

- когда в соответствии с Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

- умышленного причинения ущерба;

- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.⁴¹ Учитывая данное положение и в соответствии со статьей 277 Трудового кодекса Российской Федерации, полная материальная ответственность руководителя организации за ущерб, причиненный организации, наступает также в силу положений данной нормы. Работодатель вправе потребовать возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с этим лицом условие о полной материальной ответственности. Вопрос о размере возмещения ущерба решается на основании того федерального закона, в соответствии с которым руководитель несет материальную ответственность (например, на основании положений ст. 277 ТК РФ).

Итак, полная материальная ответственность не может быть возложена в случаях, не предусмотренных федеральным законодательством. В других случаях такая ответственность не может быть возложена на работника, даже если данное условие включено в его трудовой договор. К тому же, руководствуясь положениями статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые договоры не должны содержать условия, снижающие уровень прав законных гарантий работника. Материальная ответственность работника может быть конкретизирована трудовым договором. Однако, при этом договорная материальная ответственность не может быть выше предусмотренного трудовым законодательством уровня (ст. 232 ТК РФ).

⁴¹Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

Относительно письменных договоров о полной индивидуальной материальной ответственности, то такие соглашения могут заключаться с работниками, во-первых, достигшими восемнадцатилетнего возраста, во-вторых, непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. Перечни работ, категорий работников, с которыми могут заключаться данные договоры, утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Привлечение к коллективной (бригадной) материальной ответственности предусматривается в случае совместного выполнения работниками отдельных видов работ. Данная ответственность имеет место, если невозможно разграничить ответственность каждого работника за причиненный ущерб, а также заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере (ст. 245 ТК РФ). Следовательно, письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между работодателем и всеми работниками коллектива (бригады). Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная материальная ответственность, условия ее применения регламентируются Постановлением Министерства труда и социального развития 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». Суммы, подлежащие возмещению, в долевом порядке и в зависимости от отработанного времени распределяются между работниками коллектива (бригады), а также в зависимости от степени вины каждого пропорционально их тарифным ставкам.

В случае освобождения от материальной ответственности, работник обязан доказать отсутствие своей вины. При добровольном

возмещению ущерба степень вины каждого работника определяется по соглашению между всеми членами коллектива и работодателем. Если взыскание сумм происходит в судебном порядке, то, в соответствие со статьей 245 Трудового кодекса Российской Федерации, степень вины определяет суд.

3.2 Порядок взыскания ущерба, причиненного работодателю

Привлечение работника к дисциплинарной, административной, уголовной ответственности за деяние, которым причинен имущественный ущерб работодателю, не может служить основанием для освобождения работника от материальной ответственности.

Руководствуясь положениями статей 247 и 248 Трудового кодекса Российской Федерации взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей установленного законодателем уровня, производится по распоряжению работодателя.⁴² Такое распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного прямого ущерба. Следовательно, за работодателем закрепляются обязанности по установлению размера причиненного ущерба, а также установлению причины его возникновения. Работодатель или специально созданная комиссия с участием в ней специалистов проводит проверку для определения размера ущерба. Законодатель предусматривает условие, при котором работодатель в обязательном для него порядке должен потребовать от работника письменного объяснения. Это необходимо для установления причины возникновения действительного ущерба. В случае, если работник не соглашается с результатами проведенной проверки, то он вправе обратиться в полномочные органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Размер ущерба, по общему правилу, определяется по фактическим потерям, учитывая сложившиеся рыночные цены, действующие на день причинения материального ущерба в данной местности. Также размер не

⁴²Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс»

должен быть ниже балансовой стоимости имущества, основанной на данных бухгалтерского учета, но с учетом степени износа данного имущества. Трудовое законодательство предусматривает положительный момент для работника, а именно – возможность для работодателя, заключающаяся в фактическом отказе от взыскания с работника материального ущерба полностью или частично (статья 240 ТК).

