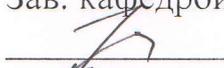


Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра теории и истории государства и права
Направление подготовки 40.04.01 – Юриспруденция
Направленность (профиль) образовательной программы Теория и история государства и права, история правовых учений

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой

 А.В. Умрихин
« 13 » июля 2018 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему: Анализ законодательства РФ об ответственности работодателя за нанесение ущерба работнику: историко-правовой аспект.

Исполнитель
магистрант группы 6210м1

23.05.18

 А.Л. Рыбак

Руководитель
доцент, к.ю.н.

14.06.2018

 П.Г. Алексеенко

Руководитель магистерской
программы

24.06.2018

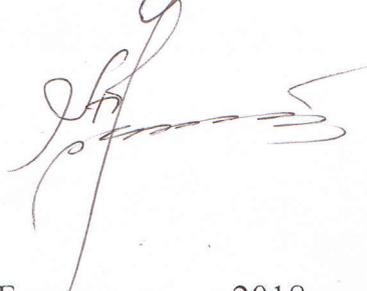
 А.П. Герасименко

Нормоконтроль

23.05.18

 О.В. Громова

Рецензент

 О.В. Громова

Благовещенск 2018

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра теории и истории государства и права

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой ТиИГиП

 А.В. Умрихин

« 11 » 10 2016 г.

ЗАДАНИЕ

К магистерской диссертации студента Рыбака Андрея Леонидовича.

1. Тема магистерской диссертации: Анализ законодательства РФ об ответственности работодателя за нанесение ущерба работнику: историко-правовой аспект

(утверждена приказом от 09.04 2018 г. № 112 - уч.)

2. Срок сдачи студентом законченной работы: 01.06.2018 г.

3. Исходные данные к магистерской диссертации: Конституция, Федеральные законы, подзаконные акты, судебная практика, труды ученых теории государства и права, трудового права по вопросам теории юридической ответственности работодателя.

4. Содержание магистерской диссертации (перечень подлежащих разработке вопросов: Понятие, виды, функции юридической ответственности. Виды материальной ответственности работодателя, возмещение морального вреда.

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

6. Консультанты по магистерской диссертации (с указанием относящихся к теме разделов): нет.

7. Дата выдачи задания: 11.10.2016 г.

Руководитель магистерской диссертации: Алексеенко Павел Григорьевич, канд. юр. наук, доцент.

Задание принял к исполнению: 11.10.2016 г.


подпись студента

РЕФЕРАТ

Магистерская диссертация содержит 84 с., 90 источников.

РАБОТОДАТЕЛЬ, ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, ИМУЩЕСТВО РАБОТНИКА, УЩЕРБ, МОРАЛЬНЫЙ ВРЕД, КОМПЕНСАЦИЯ, ТРУДОВОЙ КОДЕКС

Эффективная защита трудовых прав граждан является важнейшим условием правового государства. По данным опубликованной статистики более 92 % занятого населения работают по найму.

Социально-экономическое развитие и усложнение структуры общества привело к тому, что на данный момент нарушения прав работников приобрело значительный, системный характер.

Для Российской Федерации, защита прав работника во время снижения экономической активности предприятий и увеличения числа безработных, имеет исключительное значение.

Президент Российской Федерации В.В. Путин на проходившем 16 февраля 2016 года совещании председателей судов обратил особое внимание представителей судебной системы на проблемы защиты трудовых прав граждан.

В данной диссертационной работе дается анализ законодательства РФ об ответственности работодателя за нанесение ущерба работнику. Учитывается исторический и современный правовой аспект проблемы. В ходе проведенного исследования теоретического материала, судебной практики, автор анализирует акты и предлагает иные методики разрешения спорных ситуаций по взысканию материального, морального вреда. Данное исследование преследует цель прояснить спорные вопросы ответственности работодателя при нанесении ущерба работнику.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Общие сведения о юридической ответственности	11
1.1 Понятие юридической ответственности	11
1.2 Основные принципы юридической ответственности	19
1.3 Функции юридической ответственности	27
1.4 Обстоятельства, исключающие юридическую ответственность	32
2 Некоторые виды юридической ответственности работодателя перед работником	37
2.1 Ответственность работодателя за незаконное лишение возможности трудиться	37
2.2 Ответственность работодателя за причинение ущерба имуществу работника	44
2.3 Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы	50
2.4 Особенности возмещения работодателем морального вреда, причиненного работнику	59
Заключение	72
Библиографический список	76

ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

ГК РФ - Гражданский кодекс Российской Федерации;

НК РФ - Налоговый кодекс Российской Федерации;

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;

СССР - Союз Советских Социалистических Республик;

ООО - Общество с ограниченной ответственностью;

КТС - Комиссия по трудовым спорам;

МВД - Министерство внутренних дел;

КЗоТ - Кодекс законов о труде.

ВВЕДЕНИЕ

Трудовое законодательство направлено на защиту прав и интересов работника при осуществлении им трудовой функции.

Во «Всеобщей Декларации Прав Человека», принятой в 1948 г. Генеральной ассамблеей ООН, предусмотрены основные трудовые права человека, право на эффективное восстановление нарушенных прав (ст.8), право на образование, в том числе на общедоступное техническое и профессиональное, включая высшее (ст. 20). В ст. 23 Декларации закреплены основные права человека, как работника: право на труд, свободный выбор работы, справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы; на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации; на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное существование для работника и его семьи и дополняемое при необходимости и другими средствами социального обеспечения; право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Актуальность диссертационного исследования. В Конституции Российской Федерации записано: «Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Защита прав и свобод человека и гражданина составляет обязанность государства, которую оно осуществляет различными методами, в том числе и с помощью применения трудового законодательства»¹.

В непростой период снижения экономической активности в России на первый план выходит стремление работодателя снизить затраты на выплату заработной платы. Занимая центральное место в этих отношениях, работодатели нередко пренебрегают правами другой стороны, либо нарушают права работающего персонала с целью укрепления своего экономического благосостояния.

О значительности числа нарушений трудовых прав работников свиде-

¹ Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 (ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 15. Ст. 1-2.

тельству статистика. В 2017 г. по результатам проверок Государственной инспекцией труда по Амурской области было выявлено 2457 нарушений трудовых прав работников. В указанных целях в отчетном периоде Гострудинспекцией было проведено 1022 проверки, в ходе 880 из которых было выявлено нарушений трудового законодательства.

Для России проблемы привлечения работодателей к юридической ответственности за нарушение прав работников, имеют исключительное значение, поскольку только появление оптимальных условий для работников, создание правового поля в интересах прав работников, позволит России приблизиться к идеалам правового государства.

Таким образом, необходимость комплексного исследования правовых форм и способов привлечения работодателя к различным видам юридической ответственности оправдана, с одной стороны множественность нарушений и различными подходами, неоднозначностью судебного толкования, а с другой невысокой эффективностью привлечения работодателя к ответственности, установления справедливой компенсации за нарушения трудового закона.

Целью настоящего диссертационного (магистерского) исследования является комплексный научный анализ всех правовых средств и форм привлечения к ответственности работодателя за нарушение норм трудового законодательства.

Нарушение трудовых прав работника, представляют дестабилизирующую угрозу для общества и граждан. Для правильной оценки совершенных подобных деяний необходимы их тщательная дифференциация на законодательном уровне, а также четкие правила квалификации уже совершенных правонарушений.

Настоящая магистерская диссертация преследует цель прояснить ряд вопросов, связанных с юридическим понятием рассматриваемого явления, оценкой государства неправомерных действий работодателя, определить предмет спора и его содержание, выявить способы защиты трудовых прав и законных интересов работников, выработать предложения по совершенствованию норм

трудового законодательства.

Объектом диссертационного исследования выступают общественные отношения, возникающие при реализации различных мер ответственности, направленных на защиту работника от неправомерных действий работодателя.

Предметом диссертационного исследования являются нормы права, материалы судебной практики, а также статьи ученых-правоведов, разрабатывающие разрешение проблемных вопросов трудовой ответственности с точки зрения теории, и применении ее в правотворческой деятельности.

Теоретической базой написания диссертационного исследования магистранта стали труды таких авторов, как, Анисимов Л.Н., Амаглобелин Н.В., Азаров Г. П., Бердычевский В.С., Беднякова Л.Ю., Буянова А. В., Валетов Т.Я., Веселова А.И., Гущина И.Э., Герасимова Е.С., Дзарасов М.Э., Захарова Н.А., Иванова М.А., Колобова С.В., Корсаненкова Ю.В., Клочков М.А., Кузнецов Ю.А., Куренной А.М., Лебедев В.М., и др.

Нормативную и эмпирическую основу исследования составили: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, Налоговый кодекс РФ, Административный кодекс РФ, Постановления Правительства, ФЗ об исполнительном производстве, акты Роструда, Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации, учебная и научная литература, а также материалы судебной практики по вопросам привлечения к ответственности работодателя по ТК РФ.

Реализация поставленной цели требует решения таких **задач**, как:

1. Разобрать понятие юридической ответственности, с точки зрения права, предложить свою юридическую конструкцию юридической ответственности. Далее раскрыть понятие принципов юридической ответственности, выявить позиции авторов по данному вопросу, их сходства, различия. Указать функции юридической ответственности, их деление с точки зрения науки, дать логическое обоснование разных подходов к пониманию данного правового явления.

2. Охарактеризовать современное трудовое законодательство РФ о привлечении к материальной ответственности работодателя по Трудовому праву, предложить дополнения в понятиях материальной ответственности работодателя, отстранения от работы, внести предложение об установлении четкого срока подачи заявления работодателю о возмещении ущерба имуществу работника, проанализировать ст. 235 ТК РФ, о необходимости внесения исчерпывающего перечня случаев материальной ответственности работодателя за ущерб причиненный имуществу работника.

3. Рассмотреть процедуру компенсации морального вреда, проанализировать и выявить ее самостоятельный характер, либо непосредственно вытекающей из материального вреда причиненного работнику незаконным увольнением.

4. Проанализировать проблемы при разрешении трудовых споров, проанализировать наиболее частые ошибки в правоприменительной деятельности.

5. Внести предложения по совершенствованию квалификации ответственных, для более точного и полного рассмотрения дел правоприменителями.

На защиту выносятся следующие положения, являющиеся новыми или имеющими элементы научной новизны:

1. В ст. 235 ТК РФ необходимо включить исчерпывающий перечень случаев материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. К указанным случаям можно отнести: порчу или утрату имущества, сданного работником на хранение работодателю; неисполнение работодателем обязанности по принятию мер к охране имущества работника, использующегося при осуществлении трудовой функции; личное причинение работодателем ущерба имуществу работника.

2. Для дальнейшего совершенствования норм законодательства, и приведения судебной практики к единообразному подходу, по данной категории дел, внести законодательные изменения по оценке степени физических и нравственных страданий работника.

По нашему мнению, система по определению компенсации морального вреда, нуждается в законодательном изменении. По двум аналогичным делам могут серьезно, различаться суммы подлежащие взыскание за моральный вред. Отсутствует методика, по которой суд может рассчитать хотя бы примерную сумму морального вреда, подлежащей выплате работнику. Рассмотрев в данном исследовании теоретические взгляды ученых, материалы судебной практики мы выносим на защиту довод о том, юридическая ответственность работодателя нуждается в дальнейшем совершенствовании и будет актуальна во все время существования хозяйствующих субъектов.

1 ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

1.1 Понятие юридической ответственности

История развития института ответственности работодателя перед работником, привлечения его к различным видам юридической ответственности за нарушение прав работника и трудового законодательства имеет значительный исторический период.

Для защиты прав работников законодательством предусмотрены различные виды юридической ответственности работодателя, через уполномоченные на то государственные органы, выявляющие правонарушителей и дающие им адекватную оценку.

В настоящее время привлечение работодателя к юридической ответственности, это результат развития законодательства царской России, периода СССР, законодательства 90-х годов 20 века. Существенный вклад в развитие труда в современную российскую эпоху принадлежит трудовому кодексу РФ, как основному документу, развивающему положения Конституции РФ, международных актов об основных правах и гарантиях работников.

Понятие и характеристика юридической ответственности личности как структурного элемента правового статуса индивида стали предметом исследования многих ученых в области права.

Большая группа ученых-юристов считает, что, юридическая ответственность предстает в двух сущностях – негативном (ретроспективном) и позитивном (проспективном). Несмотря на множество трудов написанных по данной тематике, остается широкий перечень нерешенных вопросов связанных с наиболее полной характеристикой юридической ответственности.

В настоящее время, толковый словарь русского языка Ефремовой, различает четыре вида правовой ответственности:

1) возлагаемое на кого-либо или взятое кем-либо обязательство отчитываться в каких-либо действиях своих действиях и принять на себя вину за возможные их последствия; обязанность отвечать за свои поступки;

2) наделенность необходимыми возможностями, правами и обязанностями для выполнения какого-либо дела, для решения какой-либо задачи;

3) высокоразвитое чувство долга, добросовестное отношение к выполнению своих обязанностей;

4) серьезность важность чего-либо².

Группа ученых (представитель проф. Братусь) определяют юридическую ответственность как «принудительное исполнение обязанности, а существенным ее признаком считают государственное принуждение: добровольное исполнение нарушенной обязанности не является ответственностью»³.

Юридическая ответственность указывает проф. Сенякин, представляет собой «возникшее из правонарушений правовое отношение между государством в лице специально уполномоченных на то государственных органов и правонарушителем, на которого возлагается обязанность претерпевать соответствующие лишения и неблагоприятные последствия за совершенное правонарушение, за нарушение закона».

В юридической литературе высказано понимание юридической ответственности как «негативной оценки государства как реакции на совершенное правонарушение» (Варул, Луць и др.).

Наконец в правовой доктрине дискутируется позиция, трактующая юридическую ответственность как «отчет в своих действиях, как необходимость предстать перед обществом в лице соответствующих государственных органов и отчитаться за совершенное деяние» (проф. Тархов).

По нашему мнению, несмотря на диаметрально противоположные взгляды ученых по юридической ответственности, следует отметить, что она имеет

² Полетаев Ю.Н. Понятие и сущность материальной ответственности в трудовом праве // Научный альманах. 2016. № 1. С. 17.

³ Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность. М.: Юрид. лит., 1976. С. 17.

ряд общих признаков, поскольку она:

1. Учреждается государством при помощи правовой нормы, которая, будучи юридической основой ответственности, выражает оценивание правовой нормы нарушения права как социально вредного или опасного для общества в рамках данной правовой системы.

2. Юридической основой и моментом, с которого возникает ответственность, является нарушение права, априори, которое является юридическим фактом, возникает охранительное отношение в области права между конкретным нарушителем права и государством в лице уполномоченных на то органов. Правонарушение как факт является не только основой юридической ответственности, но и социальным фактором, определяющим ее конструктивные свойства, вид и соразмерность адекватного ответа «наказания» за совершенное правонарушение.

3. Правовая или юридическая мера ответственности носит характер «штрафа», так как исходит от государства в виде директив устанавливая для правонарушителя, негативной ответственности, ущерба, связанного с необходимостью понести заслуженное наказание за правонарушение (лишение наградных знаков, права управления транспортными средствами т. д.), денежного характера (штрафные санкции, конфискация имущества, выплата неустойки и др.) или руководящего характера (лишение должности, решение о прекращении деятельности предприятия и т. п.), которые закреплены в санкции нормы права. Данные лишения, выступая адекватной реакцией государственных органов и социальной структуры общества на вредное поведение подрывающее устойчивость государства. Государство не только порицает негативное поведение правонарушителя, но и наказывает его за деяние, а также восстанавливая социальный баланс в обществе

По нашему мнению, было бы неверным сравнивать юридическую ответственность с мерой наказания или реализации санкции, которые подводят итог привлечения к ответственности правонарушителя. Ведь существует вид наказания не связанный с фактическим лишением свободы (условное лишение сво-

боды) или осуждение подсудимого с единовременным освобождением от отбывания наказания. Главное ведь соразмерность наказания, причиненного вреда и адекватный ответ государства. Именно исходя из этого, рассматривая понятие «юридической ответственности» акцент делается не на суровости санкции применяемой к нарушителю, не на конкретной мере наказания, а на порицании антиобщественного поведения внутри государства, в СМИ, общества, исходя из обязанности правонарушителя социальных норм, получить меру лишения, понести наказание, за негативное отношение к законам. В некоторых случаях соразмерно общественного осуждения и условного лишения свободы, если исправление осужденного возможно без лишения его реального отбывания свободы. Несмотря на это негативные последствия как один из составляющей юридической ответственности могут существовать некоторое время и после отбытия наказания судимость - обязанность отмечаться о правомерном поведении участкового, составление справки о судимости и занесение в базу данных МВД, что повлечет запрет на участие в государственной или правоохранительной деятельности. Штрафной характер исходит из безвиновной ответственности (п. 3 ст. 401 и ст. 1079 ГК РФ) и ответственности третьих лиц (ст. 1068-1070 ГК РФ), когда гражданин или юридические лица будут отвечать за вред, причиненный его сотрудниками, а государство — за вред, причиненный его органам или должностным лицам, так как у них появляется особая юридическая обязанность по возмещению вреда.

В учебных изданиях о юридической ответственности нередко поведение нарушителя права объединяют только при необходимости исполнения обязанности по уплате штрафа. По нашему мнению, при этом упускается из виду то, что нарушитель выступает не столько объектом негативной реакции государства, а субъектом юридического правоотношения и исходя из этого в отношениях государства — нарушитель норм, установленных государством в лице уполномоченных на то государственных структур (полиция, органы прокуратуры, суды общей юрисдикции), как и любой субъект, получает и комплекс прав необходимых для его защиты и установления подлинного виновника пра-

вонарушения.

4. Юридическая ответственность закрепляется альтернативой применить к нарушителю правовой нормы государственно-властного принуждения, с помощью специально уполномоченного на то аппарата принуждения.

Несмотря на это было бы неправильным сравнивать ответственность с мерами государственного, общественного или личного принуждения. По своей юридической природе, принуждение, исходящее от государства и по своему объему, и по общественному значению намного больше юридической ответственности. Априори, существование мер принуждения государства по идее может быть не связано с правонарушением и мерами юридической ответственности. Например, ст. 242 ГК РФ (реквизиция) предусматривает возможность принудительного изъятия имущества у собственников по решению государственных органов в случае стихийных бедствий и иных чрезвычайных ситуаций с выплатой стоимости имущества. Но, при этом такие способы государственного принуждения, как разного рода обеспечительные меры (наложение ареста на счета, запрет на совершение определенных юридических действий т. д.) и меры защиты нарушенных прав лишь отчасти имеют связь с правонарушением. При этом, меры предпринимаемые для защиты выражены в том, что у субъекта есть лишь необходимость принудительно исполнять уже наложенную на него обязанность (изъятие с последующей реализацией имущество признание сделки оспоримой или ничтожной, применение мер реституции.)

По своей юридической природе они нацелены на восстановление различных прав потерпевшего физического или юридического лица и не содержат дополнительно, обязанности по уплате штрафа. К тому же субъект может самостоятельно компенсировать возникший по его вине ущерб (выплата штрафа, неустойка) Государство даже поощряет возмещение причиненного вреда, например при уплате штрафа по административному законодательству имеется двукратное уменьшение суммы штрафа, если субъект исполнит эту обязанность, добросовестно, в течении двух недель при постановке его в базу данных как правонарушителя.

Нельзя не отметить и то, что вместе с принуждением исходящим от государства используются иные меры воздействия, это принуждение со стороны иных общественных служб (органов МСУ, СМИ) которые порой руководствуются, согласно действующему законодательству используя своими очерченными законодательством мерами, не обращаясь за защитой к государству. Подобные меры возможны и со стороны конкретного лица (меры, предпринимаемые при необходимой обороне, приостановление трудовой деятельности работником при невыплате заработной платы и т. д.).

Поведение данного типа, не выступая юридической ответственностью, называется формами юридической самозащиты (ст. 14 ГК РФ)⁴.

5. Юридическая ответственность осуществляется в специальных процедурных и процессуальных формах. По своей правовой природе юридическая ответственность является специально установленной частью правоприменения, в ходе реализации которой происходит воплощение предписания относительно поведения правонарушителя в определенной правовой ситуации. Данная деятельность связана с доказыванием для установления вины, или ее отсутствия в рамках состава правонарушения. В связи с этим, необходимо скоординированное поведение заинтересованных лиц и адекватностью санкций. В зависимости от тяжести правонарушения данная деятельность имеет различную степень процессуальной сложности, и длительности по времени. Для этого необходимо провести сравнительный анализ уголовно-правовой и дисциплинарной юридической ответственности. Исходя из этого, для определения длительности процессуального производства осуществления юридической ответственности необходимо обратиться к понятию «правовое состояние». По факту, процессуальное закрепление юридической ответственности является важной предпосылкой государственного контроля и объективных оснований проверки порядка возбуждения, процессуального порядка и мотивировки разрешения дел о правонарушениях. Участники процесса, имеют право на обжалование в судебных и

⁴ Пресняков М.В.. Трудовое право России. М.: Юристъ. 2007. С. 12.

административных органов принятия решений, с учетом требований материального и процессуального законодательства

При условии если основанием юридической ответственности послужило правонарушение, имеющее определенный перечень признаков, указывающих его состав, то юридической основой - норма права и определенный правоприменительный акт, в котором государственный орган в лице его представителя применяет определенный объем и вид принудительных мер к данному правонарушителю исходя из тяжести совершенного деяния. Видом данного акта может выступать приговор суда, постановление административного органа о назначении наказания и т.п.

Это общие признаки юридической ответственности свойственные в целом как правовому понятию.

К специфическим признакам юридической ответственности Липинский относит следующие: основывается на правовых нормах; гарантируется государством; обеспечивается государственным принуждением или убеждением; осуществляется в процессуальной форме; является единой, имеет две формы реализации. Анализируя проявления государственно-правовой формы реализации юридической ответственности - обязанность, осуждение, реализацию санкций правовой нормы, Липинский приходит к выводу о том, что «сущностным признаком государственно-принудительной формы реализации юридической ответственности выступает обязанность»⁵.

Последователи более узкого осмысления юридической ответственности описывают, что как вид юридической ответственности, добровольная ответственности не является схожей с юридической ответственностью. Потому что у нее отсутствуют такие признаки юридической ответственности как: Отсутствие процессуальной формы закрепления осуществления и государство не обеспечивает ее принудительное исполнение.

Для определения эффективности воздействия юридической ответственно-

⁵ Липинский Д.А. Проблемы совершенствования процессуальной ответственности // Право и политика. 2004. № 11. С. 87.

сти на общество выступает из нескольких составляющих из действий общей и специальной превенций, т.е. мера действия закона к общему населению страны включая все население государства, даже лиц которые не совершали правонарушения, но потенциально могут стать участниками правоотношений по применению к ним юридической ответственности - вменяемые, достигшие возраста привлечения к юридической ответственности. Например, главным критерием успешности применения мер уголовно-правового характера является для лиц уже привлекавшимся к ответственности, принято считать процент рецидива, а эффективность общей превенции определяется снижением или повышением уровня преступности на территории страны.

Российский ученый Лазарев сделал следующий вывод о полном объеме юридической ответственности, «образовывается он в результате диалектического единства ее позитивных и негативных составляющих»⁶.

По нашему мнению, в своих трудах Лазарев сделал обоснованное заключение о том, что его понимание юридической ответственности основано на «надлежащее исполнение, в том числе и путем претерпевания физическими и юридическими лицами правовых директив, вытекающих из правовых запретов и юридических обязанностей, снабженных штрафными санкциями, применяемыми к виновным в совершении общественно-опасного, противоправного и наказуемого деяния».

Проанализировав вышеприведенное определение юридической ответственности данное Лазаревым, полагаем, что оно направлено на усиление негативной (юридической) ответственности, чем общему понятию юридической ответственности, так как имеется много уточняющих признаков, применяемых в негативной ответственности.

Для более полного сравнения нам необходимо выявить закономерности и отличия в юридической ответственности с учетом уже имеющихся исследований.

⁶ Лазарев В.М. Юридическая ответственность как форма и средство реализации социальной справедливости в советском обществе. М., 1990. С. 176.

Обратившись к другому определению юридической ответственности данное Хачатуровым и Липинским «объективно закрепленную в нормах права целевую установку, ориентир должного поведения субъекта права и критерий его оценки как ответственного или безответственного, позволяющий субъекту, еще не совершившему юридически значимого деяния, заранее знать о своей ответственности, тем самым дисциплинируя и сосредотачивая его на выполнении общих законодательных правил. Если лицо их выполняет, то поступает с точки зрения юридической ответственности ответственно, а если преступает закон, то данное поведение можно назвать юридически безответственным»⁷.

Мы считаем, что данная формулировка отвечает общим критериям юридической ответственности. До недавних пор отрицалось существование позитивной ответственности, здесь шла подмена понятия, в данном случае это заменялось моральной ответственностью. Родионова полагает, что «юридическая ответственность бывает единой, как и любая другая форма социальной ответственности. Различие она находит лишь в форме реализации: первая это осуществляемая добровольно и лишь при отказе субъекта ее исполнять, включается механизм государственно-властного принуждения влекущий негативные последствия для правонарушителя»⁸.

В ходе проведенного сравнительного анализа юридической ответственности, мы считаем, что Родионова наиболее точно обозначила переход позитивного аспекта юридической ответственности в свою противоположность (негативный)

1.2 Основные принципы юридической ответственности

Принципы юридической ответственности - это внутренние закономерности существования и развития данного правового института, выражающие его природу и социальное назначение

Принципами юридической ответственности выступают:

⁷ Липинский Д.А. Проблемы совершенствования процессуальной ответственности // Право и политика. 2004. № 11. С. 43.

⁸ Родионова Е.В. Юридическая ответственность как разновидность социальной ответственности. М., 2009. С. 10.

Законность основания, гуманизм ответственности, персонифицированность (индивидуализация) возложения, нормативная правовая регламентированность (закрепленность) осуществления, недопустимость сочетания двух и более видов юридической ответственности за одно правонарушение, обоснованность и своевременность установления юридической ответственности.

Анализ вопросов связанных с реализацией данных принципов при привлечении правонарушителей к разным видам юридической ответственности занимает одно из важных мест, в фундаменте теории права.

В.В. Путин обоснованно указал на «целесообразность в дальнейшем в ходе реформы административно-правовой ответственности должностных лиц за противоправное и необоснованное ограничение прав и свобод граждан и организаций, что является важным условием для соблюдения принципа законности на территории РФ».

Обратившись к логическому значению слова «принцип» (лат. Principium) определяем, его как «исходное правило, базис, на котором строится суждение, в данном случае, юридическая ответственность».

Проанализировав научную литературу можно обнаружить несколько научных подходов к определению понятия «принцип». Черданцев пишет, что «принципы юридической ответственности это основополагающие идеи, которыми следует руководствоваться при применении мер юридической ответственности».