Законодатель также предоставляет виновному работнику право на добровольное полное либо частичное возмещение причиненного работодателю ущерба. Соглашением сторон может быть предусмотрена рассрочка платежа.⁴³ В таком случае работник представляет работодателю письменное обязательство, в котором указывает конкретные сроки платежей в счет возмещения сумм причиненного ущерба. Трудовой кодекс строго бдит права работников, поэтому, в соответствии с положениями статьи 138 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае, если работник согласился добровольно возместить причиненный ущерб, работодатель не имеет права удерживать более 20% заработка виновного работника. Работник также может производить погашение ущерба, с согласия работодателя, в порядке передачи ему в счет возмещения подлежащих сумм равноценное имущество либо исправить поврежденное имущество своими силами.

Работодатель может обратиться в суд с иском о возмещении виновным работником вреда, причиненного организации, в течение одного года со дня обнаружения такого вреда.

Взыскание в судебном порядке осуществляется, если:

- невозможно взыскать ущерб по распоряжению (в случае пропуска срока для его издания или в случае увольнения работника);
- работник не согласен добровольно возместить ущерб;
- сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок;

⁴³Алексеев П.Г. Юридическая ответственность сторон трудового договора: учебник пособие. Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2016. 116 с.

- работник дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но на деле отказывается от его возмещения;

- в соответствии со статьей 249 Трудового кодекса Российской Федерации работник не возместил затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя;

- работодатель возместил ущерб, причиненный работником, третьим лицам и предъявил регрессный иск виновному работнику.

Пленум Верховного Суда Российской Федерации в своем Постановлении от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» отметил, что обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя. В частности, отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия, бездействие) причинителя вреда; вина работника и причинение ущерба; причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба; размер причиненного ущерба; соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности. Если работодателем доказаны правомерность заключения с работником договора о полной материальной ответственности и наличие у этого работника недостатка, последний обязан доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

Работник имеет право на обжалование в суд действий работодателя в случае несоблюдения последним норм трудового законодательства. Положения статьи 250 Трудового кодекса Российской Федерации запрещают снижение

размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.⁴⁴

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В целом, трудовое право можно рассматривать в качестве одного из средств, используемых социумом в целях урегулирования общественных отношений, возникающих в процессе трудовой жизнедеятельности, в том числе и правоотношений в сфере материальной ответственности сторон трудового договора.

Одним из важнейших событий в становлении современного трудового законодательства являлось принятие нового Трудового кодекса Российской Федерации и вступление его в силу 30 декабря 2001 года. Нормы настоящего трудового законодательства довольно полно регламентируют институт материальной ответственности сторон трудового договора. Кроме Трудового кодекса вопросы о материальной ответственности того же работодателя регулируются Гражданским, Уголовным кодексами, а также Кодексом об административных нарушениях, многими федеральными законами и постановлениями Правительства Российской Федерации. Однако, как мы успели заметить, действующее законодательство не лишено недочетов и пробелов в правовом регулировании материальной ответственности сторон трудового договора, в частности, материальной ответственности работодателя перед работником.

⁴⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

Чрезвычайная насущность исследуемой темы определяется недостаточностью взысканий, неудовлетворительным стимулированием субъектов трудовых правоотношений исполнять обязанности, предусмотренные законодателем в сфере трудового права. Практика наряду с сухой статистикой демонстрирует истинное положение ситуации, сложившейся в последнее время.

В своей выпускной квалификационной работе я постаралась достаточно полно рассмотреть материальную ответственность сторон трудового договора, также изучить особенности материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику, проанализировать наиболее значимые и актуальные на сегодняшний день вопросы, связанные с понятием материальной ответственности работодателя, а также рассмотрела проблемы применения законодательства в данной сфере.