Основополагающим будет законность, т.е. государство сознательно ограничивает свою власть, для защиты прав и свобод своих граждан, все равны перед законом вне зависимости от социального статуса по закону к юридической ответственности, могут быть привлечены представители разных групп населения, при этом им гарантируется право на бесплатную юридическую помощь при необходимости. Наказание должно снижать уровень беззакония, при нарушении прав оно работает как механизм сдерживания и адекватности ответа государства в лице его органов правонарушителю.

Нерсесянц указывает, что «принципы юридической ответственности бу-

дут выражать ее правовые начала, идеи, требования, и смысл»⁹.

Принцип законности как основополагающий, должен опираться на правомерность, т.е. учитывать права и интересы лиц участвующих в этих отношениях. Решение государственного органа о назначении наказания, должно исходить из общих принципов юридической ответственности правовой целесообразности. Например: при впервые совершенном преступлении в УК РФ существует следующий механизм: «Лицо, впервые совершившее преступление небольшой или средней тяжести, может быть освобождено от уголовной ответственности, если после совершения преступления добровольно явилось с повинной, способствовало раскрытию и расследованию этого преступления, возместило ущерб или иным образом загладило вред, причиненный этим преступлением, и вследствие деятельного раскаяния перестало быть общественно опасным».

Проанализировав труды Матузова по вопросу принципов юридической ответственности, можно сделать вывод о том что, главным принципом здесь, как и везде является законность, т.е. «действия государственных органов всегда следует рассматривать, через призму законности, это то, что государство обязуется соблюдать всегда»¹⁰.

Наказание, возлагаемое на одного из членов общества должно быть справедливым, ведь преследуется цель оградить от неправомерного поведения, реализуемая, в том числе через воспитательную функцию. В идеале правонарушитель, должен знать, что справедливому наказанию он подвергнется при любом итоге, т.е. управлял автомобилем в состоянии алкогольного опьянения, расстанешься с правом управления автотранспортным средством.

Бабаев считает, что «принципы юридической ответственности это внутренние закономерности существования и развития правового института, выражающие его природу и назначение»¹¹.

⁹ Нерсесянц В.С. Проблемы общей теории права и государства. М.: Норма, 2004. С. 1.

¹⁰ Матузов Н.И. Теория государства и права. М.: Юрист, 2004. С. 83.

¹¹ Бабаев В. К. Теория государства и права. М.: Юрайт, 2014. 612 с.

В данной структуре принципов юридической ответственности, во-первых должно быть требование закона, во вторых это требование закона должно отвечать гуманистическим началам, в третьих - в правоприменительных актах государственных органов (постановление административного органа, решение суда) должна быть указано фамилия, имя отчество, год рождения, иные данные позволяющие идентифицировать правонарушителя и наказать его за то что он установил, что должно быть установлено в материалах дела. Государственный служащий, судья, вынося решение о применении мер юридической ответственности должен действовать в рамках нормы закона, т.е. наказание назначается соразмерно содеянному, за правонарушение указанное в кодифицированном акте (например, Кодекс об административных правонарушениях, Уголовный Кодекс РФ). Если деяние является смежным т.е. предусмотрены схожие составы одного деяния в разных актах, то нужно соотносить по степени общественной опасности. Хотя в правоприменительной практике возникают, случаи, когда после возбуждения уголовного дела по статье оказание услуг, не отвечающих требованиям безопасности, при покупке предпринимателями некачественного товара, уголовное дело прекращается в связи с отсутствием события преступления, а административное производство не может быть возбуждено в связи с нарушением процессуальных сроков.

Морозова определила свою группу принципов, которыми необходимо руководствоваться при применении мер юридической ответственности:

Принцип законности предполагает ограничение закона в его рамках и на основании закона. Только в пределах деяний, которые общественно опасны и запрещены под угрозой наказания

Принцип обоснованности означает расследование не заинтересованными в исходе лица государственными служащими, которые профессионально должны рассматривать данные вопросы.

Принцип справедливости закрепляет запрет на применение пыток. Наказание должно быть адекватным причиненному ущербу.

Принцип целесообразности учитывает индивидуальную сторону правонарушения, материальный статус потерпевшего, смягчающие и обстоятельства, тяжесть правонарушения и т.д.

Принцип неотвратимости исходит из неизбежности наказания и привлечения к юридической ответственности. Наложение взыскание на правонарушителя должно быть наложено в течение срока давности установленного законодательно.

Комаров выделил свою группу принципов юридической ответственности. «На центральное место поставлен принцип законности, это важнейший принцип, на основе которого уже накладываются все остальные принципы. Если решение теряет легитимность, т.е. оно в принципе утрачивает свою юридическую силу. Например, если доказательство вины получено с нарушением закона, оно признается незаконным, т.е. не будет учитываться при назначении наказания и свое решение суд не сможет связать, опираясь на данное доказательство».

Справедливость, т.е. понятие о должном, содержащее в себе требование соответствия деяния и воздаяния. Данный принцип носит оценочный характер, здесь законодатель исходит из критерия общественной опасности: при нанесении вреда здоровью, сколько человек будет находиться на больничном по срокам, исходим из того какой ущерб получил объект преступления - в данном случае это здоровье человека. Оценочное суждение в том что в обществе, например, формируется запрос на борьбу с коррупцией, в законодательные акты вносятся изменения в виде наказания штрафа в размере 20 кратного размера штрафа от полученной взятки, с одной стороны в обществе такое суждение вытекает из принципа справедливости, но по факту оно не может быть исполнено т.к. у осужденного нет таких средств на компенсацию в пользу государства таких денежных средств. При этом реализация судебного решения фактически не исполняется.

Гуманизм - данный принцип права должен подчеркивать, что юридическая ответственность применяемая к правонарушителю не должна унижать его

человеческое достоинство, к нему не имеют права применять пытки, и наказание должно быть соразмерно т.е. самый строгий вид наказания на данный момент это лишение свободы, применяется лишь при невозможности исправления осужденного другими мерами наказания - условное лишение свободы, штраф, обязательные работы и т.п.

Целесообразность должна подчеркивать важность юридической ответственности, что наказание применяемое к конкретному правонарушителю преследует следующие цели - вернуть баланс за правонарушение - компенсировать возникший ущерб, а сторона обвинения от имени государства должна доказать, что реализация данного принципа будет направлена через определенного нормой права санкцию.

Неотвратимость наказания по Комарову это «объективное расследование обстоятельств дела и оглашения решения уполномоченными на то органами. Неотвратимость наказания должна дисциплинировать членов общества от совершения противоправного поведения. Правонарушитель должен понимать, что наказание будет к нему применено, при соблюдении законодательных норм».

Индивидуальный характер юридической ответственности, проходит через основополагающие принципы расследования правонарушений. Установление субъекта правонарушения является одним из основных критериев при возложении вины на виновное физическое или юридическое лицо. Из этого положения вытекает презумпция невиновности, указывает на следующее: каждый обвиняемый в совершении преступления считается невиновным, пока его виновность не будет доказана в предусмотренном федеральным законом порядке и установлена вступившим в законную силу приговором суда. Обвиняемый не обязан доказывать свою невиновность. Неустранимые сомнения в виновности лица толкуются в пользу обвиняемого. Это одна из основных гарантий проходящая через законодательные акты, несущие юридическую ответственность для лиц, привлекаемых к ответственности.

По нашему мнению, рассмотрев вышеприведенные взгляды на принципы юридической ответственности, необходимо сформулировать определение сле-

дующим образом: основополагающие идеи, правовые ориентиры, источник, которые необходимо соблюдать при процедурном привлечении правонарушителей к юридической ответственности, для вынесения соразмерного наказания это и будет принципами юридической ответственности.

Исходя из определения принципов юридической ответственности, для полноты исследования, мы посчитали необходимым, определить те принципы, которые играют главную роль при реализации юридической ответственности:

1) принцип законности определяется тем, что наложение мер ответственности осуществляется квалифицированными, уполномоченными на то законодателем органами, на указанных законом юридических основаниях, в указанном законом процедурном порядке и согласно с санкцией юридических норм;

2) принцип гуманизма. Процесс использования санкции и его меры должны отвечать требованиям гуманизма. Они не должны принижать человеческое достоинство, носить характер издевательств, повлечь физический вред правонарушителя;

3) принцип ответственности за вину. К юридической ответственности может быть привлечен только правонарушитель, виновный в совершении правонарушения. Законодательно закреплены случаи безвиновной ответственности, но все они прямо указаны в кодифицированных актах;

4) принцип справедливости. Наказание правонарушителю должно отвечать данному принципу, т. к. более тяжкое правонарушение должно повлечь соответственно и более строгую меру наказания. Нельзя характеризовать как преступление деяние, по своей тяжести носящее характер проступка. Принцип справедливости может характеризоваться следующими чертами:

а) личная ответственность виновного правонарушителя, т.е. ответственность должен нести только исключительно тот, кто совершил правонарушение;

б) соответствие мер юридической ответственности характеру и степени общественной опасности содеянного;

в) недопустимость введения мер наказания и взыскания, унижающих человеческое достоинство;

г) закон, устанавливающий ответственность или усиливающий ее, не может иметь обратной силы;

д) вред, причиненный правонарушителем, если он имеет обратный характер, должен быть возмещен;

е) никто не должен повторно нести уголовную или иную ответственность за одно и то же правонарушение (ч. 1 ст. 50 Конституции РФ)¹²;

ж) при реализации юридической ответственности должна соблюдаться презумпция невиновности;

5) принцип равенства перед законом указывает, что лица, совершившие правонарушение, равны перед законом независимо от пола, возраста, должностного положения и других особенностей, это закрепление международных актов соблюдаемых во внутреннем законодательстве страны;

б) принцип целесообразности исходит из того, что при выборе меры наказания государственный орган должен понимать цели наказания исходя из материалов дела. Например, за один вид правонарушения мера ответственности к лицу, впервые совершившему его, и к опасному рецидивисту, не может быть одинаковой;

7) недопустимость удвоения. За одно и то же деяние недопустимо неоднократное наказание. В отдельных случаях допустима дополнительная мера наказания. (Например, в дополнение к лишению свободы возможно применение дополнительной меры наказания как лишение специального, воинского или почетного звания, классного чина или государственных наград. Однако это будет не второе, а дополнительное наказание.);

8) принцип неотвратимости наказания предполагает, что любое правонарушение неизбежно должно повлечь ответственность: «Эффективность наказания определяется вовсе не его жестокостью, а его неотвратимостью». Данная мысль была сформулирована Беккариа, проявила свою жизненность;

9) принцип индивидуализации наказания указывает, что наказанию

¹² Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 (ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 15. Ст. 50.

должно быть подвергнут правонарушитель, лицо, непосредственно совершившее правонарушение, а не иные субъекты (например, опекуны, родственники, подчиненные и т. д.). В некоторых случаях возможно отступление от этого правила (например, ответственность владельца источника повышенной опасности) должны быть прямо указаны в законе. С другой стороны, индивидуализация предполагает, что при определении меры наказания суд должен учитывать личность обвиняемого, смягчающие и отягчающие обстоятельства. Реализация данного принципа обеспечивается тем, что санкции норм являются относительно определенными, допускающими учет указанных обстоятельств;

10) принцип оперативности предполагает, что к юридической ответственности субъект необходимо привлечь непосредственно после совершения правонарушения (после розыска правонарушителя, совершившего противоправное деяние), а не спустя какое-то время.

1.3 Функции юридической ответственности

Советский ученый Самощенко в своих трудах определил функции юридической ответственности как «основные направления, через которые достигаются цели ответственности и в которых проявляется назначение ответственности»¹³. Данное определение, несмотря на более чем 40 летнюю историю, по-прежнему не утратило своей актуальности.

По мнению Бабаева «глобально можно выделить две центральные функции юридической ответственности: правовостановительную или репарационную и репрессивную, т.е. карательную. Исходя из названия и поставленных задач перед этими функциями, они регулируют определенный перечень вопросов стоящих перед ними с точки зрения юридической ответственности»¹⁴.

Институт юридической ответственности принимает участие, в реализации защитной функции права, и цель существования данной функции это охрана законности и правопорядка. Глобальная цель любой юридической ответственности в обществе это ликвидация правонарушений, но это цель кажется мало-

¹³ Самощенко И.С. Правонарушения и юридическая ответственность. М.: ВЮЗИ, 1966. 30 с.

¹⁴ Бабаев В. К. Теория государства и права. М.: Юрайт, 2014. 612 с.

вероятной с учетом развития экономики и столкновения частных и государственных интересов. Более реальной кажется цель охранительной функции - постепенное снижение уровня правонарушений за определенный период времени (квартал, год и т.д.) Непосредственная задача, поставленная перед функциями юридической ответственности функция репрессий к правонарушителю. Наказание или кара это причинение правонарушителю личных, материальных, профессиональных обременений, влекущих изменение его статуса в обществе, путем ограничения свобод или возложение дополнительных обязанностей. Функции юридической ответственности работают по двум направлениям - восстановить нарушенное право, т.е. вернуть их в состояние до совершения правонарушения, через компенсацию материального характера и наказать правонарушителя, для предупреждение его от правонарушений в дальнейшем и наказывая за фактическое совершение деяния.

По мнению Трофимовой под функциями юридической ответственности следует понимать «основные направления, через которые достигаются цели ответственности и в которых проявляется назначение ответственности».

Функции юридической ответственности - это главные ориентиры юридической ответственности на процессы, возникающие внутри общества, отношение людей к праву, позиция членов социума к правонарушениям, в которых раскрывается ее сущность, общественное назначение и через которые достигаются цели юридической ответственности.

При анализе научной (юридической) литературы данная проблема учеными-теоретиками была реализована по-разному, что во многом обусловлено различиями в понимании самого феномена юридической ответственности.

Липинский в своих трудах указывал в том, что «юридическая ответственность выполняет регулятивную, превентивную, карательную, восстановительную и воспитательную функции». В более поздней работе автор (Липинский) проанализировал и разграничил меры наказания (репрессивная) юридической ответственности и меры защиты право (восстановительная), тем не ме-

нее, признает наличие у функций существенных различий¹⁵.

Кузьмин, проанализировав юридическую ответственность, в качестве функций указывает «карательную, превентивную, воспитательную, компенсационную и правосстановительную». По нашему мнению в функции восстановления права автор считает, что она носит компенсационное направление: при совершении противоправного деяния оно причиняет вред правам и законным интересам государства, общества, личности, то вполне логично, что восстановление нарушенных прав должно производиться правонарушителем.

Кулапов и Малько, анализируя юридическую ответственность через конструкцию «обязанность правонарушителя претерпевать лишения...», обособили три основные функции юридической ответственности: штрафную (карательную), воспитательную и вновь восстановительную (восстановление вреда причиненного при ДТП, восстановление на работе и т. п.) По нашему мнению классификация функций данных ученых вступает в противоречие с их ранее озвученной позицией о том, что «юридическая ответственность носит штрафной характер, так как выражена в властном велении установлении для правонарушителя новой обязанности, связанной с необходимостью претерпеть негативные последствия индивидуального характера (арест, лишение специального права, почетных званий, и т. д.), материального (штрафные санкции, конфискация, неустойка и др.) или организационного (снятие с должности, ликвидация предприятия и т. п.) характера, которые прямо указаны в санкции правовой нормы.

Шепелев, определяет юридическую ответственность, отталкиваясь от факта совершения правонарушения как «обязание правонарушителя лишения личного, имущественного, организационного характера».

Данный ученый решил не выделять функции юридической ответственности, несмотря на это их можно «выявить» из авторского содержания гражданско-правовой ответственности: «санкции данного вида ответственности сводят-

¹⁵ Липинский Д.А. Проблемы совершенствования процессуальной ответственности // Право и политика. 2004. № 11.

ся к возмещению правонарушителем имущественного вреда и восстановлению нарушенного права. Существует также правовая возможность взыскания с лица, нарушившего договорные обязательства, неустойки в виде штрафа или пени» По нашему мнению, в этом случае речь идет, по крайней мере, о двух функциях юридической ответственности - компенсационной и санкционной (штрафной).

Мы считаем, что позиции ученых Дробязко и Козлова не отражает полностью проблематику юридической ответственности, в своих трудах они отмечали, что «юридическая ответственность включает конкретные негативные лишения, претерпеваемые правонарушителем за совершенное деяние, т. е. оно несет наказание, а юридическая ответственность при этом сходна с обязанностью добровольно возместить причиненный ущерб, с реституцией нарушенного права (возмещение причиненного вреда и т. п.)».

Ведь не все правонарушения несут в себе санкцию (уголовное и административное право, а в гражданском праве наказание не предусмотрено, лишь неустойки за нарушение обязательств)

Проанализировав работы группы авторов по вопросам функции юридической ответственности, мы находим необходимым не согласиться со смешением функций юридической ответственности.

По их мнению, «одним из существенных признаков юридической ответственности выступает использование аппарата государственно-властного контроля, т. е. аппарата принуждения: применение санкций уголовно-правовой направленности: лишение свободы, штраф) административно-правового характера (арест, лишение специального права) или гражданско-правового характера (возмещения убытков, обязанность совершить определенное действие или воздержаться от него)».

Ученые Краснов, Енгибарян, нелогично выделяют, вместе с карательной, профилактической, воспитательной, и функцию компенсирующую, указывая, что «меры юридической ответственности направлены на то, чтобы восстановить нарушенные противоправным поведением общественные отношения...»,

при этом в более ранних трудах они поясняли, что юридическая ответственность «...влечет за собой негативные последствия для правонарушителя: ущемления его прав, возложение новых дополнительных обязанностей».

По нашему мнению в определенной мере это будет синонимично с понятием юридической ответственности, предложенным Тимошенко, давшему следующее определение: как «применение мер государственного принуждения к правонарушителям для восстановления нарушенного правопорядка и (или) наказания лица, совершившего правонарушение».

Романов в своем труде указывает, что «значительная роль юридической ответственности в восстановлении нарушенных прав и свобод, в возмещении причиненного противоправном поведении имущественного и морального ущерба».

Абдуллаев и Комаров, дали определение юридической ответственности как «правоотношения возникающими между государством в лице его определенных органов и субъектами права, отвечающими перед обществом и государством за точную и добросовестную реализацию содержащихся в нормах права и обращенных к ним соответствующих требований, предписаний и т. п.»

Ученые считают, что ответственность правонарушителя заключается в выполнении двух видов обязанностей:

а) восстановить по мере возможности то состояние общественной жизни, которое было до совершения правонарушения (например, исполнить невыполненную обязанность, вернуть незаконно приобретенное, иным способом ликвидировать причиненный вред, ставший причиной правонарушения);

б) понести кару за совершенное правонарушение (например, выплатить штраф, отбыть назначенный срок лишения свободы и т. д.).

Проанализировав вышеперечисленные взгляды можно сделать вывод о том, что «Функции юридической ответственности» - это те определенные законодателем цели и задачи, которые реализуются в отношении нарушивших его лиц.

Подразделяться функции будут на 5 групп¹⁶:

- карательная (штрафная);
- превентивная (предупредительная);
- воспитательная функция;
- правовосстановительная компенсационная.

1.4 Обстоятельства, исключаящие юридическую ответственность

Известный римский ученый Ульпиан писал: «Никого нельзя освободить от ответственности за правонарушение». Однако еще в те времена появились обстоятельства, наличие которых являлось основанием для освобождения от юридической ответственности субъектов права.

Обстоятельства, исключаящие юридическую ответственность, появились в Римской империи, а с развитием рецепции римского права, распространили свое действие во многих странах мира, в том числе и в Российской Федерации.

Освобождение от юридической ответственности, по мнению Морозовой «Представляет собой самостоятельный правовой институт, который направлен на гуманизацию юридической ответственности и ее индивидуализацию». Существование данного института по нашему мнению, вызвано, тем, что в правоприменительной деятельности не всегда соотносится с тяжестью совершенного деяния.

Центральное место в институте освобождения от юридической ответственности, существенную роль занимает такой элемент, как основание для освобождения.

В теории права основание для освобождения от юридической ответственности можно определить, как обстоятельства предусмотренные действующим законодательством, при наличии которых лицо, ставшее правонарушителем, будет освобождено, от негативных последствий, составляющих содержание юридической ответственности. В некоторых случаях основание для применения этого института, может рассматриваться как юридический факт или факти-

¹⁶ Гусов К.Н. Ответственность по Российскому трудовому праву. М.: Проспект, 2008. С. 121.

ческий состав, при наличии существенных признаков которого, применяется возможность «погасить» обязанность лица, совершившего правонарушение, избежать мер государственного воздействия, претерпеть личные или имущественные потери (лишение свободы, штраф).

При анализе такого понятия как институт освобождения от юридической ответственности должен содержать два обязательных критерия:

- наличие юридической ответственности у данного лица
- наличие обстоятельств, которые будут иметь возможность применить положение об освобождении от юридической ответственности.

В Российском законодательстве на данный момент не существует общих признаков института освобождения от юридической ответственности. Данное понятие имеет ярко выраженный отраслевой принцип. Признаки освобождения от юридической ответственности подробно расписаны законодательно: Уголовный Кодекс Российской Федерации¹⁷ ст. 78, Кодекс об административных правонарушениях ст. 2.9¹⁸. Трудовой кодекс¹⁹ напротив, не содержит обстоятельств, освобождающих от дисциплинарной ответственности. Однако, несмотря на это по смыслу ст. 240 ТК РФ работодатель вправе частично и полностью отказаться от взыскания с виновного работника ущерба, причиненного работодателю. По мнению законодателя, перечень по которым работодатель может отказаться, от взыскания ущерба установлены достаточно объемно: «с учетом конкретных обстоятельств». В настоящее время, не определены обстоятельства, которые могут помочь избежать ответственности по конституционному законодательству.

Обратившись к гражданскому законодательству, мы обнаружим лишь два обстоятельства, при наступлении которых, субъект будет освобожден от юридической ответственности: причинение вреда вследствие непреодолимой силы

¹⁷ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 23.04.2018, с изм. от 25.04.2018) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

¹⁸ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001. № 195 ФЗ (ред. от 07.03.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

¹⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002.

или по умыслу потерпевшего.

Кодекс об административных правонарушениях, имеет лишь одно основание для освобождения от административной ответственности – малозначительность административного правонарушения деяние, которое содержит признаки правонарушения, но исходя из отсутствия опасности и угрозы обществу, не может рассматриваться как не затрагивающие существенным образом общественные отношения, и производство, по делу подлежащее прекращению по этому основанию. Уголовный кодекс РФ, предусматривает определенные критерии, дающие основания для освобождения от уголовной ответственности и прекращения уголовного дела (гл. 11).

Статья 75 УК РФ: гласит, - лицо освобождается от уголовной ответственности в связи с деятельным раскаянием. Далее идут уточняющие признаки: лицо должно впервые совершить преступление небольшой или средней тяжести, добровольно придти в правоохранительные органы с явкой с повинной, непосредственным образом участвовать раскрытию преступления, возместить причиненный вред потерпевшему. В ст. 76 УК РФ существенным условием будет являться примирение с потерпевшим. В ст. 78 главным критерием выступает истечение сроков давности (2 года после совершения преступления небольшой тяжести, 6 лет преступлений средней тяжести, 10 лет после совершения тяжкого преступления, 15 лет - особо тяжкого преступления, в ст. 84 вследствие амнистии. Бабаев нашел специальные основания, которые даются в примечаниях к статьям особенной части УК РФ: 126 ст. УК РФ Похищение, лицо, добровольно освободившее похищенного, может быть освобождено от уголовной ответственности при наличии уточняющего критерия - если в его действиях нет состава других преступлений. Подобные основания указываются и в ряде других статей 205 (терроризм), 206 (захват заложника).

Институт освобождения от юридической ответственности, должен применяться на любой стадии привлечения к юридической ответственности. Стандартно принято выделять три этапа:

1. Освобождение на стадии возникновения юридической ответственности

сти, например, вследствие срока давности привлечения к юридической ответственности или исходя из актов амнистии.

2. При конкретизации юридической ответственности. Здесь возможно применение освобождения исходя из определенных обстоятельств дела и характеристики личности правонарушителя.

3. При реализации юридической ответственности. Однако на этой стадии, идет не столько освобождение от юридической ответственности, а прекращение отбывания наказания, ведь фактически лицо уже отбывает наказание.

Исходя из этого можно сделать вывод, что необходимо отличать: освобождение от юридической ответственности, освобождение от наказания, т.е. от дальнейшего фактического отбывания (например, при издании акта помилования, или применение мер условно-досрочного освобождения и др.) и исключение юридической ответственности, т.е. когда действия лишь формально схожи с правонарушением, но законом таковыми не считаются необходимая оборона, крайняя необходимость и т.д.

Власов и Власова считают, «что и на сегодняшний день встречаются деяния, которые по общим признакам подходят под квалификацию правонарушений, но из-за определенных обстоятельств: (например невиновное причинение вреда)». К обстоятельствам, исключающим юридическую ответственность относятся:

1. Невиновное причинение вреда - казус. Лицо не могло осознавать общественную опасность своих действий и исходя из обстоятельств дела не могло и не имело оснований их предупредить. Например: сбыт фальшивой купюры гражданином, который не знал и, исходя, из обстоятельств дела не мог догадываться о нелегитимности данной купюры на территории РФ.

2. Недостижение установленного законом возраста привлечения к ответственности. Способность нести юридическую ответственность за совершенные деяния называется деликтоспособностью. Полная правоспособность обозначена 18 летним возрастом. За тяжкие и особо тяжкие преступления с 14 лет, за лег-

кий и средней тяжести вред 16 лет, административная ответственность также с 16 лет.

3. Необходимая оборона это непосредственно защита гражданином своих прав и законных интересов от преступного нападения. Например: действия по самообороне при попытке разбоя или похищения.

4. Крайняя необходимость это противоправное деяние, совершенное для устранения опасности, несущую угрозу интересам гражданина, общества, который не может быть устранен иначе, а предотвращенный вред является более значительным, чем предотвращенный. Например разбор забора при пожаре, для того чтобы остановить огонь.

5. Причинение вреда при задержании лица совершившего преступление. Преступник, взяв заложников, попытался скрыться, но был застрелен при попытке скрыться с места преступления.

6. Непреодолимая сила (форс-мажор)- чрезвычайное и непредотвратимое событие. Например: наводнение в Амурской области в 2013 году.

7. Неисполнение заведомо незаконного приказа или распоряжения. Если командование отдает военным приказа уничтожать мирное население, что запрещено рядом международных конвенций.

8. Совершение правонарушения в результате физического или психического принуждения. В результате похищения террористы заставили одного заложника убить другого. При этом должно быть установлено имелась ли реальная возможность избежать совершения преступления.