Материальная ответственность представляет собой самостоятельный вид юридической ответственности. В соответствии со статьей 233 Трудового кодекса Российской Федерации - это обязанность, заключающаяся в возмещении причиненного ущерба пострадавшей стороне трудового договора. Виды, основания и условия материальной ответственности установлены и регулируются статьями 232-250 Трудового кодекса Российской Федерации.

Материальная ответственность работодателя состоит из нескольких оснований, при которых он привлекается к такой ней. В соответствии со статьей 234 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель возмещает работнику не полученный им заработок в случаях незаконного лишения его возможности трудиться: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не

соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

В соответствии со статьей 235 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме⁴⁵. В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации ответственность работодателя наступает за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

И последнее основание, которое в достаточной степени отрегулировано нормами гражданского законодательства - это положения статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации о возмещении морального вреда, причиненного работнику. В данном случае активно используются положения статьи 151 Гражданского кодекса Российской Федерации.

В случаях материальной ответственности работника является важным законодательное определение прямого действительного ущерба. Речь идет о реальном уменьшении наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, в случае, если работодатель несет ответственность за сохранность такого имущества), также, в соответствии с положениями статьи 238 Трудового кодекса Российской Федерации, необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества. Работник может нести материальную ответственность за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения последним ущерба третьим лицам.

Также отметим, что отныне способы определения размера причиненного ущерба работодателю соответствуют экономической действительности. Положения статьи 246 Трудового кодекса Российской Федерации обуславливают размер возмещаемого ущерба, причиненного работодателю.

⁴⁵Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс»

Размер определяется в соответствии с фактическими потерями, исчисляется исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, с учетом стоимости имущества по данным бухгалтерского учета и степени износа данного имущества.

Как правило, в трудовых правоотношениях значительно слабым фигурантом является работник, поэтому, в первую очередь, государство обязано осуществлять защиту его законных прав и интересов на законодательном уровне. Конечно, работник, которому не выплачивается причитающиеся выплаты вправе обратиться в правоохранительные органы и поставить вопрос о привлечении работодателя к соответствующей уголовной или административной ответственностям. Но и в этом случае вынесение решения о соответственном наказании работодателя не влечет автоматического восстановления нарушенного права. Работодатель может заплатить причитающийся штраф, но, как и прежде, не выплачивать работнику заработную плату. Естественно, такого работодателя снова привлекут к ответственности, но механизм восстановления нарушенного права все равно остается бездействовать.

Институт материальной ответственности в Российской Федерации довольно новый, слабо развитый, поэтому носит больше компенсационный характер, нежели карательный. Поэтому работодатель не особо заинтересован следовать предписаниям трудового законодательства в сфере оплаты труда, компенсационных выплат, оформления трудовых отношений, а также должной процедуры увольнения работников. В подтверждение наших словнеобходимо добавить, что даже в некоторых прокурорских предписаниях, на основе которых, в дальнейшем, выносятся предписания Государственной инспекции труда, прокуроры упускают момент мотивировки статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации (материальная ответственность работодателя). Считаю подобную практику злободневной. Несмотря на то, что базовые законы в области ответственности работодателя приняты, на практике продолжают

отмечаться недоработки в законодательном и нормативном обеспечении института материальной ответственности.

Количество жалоб, заявлений работников, представленных в Государственные инспекции труда продолжает ежедневный рост. Институт материальной ответственности на современной вехе своего развития нуждается в очередных коррективах и дополнениях. Для начала необходимо дополнить статью 234 Трудового кодекса Российской Федерации пунктом, в котором будет регламентирован момент выплаты суммы оплаты вынужденного прогула, а именно, обязать работодателя выплатить причитающиеся суммы работнику в день фактической выплаты заработной платы после факта восстановления на работе. Необходимость этого дополнения объясняется тем, что работодатель, зачастую не отслеживает момент выплаты причитающейся денежной суммы в связи с восстановлением работника на работе в следствие незаконного увольнения, перевода. На практике суды выдают сразу после оглашения своего решения лишь исполнительный лист на восстановление, так как в соответствии с трудовым законодательством такое решение подлежит немедленному исполнению. Но что касается исполнительного листа на взыскание суммы оплаты вынужденного прогула, то в данном случае такой лист выдается только после вступления решения суда в законную силу. Мы считаем, что таким образом происходит косвенное нарушение своевременного получения причитающихся сумм возмещения за незаконное лишение возможности трудиться.