9. Совершение малозначительного деяния. Это деяние, которое не несет общественной опасности, оно регулируется ст.29 КоАП РФ судья, должностное лицо рассматривающий административное правонарушение, при установлении фактора малозначительности, может прекратить дело по этому основанию.

10. Невменяемость это неспособность лица отдавать отчет своим действиям или руководить ими в момент совершения правонарушения. К такому субъекту применяются меры медицинского характера, с прекращением дела о правонарушении. Например, невменяемое лицо убивает гражданина, но при

проведении экспертизы было установлено, что оно не отдавало отчет своим действиям. В этом случае производство по делу будет прекращено с одновременным применением принудительных медицинских мер к данному гражданину.

2 НЕКОТОРЫЕ ВИДЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ

2.1 Ответственность работодателя за незаконное лишение возможности трудиться

Юридическая ответственность – обязательный элемент правовой системы, часть механизма по реализации взаимных прав и обязанностей участников трудовых отношений, одна из важнейших гарантий осуществления данных прав и обязанностей. Равенство сторон в сфере трудового права должно отражаться в их взаимной ответственности.

Государство возлагает на работодателя ответственность, как на должностное лицо, наделенное властными полномочиями, с тем условием, что работодатель обязуется соблюдать основные права и гарантии работника.

Ответственность работодателя за нарушение трудовых прав - значительная часть системы оценки труда. Комплексная защита прав работника предусматривает различные виды ответственности работодателя перед работником. В определенных случаях к работодателю может быть применена административная и уголовная меры ответственности, однако эти правоотношения, выходят за рамки трудового права. Законодатель в Трудовом кодексе, указал (гл. 38) в каких случаях работодатель, может быть привлечен к юридической ответственности.

Согласно ст. 234 Трудового кодекса РФ работодатель обязан нести ответственность при лишении работника возможности выполнения трудиться. Исторически, появление данной нормы обязано борьбе работников за свои права, и

как реакция государства по защите наиболее уязвимой стороны трудового договора - работника²⁰.

Например, ст. 8 Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г. предусматривала ответственность нанимателя за недостоверность передаваемых им данных ключевых условиях предлагаемой работы, за несоблюдение взятых на себя обязательств по найму и за незаконный отказ от принятия предложенных ему работников²¹.

В кодексе законов о труде РСФСР 1971 г. согласно ст. 99 указана «обязанность работодателя уплачивать работнику определенный заработок за полный период вынужденного прогула при нарушении сроков выдачи трудовой книжки по вине администрации». КЗОТ РСФСР 1971 г. устанавливал льготный порядок приема на работу согласно ст.ст. 181, 182 «возлагал на работодателя ответственность за отказ в приеме на работу при нарушении квоты на прием работников»²².

Рассмотрев приведенные выше источники, мы находим, что государство шаг за шагом совершенствует правовую основу изложения норм, определенных основ, при наступлении которых работодатель будет привлечен к ответственности, установив причинно-следственную связь между несвоевременным получением трудовой книжки и лишением возможности трудиться и указывая в связи с этим юридический факт вынужденного прогула.

Принятию Трудового кодекса РФ исторически, предшествовала целая группа законодательных актов, среди которых необходимо выделить депутатские законодательные инициативы, представлявшие ст. 234 в следующих редакциях:

1. Проект № 41047-3: «Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности

²⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002.

²¹ Кодекс законов о труде (КЗОТ) Российской Советской Федеративной Республики 1922 г. // Собрание законов и распоряжений рабочего и крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70.

²² Кодекс законов о труде Российской Федерации от 09 декабря 1971 года (ред. от 24.01.2002) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

трудиться, а именно: в случае незаконного увольнения или перевода на другую работу; несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров; задержки выдачи документов, необходимых для поступления на новую работу».

2. Проект № 90038813-3: «Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, а именно: в случае незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу; отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении на прежней работе; задержки выдачи трудовой книжки, неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения в трудовой книжке; в других случаях, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором».

3. Проект № 99043672-2: «Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, а именно: в случае незаконного увольнения или перевода на другую работу; несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении на прежней работе; задержки оформления по вине работодателя трудовой книжки, задержки выплаты заработной платы, задержки выдачи документов, необходимых для постановки на учет в качестве безработного».

В вышеприведенных проектах предшествовавших Трудовому кодексу РФ, четко прослеживается единая линия по созданию механизма защиты прав работника. Для нормального функционирования субъектов предпринимательской деятельности, необходимо в том числе, четкое понимание, что работник, который уверен, что государство обеспечивает его защиту как работника, социальные гарантии декларируемые государством, будут реализованы посредством социальных гарантий: выплаты в срок заработной платы, соблюдение отпусков, больничных и т.д.

В первом случае предусматривались исчерпывающий перечень случаев, когда по вине работодателя могут пострадать интересы работника это незаконное увольнение, когда в силу определенных причин работодатель, как наделенная властными полномочиями сторона трудовых отношений, увольняет работника, который посредством обращения в судебные органы признает данное увольнение незаконным.

В трудовом кодексе предусмотрены категории работников, которые не могут быть переведены на другую работу, без согласия работника. Процедурно данный механизм предусмотрен для того, чтобы воспрепятствовать работодателю, ущемлять интересы работника. Нарушение сроков выдачи трудовой книжки, довольно давнее явление, тут четко прослеживается вина работодателя, ведь работник, не получивший данный документ, не может устроиться на другую работу.

Исходя, из смысла ст. 234 ТК РФ, одним из самых часто встречающихся случаев является незаконное лишение работника возможности трудиться: т.е. 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; Проанализировав данную статью можно сделать вывод, о том, что наиболее частыми ситуациями, требующими правового разрешения по данной статье непосредственно относящиеся к невозможности работника по осуществлению трудовой функции: незаконное отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу и т.д. Законодательно случаи компенсации неполученной заработной платы работника уточнены, но данный список не является окончательным и необходимо придерживаться расширительного толкования, ведь они затрагивают широкий перечень правоотношений между работником и работодателем, исходя

из прав, прописанных в трудовом законодательстве для работника, отсутствие которых невозможно реализовать право на труд работника. Содержание нелегитимного лишения трудовой функции должно учитываться в индивидуальном порядке, в каждом деле, в заявлении в суд о защите прав работника которое проходило в рамках ст. 234 ТК РФ. Данная статья проясняет одну из главных задач трудового права - создание нормальных условий для достижения наиболее оптимального результата сторон трудовых отношений.

В Трудовом законодательстве не существует понятия «незаконное лишение возможности работника трудиться», что по нашему мнению препятствует пониманию нарушения права работника.

Гусов писал, что «ответственность работодателя проходит через призму правопорядка, определяя тем самым границы должного поведения работодателя при незаконном лишении возможности работника трудиться»²³.

Хохлов отмечал, что «существует ряд норм трудового законодательства, устанавливающих ответственность работодателя за нарушение обязанностей, установленных ТК РФ и конкретной правовой связи работника и работодателя – трудовом договоре»²⁴.

По мнению Преснякова «работник при незаконном увольнении не обязан требовать обязательно восстановления на работе, он может ограничиться компенсацией за время вынужденного прогула, взыскания морального вреда, сопутствующих судебных расходов и изменения формулировки «негативного» увольнения например, за прогул, на увольнение по собственному желанию. По существу данное решение работодателя признается незаконным, а работодатель виновным в причинении материального ущерба. Работник выбирает наиболее правореализующий вариант: продолжение работы на том предприятии, откуда он был незаконно уволен, либо получение компенсации и поиск другой работы»²⁵.

²³ Гусов К.Н. Ответственность по Российскому трудовому праву. М.: Проспект, 2008, 142 с.

²⁴ Хохлов Е. Б. Трудовое право России. М.: Юрайт, 2013. С. 123-125.

²⁵ Пресняков М.Н., Ответственность работника за увольнение без уважительных причин: проблемы практического применения статьи 249 Трудового кодекса РФ // Трудовое право. 2012. № 2. С. 23-24.

При этом работодатель может нарушать права работников следующими способами:

1. Неисполнения требований законодателя, например, когда при сокращении штата предприятия работник не был извещен об этом заранее и следовательно, лишается права найти новую работу.

2. Формальное соответствие требованиям закона при увольнении работника, когда работодатель, как сторона трудовых отношений, наделенная властными полномочиями, оказывает психическое давление к увольнению работника по собственному желанию.

Проанализировав различные взгляды ученых в области трудового права применительно к нарушению работодателем трудового законодательства, выделяем главные тезисы незаконного лишения возможности трудиться.

Во-первых, незаконность лишения возможности трудиться признается уполномоченным на то государственным органом, которым в подавляющем большинстве случаев выступает суд, редко - государственная инспекция труда. Абрамова и Карабельников ставят вопрос «о разумности выявления государственной инспекцией труда фактического спора о праве, по их мнению, в данном правоотношении государственная инспекция суда не имеет права дублировать судебные органы».

Сапфинова, например, имеет прямо противоположную точку зрения, считая, «что подмена полномочий суда в действиях государственной инспекции труда отсутствует и реализуется надлежащее исполнение полномочий государственной инспекцией труда действующей в интересах работников»²⁶.

Процедурные нарушение увольнения и лишение указанных в законе гарантий заведомо обрекает работника на получение ущерба. Согласно ст. 21 ТК РФ работник, в частности, имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охра-

²⁶ Сапфинова А.А. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда. М.: Проспект, 2017. С. 302-307.

ны труда, отдых. Данный вид социальных обязательств, принадлежащих работнику, выступают фундаментом, на который опираются стороны как при заключении, так при расторжении трудового договора. Отказ в предоставлении данных обязательств лишает работника права на достойный труд и тем самым образует предпосылки для незаконного лишения возможности работника осуществлять трудовую функцию.

Анализируя обстоятельства, по юридическому основанию невыдачи работодателем трудовой книжки как главного критерия лишения реальной возможности к труду будет необходимо выяснить, что при возложении ответственности на работодателя согласно ст. 234 ТК РФ невыдача трудовой книжки должна фактически лишить работника возможности трудоустроиться.

Так, например Благовещенский городской суд вынес следующее решение: М. обратился в суд с иском к ООО о взыскании ущерба, причиненного в результате лишения возможности трудиться. Исковые требования обосновал тем, что 16.10.2015 истец принят на работу в ООО. 22.07.2017 он написал заявление об увольнении. 06.08.2017 у истца был последний рабочий день. Несмотря на это нарушение требований трудового законодательства, ответчик не передал истцу в последний рабочий день трудовую книжку. 07.08.2017 истец получил письмо об утере трудовой книжки и предложение направить заявление на ее восстановление. Ссылаясь на то, что утеря и несвоевременная выдача трудовой книжки лишала его права на трудоустройство, М. просил суд взыскать с ООО сумму ущерба, причиненного в результате лишения возможности трудиться на основании ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации за каждый день просрочки задержки выдачи трудовой книжки. В суде М. пояснил, что в отсутствие трудовой книжки он не мог трудоустроиться, не смотря на то, что предпринимал попытки трудоустроиться. Полагает, что трудоустройство в отсутствие трудовой книжки является невозможным, и считал, что доводы ответчика ничто, иное, как попытка уйти от ответственности за утерю и несвое-

временную выдачу трудовой книжки. Суд удовлетворил требования истца²⁷.

Анализируя вышесказанное, мы считаем необходимым внести определение незаконному лишению возможности работника трудиться.

Это нарушение трудового законодательства со стороны работодателя, оформленное в форме приказа об увольнении, лишаящее работника права исполнять свои трудовые обязанности, указанные в трудовом договоре, которое приводит к отсутствию у работника возможности трудиться, приносящее материальный и моральный вред работнику.

Признание увольнения незаконным, признается таковым после изучения конкретных обстоятельств дела, имеющих значение при разрешении дела.

По нашему мнению, расширительное толкование судом оснований незаконного лишения возможности трудиться, указанных в ст. 234 ТК РФ, для защиты прав и гарантий трудящихся в современном обществе, безусловно, положительно скажется на защите прав и законных интересов работника от незаконного увольнения.

2.2 Ответственность работодателя за причинение ущерба имуществу работника

Извечное противоречие между трудом и капиталом, по которому работодатель всегда желает получить от работника больше, а взамен дать меньше, позволяла во времена отсутствия трудового права, не считать себя обязанным компенсировать ущерб причиненный имуществу работника.

В наши дни, хотя указанное противоречие существует, однако закон ограждает работника от подобных желаний работодателя и указывает следующее: по мнению законодателя ч. 1 ст. 235 ТК - Работодатель причинивший ущерб имуществу работника, должен полностью его компенсировать.

В настоящее время в трудовом законодательстве²⁸ существует правило, исходя из которого сторона трудового договора, по вине которой причинен

²⁷ Решение Благовещенского городского суда Амурской области по делу № 2-6801/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁸ Тоточенко Д.А. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника // Российская юстиция. 2015. № 7. С 205.

ущерб другой стороне, вправе добровольно компенсировать материальный ущерб и лишь отказавшись добровольно возместить ущерб, вступает в действие механизм принудительного возмещения вреда, указанный законодательно.

По своей правовой природе материальная ответственность работодателя наступает во всех случаях причинения ущерба имуществу работника противоправными виновными действиями (бездействием).

Согласно ст. 235 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), работодатель, причинивший ущерб работнику, обязан возместить этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Первое с чем необходимо детально разобраться - это условия наступления ответственности работодателя за ущерб, причинённый имуществу работника.

1. При анализе данной статьи следует что, работодатель компенсирует, причиненный ущерб имущественной массе работника после установления по каким причинам причинен ущерб, что ущерб причинен независимо от того, есть заявление работника о возмещении ущерба или нет.

2. Работник при подаче заявления работодателя должен доказать факт ущерба и его размер, а также сделать ссылку на наличие вины работодателя.

3. Данная статья указывает на способ решения спора: работник направляет заявление к работодателю, который обязан рассмотреть заявление и дать ответ в течение 10 дней; работник в случае отказа возместить ущерб или уменьшить сумму ущерба, а также при неполучении ответа от работодателя в установленный срок имеет право обратиться в суд.

Федеральная служба по труду и занятости в Письме от 19 октября 2006 г. № 1746-6-12 разъяснила, что «материальная ответственность наступает при одновременном наличии следующих условий: противоправного поведения (действий или бездействия) причинителя; причинной связи между противоправным действием и материальным ущербом; вины в совершении противоправного действия (бездействия)».

По нашему мнению, в тексте письма упущено такое условие, как наличие имущественного ущерба. Законодатель, в данном документе указал на несколько

ко обязательных критериев необходимых для наступления материальной ответственности работодателя: незаконного поведения работодателя в форме действия или бездействия, вины в совершении данного деяния, причинно-следственной связи.

Проанализировав вышеприведенный документ, можно выделить ряд критериев привлечения к ответственности работодателя, при совершении им правонарушения связанного с необходимостью компенсации работнику:

- реальный имущественный ущерб, направленный на собственность работника;
- противоправность действия или бездействия работодателя;
- причинно-следственная связь между противоправным поведением работодателя и материальным ущербом;
- наличие вины работодателя.

Если в указанном составе правонарушения, отсутствует хотя бы элемент данной конструкции, то привлечение работодателя к ответственности невозможно²⁹.

Обращаясь к спорам о возмещении материального вреда, причиненного имуществу работников, следует понимать, в чем конкретно выявились незаконные действия (бездействия) работодателя, какие обязанности на него были возложены, как работодатель организовал защиту имущества работника на предприятии, надлежащим образом он исполнял данную функцию, какие меры им предпринимались для защиты имущества работника.

К основным условиям материальной ответственности работодателя, будет относиться вина работодателя. Вина, как категория права, входящая в обязательный состав любого правонарушения, характеризуется как психическое отношение лица к содеянному, в данном случае вина работодателя в причинении имущественного ущерба работнику.

²⁹ Корсаненкова Ю.В. Материальная ответственность работодателя: проблемы правового регулирования // Российский ежегодник трудового права. 2013. № 9. С. 12.

Важное место в доказывании по данной категории дел имеет также указание на того, кто должен доказать вину. По данному вопросу в ТК РФ отсутствует логическое указание на вину работодателя. Представляется, что работник, которому был причинён ущерб, должен доказать вину работодателя, который по её мнению причинил ущерб. Данное положение вытекает из ст. 56 ГПК РФ: каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральными законами. Работник обратившейся в суд по данной категории дел, будет обязан доказать вину работодателя в причинении ущерба своему имуществу.

В правоприменительной практике затруднения возникают при анализе случаев, когда работодатель обязан возместить ущерб, причинённый работнику. Как указывают Орловский, Нуртдинова, Чиканова, «обязанность работодателя возместить ущерб, причинённый имуществу работника, возникает в случаях, когда ущерб причинён имуществу работника, непосредственно используемому им при выполнении трудовой функции (оборудование, инструменты, материалы) или косвенным образом вовлеченному в трудовой процесс»³⁰.

По нашему мнению, главным критерием, в этом случае выступает факт использования имущества, или присутствие вещи на территории подведомственной работодателю. Ведь мало сослаться на порчу вещи, или инструмента, необходима причинно-следственная связь того, что работодатель виновен в том, что у работника похищена вещь, либо она пришла в негодность.

В вышеприведенном случае указывается, изначально, о личном имуществе работника, пользование которым происходило, с согласия или ведома работодателя в производственных целях.

При согласии работника, взамен утраченного или пришедшего в негодность личного имущества, ему может быть представлено подобное или равноценное имущество, для компенсации причиненного ущерба.

³⁰ Чиканова Л.Н. Права работников и работодателей при поступлении (приеме) на работу // Хозяйство и право. 2004. № 10. С. 14-19.

Главная задача работодателя восстановить положение, существовавшее до нарушения права.

При исчислении суммы ущерба применяются рыночные цены, действующие в данном субъекте РФ.

Законодательно отмечено, что при возмещении ущерба имуществу работника рыночные цены не на фактический день обнаружения ущерба, а на день его возмещения.

Исходя из смысла ст. 188 ТК РФ работник вправе применять свое личное имущество при выполнении функций работника с согласия или с ведома работодателя и в его интересах (в том числе и на коммерческой основе). В данных случаях ему будет, выплачена компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих данному сотруднику, но при этом будут возмещены расходы, связанные с их использованием. При утрате же или повреждении этого имущества по вине работодателя работнику согласно ст. 235 ТК РФ должен быть возмещен понесенный им материальный ущерб.

По мнению Гусова и Полетаева, «работник может понести ущерб при совпадении следующих условий:

– работник предприятия при выполнении трудовых обязанностей, а также гражданином, выполняющим работу по договору подряда, если он в этом случае действовал или должен был действовать по выполнению задания работодателя и под его непосредственным руководством;

- ухудшении, утрате вещи, сданных на ответственное хранение;
- поломка, утрата вещи на территории предприятия на хранение в специально отведенных для этого местах».

Локальные акты на предприятии не определяют порядок компенсационных выплат, а лишь дают организации право самим выбрать порядок и размер возмещения затрат, связанных с возмещением расходов при использовании личного имущества работника (Письмо МНС России от 02.06.2004 г. № 04-2-06/419).

В законодательстве РФ понятие рыночных цен используется в нескольких нормативных правовых актах.

Например, ст. 3 Федерального закона от 29 июля 1998 г (ред. от 29.07.2017). № 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» указывает, что под рыночной стоимостью объекта оценки понимается наиболее вероятная цена, по которой данный объект оценки может быть отчужден на рынке в условиях конкуренции, когда стороны сделки действуют разумно, располагая всей необходимой информацией, а на величине цены сделки не отражаются какие-либо чрезвычайные обстоятельства, то есть когда:

- одна из сторон сделки не обязана отчуждать объект оценки, а другая сторона не обязана принимать исполнение;

- стороны сделки хорошо осведомлены о предмете сделки и действуют в своих интересах;

- объект оценки представлен на открытом рынке посредством публичной оферты, типичной для аналогичных объектов оценки;

- цена сделки представляет собой разумное вознаграждение за объект оценки и принуждения к совершению сделки в отношении сторон сделки с чьей-либо стороны не было;

- платеж за объект оценки выражен в денежной форме.

В том случае, если работник и работодатель не составили соглашения о порядке использовании имущества работника на предприятии работодателя и порядок возмещения ущерба причиненного данному имуществу, это не является основанием для ухода работодателя от юридической ответственности.

К примеру - Т. написала заявление в суд общей юрисдикции о возмещении работодателем причиненного ей ущерба в результате похищенной у нее на работе норкового пальто.

В судебном заседании было выяснено, что истица для хранения своего пальто использовала выставочный манекен в торговом зале, где она работает продавцом. На данном предприятии для сохранности вещей работников оборудован шкаф-купе в подсобном помещении, но данным шкафом истица не вос-

пользовалась, неоднократно надевая шубу на манекен в зале, хотя о недопустимости подобного сохранения вещей на манекенах истица неоднократно письменно уведомлялась директором магазина.

В компенсации ущерба Т. было отказано по следующим основаниям: работодатель не обязан возмещать ущерб, возникший в результате несоблюдения заявителем правил хранения личных вещей, установленных правилами внутреннего распорядка в магазине³¹.

При несогласии работника с суммой компенсации работодателя или полным отказом в возмещении причиненного ущерба, а также при нарушении работодателем указанного срока работник имеет право написать заявление в судебный орган в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 392 ТК РФ).

Дела о возмещении вреда причиненного работодателем имуществу работника будут рассмотрены как мировыми судьями, так и районным (городским) судом общей юрисдикции, в зависимости, от суммы исковых требований, по общим правилам ГПК РФ.

2.3 Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы

Трудовое законодательство по своей правовой природе направлено на защиту прав работника, как наиболее зависимой стороне трудовых отношений.

Одна из приоритетных задач, поставленных перед законодателем это создание достойных условий труда работникам, государство в лице компетентных органов должно обеспечить работнику такую гарантию.

Необходимо подчеркнуть, что ответственность за нарушение трудового законодательства касающихся вопросов оплаты труда несет непосредственно работодатель. На сегодняшний день важное место в трудовом праве занимают нормы о материальной ответственности работодателя за нарушение прав работников в сфере оплаты труда.

³¹ Решение Благовещенского городского суда Амурской области по делу № 2-8671/17 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

Согласно Конвенции МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы» (1949 г.) устанавливает положение, согласно которому быстрая и полная выплата заработной платы подлежит защите от противозаконной практики.

Конституция Российской Федерации декларирует принцип закрепления трудовых отношений, стабилизации обеспечения права гражданина на получение вознаграждения за труд (ч. 3 ст. 37).

Конституция РФ (ст. 37)³² провозглашает, запрет в любой форме принудительного труда и дается гарантия прав на своевременное, в полном объеме, вознаграждение за труд. Исходя из дословного понимания смысла статьи Конституции РФ, невыплата работнику заработной платы полностью или в части и иных установленных законодательством выплат является нарушением основных конституционных прав человека и гражданина.

Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает определенные гарантии для работников на законодательном уровне, его целями выступают: установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Институт материальной ответственности работодателя известен давно, однако однозначно классифицировать данный институт не предоставляется возможным.

Так, Ячменев, Тимошенко считают, что «институт материальной ответственности не выступает относительно самостоятельным видом юридической ответственности, а является лишь разновидностью дисциплинарной ответственности»³³, Ивахненко утверждает, что «материальная ответственность не выступает как юридическая ответственность, являясь, по сути, формой реализации всех видов юридической ответственности»³⁴, Липинский считает, что

³² Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 (ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 15. Ст. 16.

³³ Ячменев Ю. В. Юридическая ответственность и ее виды в современной учебной литературе: / критический анализ // Правоведение. 2001. № 1. С. 247.

³⁴ Ивахненко С.Н. Материальная ответственность сторон трудового договора // Государство и право 2008. № 11.

«материальная ответственность наряду с дисциплинарной является разновидностью трудовой ответственности».

Несмотря на это большинство ученых, считают, что материальная ответственность имеет все признаки, чтобы выступать как отдельный вид юридической ответственности.

По нашему мнению материальная ответственность, важная составляющая не только современного трудового права, но и нормальной экономической деятельности в обществе. Мы придерживаемся точки зрения, что материальная ответственность является составной частью трудовой ответственности работодателя перед работником, и считаем, что Липинский наиболее полно отразил данный вид юридической ответственности. Данный вид ответственности, является по существу механизмом, сдерживающим недобросовестных работодателей.

Профессор Полетаев выводит группу обязанностей работодателя: «Обязанность работодателя своевременно выплачивать, заработную плату указана в ТК РФ (ст. 22, 56). Согласно ст. 136 ТК РФ обязанности работодателя можно свести к следующему: в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате».

Для повышения гарантий работников и ужесточения ответственности работодателя по оплате труда принят Федеральный закон, № 272-ФЗ от 03.07.2016 который ужесточил и детализировал ответственность работодателя за невыплату заработной платы работнику.

Данный федеральный закон призван решить сложившейся в обществе негативный вопрос касаемый невыплаты заработной платы работникам в срок, установленный Трудовым Кодексом РФ.

При изучении судебных дел, можно сделать вывод что группа недобросовестных работодателей систематически не выплачивает заработную плату работникам, в Амурской области это группа компаний на космодроме «Восточный», когда работники осуществляющие работу вахтовым методом не получает

массово денежные средства, а недобросовестные работодатели не предпринимают никаких шагов для улаживания данного трудового спора.

В Трудовом кодексе Российской Федерации произошел ряд важных изменений. Определены новые правила начисления заработной платы, по которой зарплата должна выплачиваться гражданину не позже 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она будет начислена (ст. 136). Данные нововведение преследуют цель устранить ряд не соответствий, которые присутствовали в правоприменительной практике.

У работодателей сложилась такая позиция, что они стремятся выплачивать зарплату в следующем месяце. Данная позиция объясняется тем, что важно учесть объем выплат (лист нетрудоспособности, командировочные листы и т.д.), выплата которых положена работникам по ТК РФ. Трудовая инспекция в большинстве признавала данную позицию нарушающей права работника, и обязывали работодателя проводить все выплаты в последний день месяца.

Работодатели в лице их должностных лиц (генеральные директора, штатные юристы), привлеченные к материальной ответственности за нарушения ст. 236 ТК РФ, подают жалобы в вышестоящие суды, мотивируя это финансовыми трудностями, сложной экономической обстановкой. И доходят до Верховного Суда РФ, но судьи неумолимы: ссылаются на то, что в действиях руководства предприятия отсутствует их вина, признаются несостоятельными (Постановление ВС РФ от 20.07.2015 № 56-АД15-12)³⁵.

Постановление Президиума ВАС РФ от 10.12.2013 № 11031/13 по делу № А47-339/2013, суд исходил из того, что денежная компенсация, указанная ст. 236 ТК РФ, выступала одним из видов материальной ответственности работодателя перед работником³⁶.