Далее необходимо внести коррективы, в частности, в положения статьи 236 Главы 38 Трудового кодекса Российской Федерации необходимо пересмотреть в части изменения размера цифры ключевой ставки ЦБ РФ. В этом случае, опираясь на ранние поправки положений статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации от 2016 года, мы предлагаем продолжить расширение «компенсационного» характера материальной ответственности, то есть соответственного увеличения размера материальной компенсации, изменив цифру ключевой ставки ЦБ РФ с 1/150 на 1/50. Логичность изменения

размера материальной ответственности заключается в ее исходном незначительном размере, недостаточном для должного удовлетворения нарушенного права работника и должного восстановления его финансового положения. Такое предложение имеет пояснения в части наметившегося, особенно в последнее время, роста числа кредитуемых граждан. Так как заработная плата, зачастую, единственный источник денежных средств гражданина, ее невыплата работодателем может ввести финансовое положение работника в исключительно кабальное состояние. Поэтому данная проблема является довольно острой и насущной.

Поддерживая позиции о пересмотре положений 236 статьи настоящего кодекса, мы предлагаем возложить на работодателя возмещение убытков в части процентов, начисленных работнику, как кредитуемому в банке и просрочившему уплату денежных средств, за невыполнение обязанности по внесению средств в целях погашения кредита в следствие невыплаты работодателем заработной платы, выплаты ее не в полном размере. Трудовое законодательство тесно связано с гражданским. Можно воспользоваться данным качеством для стимулирования работодателя не нарушать трудовое законодательство. Если оплата труда является существенным условием договора в рамках трудового законодательства, тогда неисполнение данного условия в виде невыплаты, неполной выплаты или просрочки рождает денежное обязательство работодателя перед работником. В таком случае работник как бы дает свои заработанные в рамках трудового законодательства денежные средства работодателю на время, а именно до фактической выплаты заработной платы со всеми процентами, начисленными в рамках уже материальной ответственности. Такая схема используется в гражданском праве по исполнению денежных обязательств, ответственность предусмотрена статьей 395 ГК РФ «Ответственность за неисполнение денежного обязательства». Если трудовое законодательство использует позицию пункта первого данной статьи - предусматривает уплату процентов на сумму долга,

размер которых определяется ключевой ставкой ЦБ РФ, то возможно и использование второго пункта.

Данные дополнения позволят повысить состояние защищенности работника от неправомерных действий со стороны работодателя, а работодателя простимулируют на соблюдение установленных трудовым законодательством правовых норм, регулирующих трудовые правоотношения.

Подводя итог выпускной квалификационной работе на степень бакалавра, хотелось бы отметить возрастающее значение норм трудового права о материальной ответственности. С каждым годом социальные, также финансовые отношения, поддаются деформации, обуславливаются в целом – усложняются.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации от 12.12.1993(с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ от 21.07.2014 № 11-ФКЗ)[Электронный ресурс] Режим доступа: <http://base.garant.ru/10103000>. – 10.06.2017.

2 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)[Электронный ресурс]Режим доступа:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683. – 12.06.2017.

3 Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 28.03.2017)[Электронный ресурс]Режим доступа:<http://base.garant.ru/10164072>. – 08.06.2017.

4 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 01.06.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 09.06.2017)[Электронный ресурс] Режим доступа:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661. – 08.06.2017.

5 Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 17.04.2017)[Электронный ресурс] Режим доступа:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699. – 11.06.2017.