В ст. 236 ТК РФ прописано увеличение размера денежной компенсации.

³⁵ Постановление Верховного Суда Российской Федерации от 20.07.2015 № 56-АД15-12) [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

³⁶ Постановление Президиума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 10.12.2013 № 11031/13 по делу № А47-339/2013 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

В рамках данной статьи фактически указаны не пределы материальной ответственности работодателя, а санкция за нарушение права работника на получение указанной в договоре оплаты за труд.

Как показывает практика, работодатели в своем большинстве случаев не выполняют требования ст. 236 ТК РФ и не перечисляют самостоятельно компенсацию работнику за нарушение сроков выплаты заработной платы. В данном случае решающую роль играет суд, в который обращаются работники, квалифицированную юридическую помощь оказывают органы прокуратуры, государственной инспекции труда.

При наступлении случая, когда невыплата заработной платы длится больше 15 дней, то работодатель обязан начислить компенсацию в виде процентов (денежной компенсации) в размере не ниже $1 / 150$ действующей на тот период времени ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

Данная позиция законодателя объяснима тем, что в рамках повышения ставки ЦБ РФ с $1 / 300$, до $1 / 150$ ужесточена ответственность лиц нарушающих выполнение взятых на себя обязательств.

Аналогично увеличение ставки ЦБ произошло, например, в жилищном законодательстве, где граждане систематически не выполняющие обязательства по оплате коммунальных услуг будут выплачивать повышенную пению также с $1 / 300$, до $1 / 150$. По мысли законодателя, такое ужесточение ответственности, должно стимулировать неплательщиков оплатить свои долги за коммунальные услуги.

Российский ученый Миронов полагает, что «проценты должны начисляться и за выходные, и за нерабочие праздничные дни, в течение которых работники могли бы воспользоваться невыплаченной заработной платой».

Мы поддерживаем данную позицию, так как согласно общим началам трудового законодательства, работник должен получать в срок указанную в договоре сумму, а работодатель поступает, незаконно задерживая выплату денежных средств, ведь не имея денег, работник будет вынужден делать займы у

микрофинансовых организаций под большую процентную ставку, вгоняя себя в долги по нерасторопности работодателя.

Законодатель в данном случае решился, на нововведение он использует гражданско-правовую конструкцию (ст. 395 Гражданского кодекса Российской Федерации, далее – ГК РФ об ответственности за пользование чужими денежными средствами. Мы считаем, что возможно было заимствование не именно с ГК РФ, а по общему критерию, к примеру, согласно Закону о защите прав потребителей, который определяет более высокие размеры неустойки.

Сумма выплаченных работнику денежных средств в определенных случаях увеличена на конкретном предприятии коллективным договором, распоряжением работодателя или записана в трудовом договоре работника.

По мысли законодателя, улучшить условия работника можно, закрепив данное положение, например в коллективном договоре, а ухудшение материальных условий труда работника не допустимо.

Обязательство работодателя возникает по начислению данной компенсации проходит вне зависимости от наличия или отсутствия вины в действии или бездействии работодателя.

Представляет интерес следующий вопрос, согласно ст. 236 ТК РФ выступают ли проценты за нарушение сроков по выплате заработной платы для работодателя мерой ответственности (штрафом) и можно ли провести параллель по снижению данной суммы, опираясь на ст. 333 ГК РФ.

По нашему мнению, решая данный вопрос о том, что ст. 236 Трудового кодекса направлена изначально на защиту трудовых прав работников для осуществления нормальной деятельности субъектов предпринимательской деятельности, государственных учреждений, оплаты отпускных, выплат окончательного расчета при увольнении, компенсации за время вынужденного прогула и т.д. Эти выводы обосновываются следующим:

Создание механизма правовой защиты по оплате труда является одним из эффективных методов государственной политики.

Содержание ст. 74 ТК РФ о уведомлении работника минимум за два ме-

сяца относится к изменениям условий трудового договора, а условия труда, определенные локальных нормативных - правовых актах, работодатель вправе изменять без ограничений во времени и согласия работников. Следует только ознакомить работников с новой редакцией локального нормативного - правового акта. Работодатель вправе без согласия работников изменять даты выплаты денежных средств без согласования с работниками т.е. он не имеет права изменить периодичность, суммы без согласования, он должен учитывать 2 недельное соотношение между авансом и зарплатой, а конкретные сроки при этом 10 на 14 число выплата заработной платы, он вправе изменить внутренним распоряжением.

Исходя из материалов правоприменительной практики, одним из наиболее значимых нарушений прав граждан в сфере труда является правонарушение, посягающее на своевременную оплату труда. Данный состав правонарушения является также, одним из наиболее часто применяемых.

Основная цель введения материальной ответственности работодателя в ТК РФ. На сегодняшний момент существуют различные виды данной ответственности: материальная - которая позволяет работнику через суд требовать с процентами заработную плату с недобросовестного работодателя.

Государство, в лице компетентных органов оставляет за собой право на проверку действий работодателя по невыплате работнику заработной платы в срок, на наличие административных и уголовных составов правонарушений.

Статьей 392 ТК РФ указывает определенный срок обращения в суд для разрешения индивидуального трудового спора, 3 месяца. Несмотря на это с заявлением о невыплате либо неполной выплате заработной платы работник имеет право написать заявление в суд общей юрисдикции в течение одного года со дня предусмотренного срока выплаты данной суммы.

По данной категории споров, важно иметь в виду разъяснения постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03. 2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015

г.)³⁷ о том, что при разрешении дела по заявлению лица, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы необходимо учитывать, что заявление работодателя о пропуске срока на обращение лица в суд не может считаться основанием для отказа в удовлетворении иска, поскольку нарушение работодателя обладает длящимся характером и обязанность работодателя по выплате заработной платы существует в течение всего периода действия трудового договора (п. 56 Пленума Верховного Суда РФ от 17.03. 2004 г. № 2).

Так, к примеру, М. обратилась в суд с требованием о взыскании заработной платы к ООО за период работы официанткой с декабря 2016 по июнь 2017. В соответствии с трудовым договором заработная плата за 1 час работы составляла 40 рублей, также неофициально истцу дополнительно выплачивали 60 рублей за час, то есть заработная плата за 1 час работы составлял 100 рублей. Всего просила взыскать суд с ООО задолженность по заработной плате в размере 63 466.

В судебном заседании были выяснены следующие обстоятельства:

Проверив расчет, произведенный истцом, в части компенсации за задержку выплат, суд находит его неверным, выполненным в нарушение приведенных правовых норм. Ответчик не оспаривал наличие задолженности, а настаивал на снижении исковых требований со 100 рублей в час до 40 рублей в час. Суд постановил: - Исковые требования Анодиной Ю. А. удовлетворить частично. Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью в пользу Анодиной Ю. А. задолженность по заработной плате в сумме 17 255 рублей 31 копейки³⁸.

Соответственно исходя из материалов данного дела, можно утверждать, что работодатели не оспаривают наличие задолженности перед работником в рамках трудовых отношений, так как данная позиция будет признана несостоятельной для суда, но фактически, записывают минимальные зарплаты в трудо-

³⁷ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // БВС РФ. 2004. № 6.

³⁸ Решение Благовещенского городского суда Амурской области по делу № 2-6874/17[Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

вой договор с целью снижения уплаты взносов за работника. «Соглашений об ином размере заработной платы между сторонами не имеется и в материалы дела стороной истца не представлены. При этом истцом, в нарушение с. 56 ГПК РФ, допустимых и относимых доказательств установления тарифной ставки в размере 100 руб./час не приведено».

Работник же соответственно в рамках доказывания в суде лишается возможности подтвердить что фактически, он зарабатывал больше т.к. это недоказуемо.

Соответственно в рамках единого подхода законодатель внес изменения в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ). Были дополнены положения ст. 5.27 КоАП РФ, соответственно увеличались суммы штрафов недобросовестных работодателей за невыплату либо неполную выплату в предусмотренный срок заработной платы³⁹.

Были внесены определенные изменения в ст. 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации. Работник, которому не была в срок выплачена заработная плата, имеет право применить альтернативную подсудность, т.е. обратиться в суд исходя из места своего жительства, а не по общему правилу - указывая в иске место нахождения ответчика - работодателя, что по нашему мнению будет более эффективным методом для работников, выполняющих работу вахтовым способом, или сезонных работах вдали от места своего постоянного пребывания.

Одним из эффективных механизмов воздействия на работодателя является приостановление работником выполнения трудовой функции при невыплате заработной платы на срок более 15 дней.

При изучении данного вопроса, можно сделать вывод о том, что вопрос обязан ли работник выходить на работу в случае ее приостановления, и сохранит ли он при этом право на получение заработной платы можно толковать неоднозначно.

³⁹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001. № 195 ФЗ (ред. от 07.03.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

С одной стороны, понятно что заработная плата должна выплачиваться тем работникам, которые согласно распорядку дня присутствовали на рабочем месте, т.е. за определенный период времени, они лишались практической возможности заработать денежные средства вне территории предприятия-должника.

Работник, отсутствовавший в рабочее время на месте исполнения трудовых обязанностей в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Применение ст. 236 ТК РФ указывают, пределы материальной ответственности работодателя перед работником, механизм взыскания процентов который он обязан, будет соблюсти, при удовлетворении материальных требований работника, выполняя одновременно 3 функции:

1. Стимулирующая (побудительная).
2. Штрафная (санкционная).
3. Компенсационная (восстановительная).

Побуждает работодателя воздерживаться от противоправного поведения, наказывает за совершение материального правонарушения в отношении невыплаты заработной платы работникам, восстанавливает право работника на получение заработной платы полностью.

Настоящая редакция ст. 142 ТК РФ указывает «в период приостановления работы лицо вправе в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте; на период приостановления работы за ним сохраняется средний заработок». Именно по такому пути идет и правоприменительная практика судов общей юрисдикции.

Вопросы материальной ответственности работодателя за невыплату заработной платы работнику, занимает центральное место для защиты интересов работника, одно из ключевых в правоотношениях работодателя и работника, так как дает работнику реализовать свое право на судебную защиту, позволяя

компенсировать по аналогии с гражданским правом причиненный ущерб в рамках трудовых отношений, а также в определенных случаях позволяет привлечь работодателя к различным видам юридической ответственности за нарушение трудового законодательства.

2.4 Особенности возмещения работодателем морального вреда, причиненного работнику

Трудовое законодательство, с момента создания было направлено, на защиту прав и интересов сторон трудового договора, в нем закреплено положение устанавливающее возмещение морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, а в случае возникновения спора по усмотрению суда (ст. 237 ТК РФ).

Статьей 21 ТК РФ аналогично установлено право работника на возмещение морального вреда в случае причинения его работодателем в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

В трудовом кодексе Российской Федерации не закреплено понятие морального вреда.

Для этого необходимо обратиться к п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г., в котором под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.)

Постановление Пленума Верховного Суда «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. (24.11.2015 г.) устанавливает, что суд, в силу ст. 21 и 237 ТК РФ, вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, и это является расширительным толкованием в пользу работника в законодательстве.

Комментарий к ст. 237 Трудового кодекса указывает несколько существенных признаков, позволяющих применить данное понятие на практике:

1. Моральный вред это физические или психические переживания работника, возникшие по вине работодателя в форме действия или бездействия и нарушающие его права, и законные интересы (невыплата заработной платы, незаконное увольнение и т.д.).

2. Признать действия или бездействия работодателя незаконными определено компетенцией государственной инспекции труда, КТС, районный (городской) суда общей юрисдикции. Несмотря на это установить юридический факт причинения морального вреда работнику на основании ст. 237 ТК РФ правомочен только суд.

3. Работник должен доказать факт причинения морального вреда - это положение согласуется со ст.57 ГПК РФ - сторона должна доказать те обстоятельства на которые она ссылается.

Доказательством, принятым судом могут быть: заболевание центральной нервной системы, сердечнососудистые болезни; нравственные страдания, обусловленные потерей работы и отсутствием возможности найти аналогичную работу; отказы при трудоустройстве, невозможность получения статуса безработного с назначением пособия по безработице, ввиду невыдача трудовой книжки; задержка сроков выплаты заработной платы, поставившее работника, его семью в тяжелое материальное положение, и т.д.

4. Признание работодателем факта причинения работнику морального вреда определяет возможность по соглашению сторон определить величину его денежной компенсации.

5. При разрешении индивидуального трудового спора, судья самостоятельно решает вопрос о факте причинения работнику морального вреда и размере денежной компенсации работодателем, при разрешении спора о восстановлении на работе (независимо от оснований прекращения трудового договора), изменении даты и объективной причины увольнения, переводе на другую работу, отказе в приеме на работу и др. (ст. 391 ТК РФ)

6. Юридический факт причинения работнику морального вреда и размер его материальной компенсации определяются судом без взаимосвязи с причинением материального ущерба, например ввиду увольнения, за прогул и в иных определенных законом случаях.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости (п. 63 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

7. Требование о возмещении морального вреда выступает зависимой частью от состава правонарушения (выплате заработной плате, восстановлении на работе, изменения формулировки увольнения и т.д.) общий срок обращения в суд общей юрисдикции с заявлением о возмещении морального вреда соразмерен по сроку, указанным при обращении работника с требованием о защите трудовых прав.

По современному законодательству главным критерием для возмещения морального вреда будет являться фактически любое незаконное действие работодателя, причинивший моральные страдания работнику, а сумма компенсации морального вреда может быть указана в договоре между сторонами трудового договора.