6 Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 № 209-ФЗ (СЗ РФ. – 2007. - № 31. Ст. 4006)[электронный ресурс] Режим доступа:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144. – 27.05.2017.

7 Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» от 26.12.2008 № 294-ФЗ (СЗ РФ. – 2008. - № 52. – Ч.1. – Ст. 6249) [Электронный ресурс] Режим доступа:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83079. – 11.06.2017.

8 Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 №125-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] Режим доступа:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19559. – 15.05.2017.

9 Федеральный закон «Об основах обязательного социального страхования» от 16.07.1999 № 165-ФЗ (последняя редакция)[Электронный ресурс] Режим доступа:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_4059. – 06.06.2017.

10 Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006

№ 255-ФЗ (последняя редакция)[Электронный ресурс] Режим доступа:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64871. – 06.06.2017.

11 Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» от 03.07.2016 N 272-ФЗ[Электронный ресурс]Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200630. – 10.06.2017.

12 Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей»[Электронный ресурс] Режим доступа:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_41888. – 28.05.2017.

13 Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 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» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 03.02.2003 № 4171)[Электронный ресурс] Режим доступа:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_40830. – 10/06/2017.

14 Письмо Минтруда России от 03.02.2016 г. № 14-1/10/В-660[Электронный ресурс]Режим доступа: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=270919>. – 20.05.2017.

15 Информация Банка России от 11.12.2015 «О ставке рефинансирования Банка России» [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_190357. – 15.06.2017.

16 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового

кодекса Российской Федерации»[Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257. – 03.06.2017.

17 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»[Электронный ресурс] Режим доступа:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64066. – 03.06.2017.

18 Постановление от 26.08.1929 «О переходе на непрерывное производство в предприятиях и учреждениях союза ССР»[Электронный ресурс] Режим доступа:<http://pravo.levonevsky.org/baza/soviet/sss6626.htm>. – 10.05.2017.

19 Конвенция № 158 Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Женева, 22.06.1982г.)[Электронный ресурс] Режим доступа:<http://base.garant.ru/2541321>. – 27.04.2017.

20 Рекомендация № 166 Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Женева, 22.06.1982г., 68-ая сессия Генеральной конференции МОТ)[Электронный ресурс]Режим доступа:<http://base.garant.ru/2560704>. – 11.06.2017.

ИСпециальная литература

21 Абрамова, А.А. Учебник для вузов / А.А. Абрамова, И.К. Дмитриева, А.Д. Зайкин, А.М. Куренной. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА–ИНФРА-М), 2000. – 415 с.

22 Алексеенко, П.Г. Юридическая ответственность сторон трудового договора: Учебное пособие / П.Г. Алексеенко. – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2016. – 116 с.

23 Алексеенко, П.Г. Трудовое право России: Учебно-методическое пособие / П.Г. Алексеенко, Е.Г. Черкашина. – Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2013. – 160 с.

- 24 Андреева, Л.А., Гусов, К.Н., Медведев, О.М. Научно-практическое пособие. Незаконное увольнение / под ред. засл. деят. науки Российской Федерации, д.ю.н. К.Н. Гусова. – М. : Проспект, 2009.
- 25 Ванюхин, В.Н. Увольнение по закону или «как всегда» / В.Н. Ванюхин // Российская правовая газета «ЭЖ-Юрист». – 2005. – № 11. – С. 25-27.
- 26 Вышинский, А.Я. Вопросы теории государства и права/ А.Я. Вышинская. – М., 1949. С. 84.
- 27 Гейхман, В.Л. 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.
- 28 Гусов, К.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / К.Н. Гусов. – М. : Проспект, 2008. – 566 с.
- 29 Гусов, К.Н. Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения / К.Н. Гусов.– М.: Проспект, 2010. – 720 с.
- 30 Данилова В.В. Последствия невыплаты заработной платы (Дата размещения статьи: 25.02.2015). [электронный ресурс] Режим доступа: <http://lexandbusiness.ru/view-article.php?id=5511>. – 13.06.2017;
- 31 Жилин, Г.А., Коробченко, В.В., Маврин, С.П. Настольная книга судьи по трудовым спорам / под ред. д.ю.н. С.П. Маврина. – М. : Проспект, 2011.
- 32 Иоффе, О.С. Развитие цивилистической мысли в СССР (часть 1) / О.С. Иоффе // Избранные труды по гражданскому праву. – М., 2000. – С. 168.
- 33 Клочков, М.А. Незаконное лишение возможности работника трудиться (актуальные проблемы правоприменения) / М.А. Клочков // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2014. № 4. – С. 101–111.
- 34 Козлихин, И.Ю. Позитивизм и естественное право / И.Ю. Козлихин// Государство и право. – 2000. № 3. – С. 11.

35 Лушников, А.М., Лушникова, М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп.– М.: Статут, 2009. – 879 с.

36 Меденцев, А.С. Увольнение по всем статьям Трудового кодекса РФ: Практическое пособие / А.С. Меденцев. – М.: Экзамен, 2008. – 318 с.

37 Михайличенко, К.А. Проблемы привлечения работодателя к материальной ответственности, связанной с лишением работника возможности трудиться / К.А. Михайличенко // Наука и современность. – М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – С. 243-247.

38 Тихомиров, М.Ю. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М.Ю. Тихомиров. – М.: Издание Тихомирова М.Ю., 2002. – 608 с.

39 Трошина, С. Злоупотребление работодателем правами / С. Трошина// Трудовое право. – 2011. – № 10. – С. 83-100.

40 Уракова, Е.В. О некоторых проблемах материальной ответственности работодателя / Е.В. Уракова // Научные труды РАЮН. – М. : Юрист, 2013. – С. 469-474.

III Судебная и правоприменительная литература

41 Определение Верховного суда РФ от 23 апреля 2010 г. № 5-В09-159. [Электронный ресурс] Режим доступа: http://sudbiblioteka.ru/vs/text_big3/verhsud_big_45201.htm. – 25.05.2017.

42 Определение Верховного Суда РФ от 04.05.2012 N 18-В12-19 [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70085436>. – 12.06.2017.

43 Постановление Президиума ВАС РФ от 04.09.2012 N 16728/11 по делу № А60-10944/2010 [Электронный ресурс] Режим доступа: http://svkons.ru/news/?ELEMENT_ID=250. - 11.06.2017.

44 Решение № 2-1908/2016 2-1908/2016~М-1833/2016 М-1833/2016 от 22 августа 2016 г. по делу № 2-1908/2016 Белогорский городской суд (Амурская область)[Электронный ресурс] Режим доступа:<http://sudact.ru>. – 13.06.2017.

45 Решение Сквородинского районного суда Амурской области № 2-472/2015 2-472/2015~М-498/2015 М-498/2015 от 24 сентября 2015 г. по делу № 2-472/2015 [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://sudact.ru>. – 14.06.2017.

46 Доклад по правоприменительной практике федерального государственного надзора в сфере труда от 14.04.2017[Электронный ресурс] Режим доступа: <https://git28.rostrud.ru>. –14.06.2017.

47 Доклад по правоприменительной практике Федерального государственного надзора в сфере труда за 2016 год[Электронный ресурс] Режим доступа: <https://git28.rostrud.ru>.– 14.06.2017.

IV Нормативные правовые акты, утратившие силу

48 Кодекс Законов о Труде РСФСР. Постановление ВЦИК от 9 ноября 1922 г. «О введении в действие Кодекса Законов о Труде РСФСР изд. 1922 г.» // СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

49 Закон РСФСР от 9 декабря 1971 г. «Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР» (вместе с Кодексом) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

50 Проект № 99043672-2 Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] Режим доступа:<https://www.lawmix.ru/lawprojects/72812>. – 14.06.2017.