При решении вопросов о выплате компенсации за причиненный вред устанавливаются следующие обстоятельства:

- а) присутствие у работника признаков физических и (или) моральных страданий;
- б) работодатель совершил виновное действие или бездействие;
- в) работодатель совершил нарушение трудового законодательства неправомерное действие (бездействия), коллективного или трудового договоров;

г) существование причинной связи между противоправным действием, бездействием работодателя и существованием у работника нравственных или физических мук.

д) вина – отношение работодателя к содеянному.

Существование в действительности вышеперечисленных обстоятельств, приводит к появлению у работника права на взыскание компенсации морального вреда.

Особое место в этом ряду занимают случаи задержки заработной платы. Естественно, что работник, лишенный возможности получать заработанные им денежные средства и удовлетворять материальные потребности своей семьи, себя испытывает, как минимум, нравственные страдания. В определенных случаях, страдания могут быть и физическими (при невозможности купить лекарство).

Несмотря на наличие данных обстоятельств, ТК РФ не содержит ясных критериев определения размера морального вреда, в каком размере должен быть компенсирован моральный вред, причиненный работнику, поэтому группа российских ученых в области права, разрабатывает свои методики определения размера компенсации морального вреда.

Сосна, Аворник предложили закрепить в законодательстве нижний и верхний пределы компенсации морального вреда, по их мнению, «это позволило бы обеспечить более справедливое и единообразное рассмотрение трудовых споров в возмещении морального вреда».

Селезнева придерживаясь сходной точки зрения, считает, что «необходимо как минимум установить нижнюю границу компенсации морального вреда закрепив данные изменения в трудовом законодательстве»⁴⁰.

Для предостережения работодателя от дальнейшего нарушения трудового законодательства Сапфинова⁴¹ предлагает «дополнить ст. 237 ТК РФ обяза-

⁴⁰ Селезнева С. К. Вопросы возмещения морального вреда, причиненного в рамках трудового правоотношения // Юридический мир. 2007. С. 10.

⁴¹ Сапфинова А. А. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда. М.: Проспект, 2017.

тельную соразмерную компенсацию морального вреда работнику в размере 100 % от суммы, взысканной по судебному решению с работодателя».

Тренина считает, что «общие критерии должны быть разработаны в государственном порядке, на основании которых организации могли бы их конкретизировать в локальных нормативных актах, в трудовых договорах, заключенных с работниками».

Также она предлагает⁴² рассматривать денежную компенсацию как «альтернативную форму возмещения, помимо данной формы в качестве компенсации могло бы послужить другое имущество, а также имущественные права».

Малеина считает, что «при нарушении трудовых прав работника (задержка выплаты заработной платы, увольнение по незаконному основанию) для критериев компенсации неимущественного вреда можно выделить единые частные критерии:

- а) имущественное состояние потерпевшего;
- б) фактическое существование или источников дохода;
- в) присутствие в семье работника иждивенцев;
- г) фактическое наличие или отсутствие заболеваний».

По мнению Малеиной, «размер компенсации должен быть выше, если работник не имеет других источников дохода, в состав его семьи входят нетрудоспособные иждивенцы, работник имеет хронические заболевания, травмы или находится в состоянии беременности» (работник имеет дополнительные критерии, которые должны учитываться судом, при определении судом суммы компенсации морального вреда, подлежащей взысканию с работодателя, т.е. дополнительные признаки положения работника, которые при прочих равных должны быть учтены судом.)⁴³

Английский юрист Дж. Д. Майн (J. D. Maune), выступал против конкретной, заранее установленной оценки неимущественного вреда, приводил в каче-

⁴² Тренина Л.Н. Трудовое право России. М.: Юрайт, 2009. 343 с.

⁴³ Малеина М.Н. Система критериев определения компенсации неимущественного вреда как способа защиты гражданских, семейных и трудовых прав граждан // Журнал российского права. 2015. № 5. С. 63.

стве примера следующие последствия такого законодательного решения: «Тогда бы лицо, обладающее богатством... могло бы подражать тому знатному римлянину, который имел обыкновение ходить вокруг форума и бить по щекам каждого встречного, в то время как раб с кошельком следовал за ним, расплачиваясь за удары по установленной в законе таксе».

В 2012 году группой депутатов Государственной Думы был разработан законопроект о внесении изменений в ТК РФ, в 2014 году данный законопроект был представлен на обсуждение:

Изменение в рамках данного федерального закона № 179899-6 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», было предложено изменить ст. 237 ТК РФ в новой редакции, которая давала бы работнику право выбора, на денежную форму компенсации, иную материальную форму, в форме принесения извинения представителя работодателя (от лица предприятия или конкретного должностного лица), предоставить работнику определенные льготы и преимущества, в плане предоставления времени отдыха не вступающие в противоречие с трудовым законом, а также соответствующее общим принципам и значению трудового права, соизмеримые моральными страданиями потерпевшего, его личностным особенностям, и иным обстоятельствам данного дела, имеющих первостепенное значение для его разрешения конкретного дела.

По мнению авторов законопроекта, был разработан проект изменений в ТК РФ ст. 237.1. Размер возмещения морального вреда работнику, следующего содержания: при причинении морального вреда работнику, работодатель обязан выплатить денежную компенсацию в размере от пятидесяти тысяч до пяти миллионов рублей. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором, а также судебным решением» [17, п. 2,3]. При анализе данного законопроекта, норма предполагаемой ст. 237.1 определила границы от самого меньшего размера до большего размера компенсационных выплат для защиты морального вреда, причиненного работнику, при этом ука-

зывалось необходимость повысить верхний порог компенсации выше 5 000 000 (пять миллионов) рублей.

Законопроект не нашел одобрения со стороны Правительства Российской Федерации, Комитета Совета Федерации по социальной политике, Комитета Государственной Думы по труду, и при проведении процедуры голосования 11.03.2014 на очередном заседании Государственной Думы не набрал необходимого количества голосов, набрав 36,9 % голосов.

В заключении Комитет Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов в материалах проекта федерального закона № 179899-6 «об установлении минимального и максимального размера денежной компенсации морального вреда» не приведены понятные причины его применения и объективного обоснования, как это требует Конституционный Суд РФ в Постановлении от 11 апреля 2011 года № 4-П о ясности, недвусмысленности, формальной определенности правовых норм и недопустимости внесения произвольных изменений в действующую систему норм.

Работник при обращении в суд самостоятельно, руководствуясь здравой оценкой размера морального ущерба, самостоятельно устанавливает ту сумму, при выплате которой работодателем, ему будут нивелированы последствия моральной травмы. Часто данное требование может рассматриваться как дополнительное, работник обращается в суд с требованием выплаты заработной платы, а моральный вред выступает как производное от основного состава правонарушения (невыплата заработной платы).

Судьи часто ссылаются на доказанность факта нарушения трудовых прав работника, в мотивировочной части решения суда: «Поскольку судом установлен факт невыплаты, истцу заработной платы, учитывая, что обязанность по своевременному производству всех причитающихся выплат законом возлагается на работодателя, который проявляет бездействие по соблюдению трудовых прав работника на труд, на достойное вознаграждение за труд, гарантированное ему Конституцией РФ, в добровольном порядке, суд полагает, что требования о взыскании компенсации морального вреда является обоснованным».

По нашему мнению, система по определению компенсации морального вреда, нуждается в законодательном изменении. По двум аналогичным делам могут серьезно, различаться суммы подлежащие взыскание за моральный вред.

В первом случае работник обладающий навыками ораторского искусства, сможет в красках расписать какие моральные муки он испытывал при потере им работы и соответственно регулярных денежных выплат, как он был испытывал нервные страдания, потерял сон, в связи с чем был вынужден обратиться в больницу, для назначения препаратов, и сумма морального вреда будет определена в 20 000 тысяч рублей.

Во втором случае, работник, не вдаваясь в подробности, скажет: да испытывал я моральные муки от потери работы, и ему удовлетворят 5 000 рублей, но при этом не факт что в первом случае моральные муки превалировали над вторым случаем.

Многое отдано на личное усмотрение судьи, то, что у него нет четкой методики, по которой он может рассчитать хотя бы примерную сумму морального вреда, подлежащей выплате работнику.

Олефиренко в своей статье отметил, что «в РФ не существуют рекомендованные методики определения размера компенсации морального вреда, т.к. это заметно усложняет при определении расчета. Для упрощения определения размера, следует выделить уровни физических и нравственных страданий. Данный подход будет иметь место для упрощения процедуры оценки»⁴⁴.

Проанализировав труд Иглина, можно говорить о том, что при определении судом размера компенсации морального вреда должен учитываться принцип разумности и справедливости. Степень физических страданий следует устанавливать исходя из медицинского заключения. Данный акт будет выступать документом подтверждающий факт физических и нравственных страданий, который получил работник. С данным доказательством следует об-

⁴⁴ Олефиренко С. П. Актуальные вопросы определения размера компенсации морального вреда // Журнал вестник Челябинского государственного университета. 2008. С. 12-15.

ращаться в суд для доказывания степени физических и нравственных страданий.

Также по мнению Иглина, «при рассмотрении спора об определении компенсации морального вреда в суде, сумма компенсации будет зависеть от того как работник сможет правильно донести свои доводы и убедить суд о своих нравственных переживаниях»⁴⁵.

Иглин в другой работе для решения проблемы предлагает дополнить трудовое законодательство следующими положениями: «установить минимальный и максимальный размер компенсации, учитывая физические качества: возраст, состояние здоровья и др., а также учитывать фактический стаж и дополнительные признаки».

По мнению автора, судьи как лица, не обладающие специальными медико-психологическими познаниями, не всегда могут объективно оценить реальный уровень моральных страданий работника.

Суды не отрицают факта причинения морального вреда, но сложности возникают именно с суммой заявленных требований, в одном случае суд может принизить моральные страдания работника, а в другом наоборот чрезмерно переоценить тяжесть моральных страданий работника.

К примеру, Благовещенским городским судом Амурской области было рассмотрено дело № 2-6874/17.

Ю. обратилась с настоящим исковым заявлением к ООО, в обоснование которого указала, что с 10 декабря 2016 года работала официантом в ООО. За период с декабря 2016 года по июнь 2017 года заработная плата выплачивалась не регулярно, частями и не в полном объеме. Незаконными действиями ответчика истцу причинен моральный вред и материальный ущерб. На основании изложенного, истец Ю.А. просила суд взыскать с ООО задолженность по зара-

⁴⁵ Иглин В.В. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и другие выплаты, причитающиеся работнику // Вестник Волжского университета им. В.Н.Татищева. 2011. № 75. С. С. 151 – 154.

ботной плате в размере 63 847, компенсацию морального вреда в размере 500 000 рублей.

На основании данного судебного решения можно сделать вывод, о том что истец самостоятельно определила сумму морального вреда, при чем непонятно откуда взялась именно сума в полмиллиона рублей? Из каких критериев она складывалась, что образовало именно такую сумму, во много раз превышающую сумму неполученной заработной платы, подлежащей взысканию с работодателя.

Суд признав наличие морального вреда, причиненного работнику, в связи с невыплатой заработной платы, снизил сумму заявленных требований:

Вместе с тем, определяя размер компенсации морального вреда, суд находит завышенной требуемую истцом к взысканию сумму компенсации морального вреда, и, исходя из принципов разумности и справедливости, учитывая характер причиненных истцу нравственных страданий, фактические обстоятельства дела, длительность нарушения прав истца ответчиком, с учетом объема представленных истцом доказательств, суд считает возможным взыскать с ответчика в пользу истца в счет компенсации морального вреда 10 000 рублей, отказав в удовлетворении остальной части иска о взыскании компенсации морального вреда.

Сумма заявленных требований была снижена в 50 раз, это показывает лишь то, что работники, обращаясь в суд с заявленным требованием, не до конца понимают механизм возмещения работнику морального вреда установленный 237 ст. Трудового кодекса РФ.

Некоторые юристы и адвокаты нередко советуют осознанно завысить сумму морального вреда, отлично зная, что суд все равно снизит данное требование, с учетом принятой практики в судах общей юрисдикции по этой категории дел.

Так, например, Благовещенским городским судом Амурской области по делу № 2-6801/2017 установлено: Л. обратился в суд с иском к АО «ЭГС» о взыскании заработной платы 149830 руб. 69 коп, компенсации морального вре-

да 50 000. Суд сослался на ст. 237 ТК РФ и пункт 63 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 года № 2 (с последующими изменениями) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», учитывая, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу ст.ст. 21 и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы)⁴⁶.

Учитывая установленные обстоятельства нарушения ответчиком прав работника на своевременное получение причитающихся денежных средств в полном размере, объем представленных истцом в обоснование причинения морального вреда доказательств, размер удовлетворенных исковых требований, суд приходит к выводу о взыскании в пользу Л. с АО «ЭГС» компенсации морального вреда в сумме 30 000 рублей, полагая данный размер компенсации соразмерным обстоятельствам дела, в связи с чем в удовлетворении остальной части иска о взыскании компенсации морального вреда надлежит отказать.

По итогам вышеприведенного примера исковых требований, суд посчитал необходимым уменьшить размер морального вреда, ввиду соразмерности обстоятельствам дела.

При этом суд не учел, что работнику заработная плата не выплачивалась более 5 месяцев, что негативным образом сказалось на размере морального вреда причиненного работнику.

По нашему мнению, для дальнейшего совершенствования норм законодательства, и приведения судебной практики к единообразному подходу, по данной категории дел, следует внести законодательные изменения по оценке степени физических и нравственных страданий работника.

⁴⁶ Решение Благовещенского городского суда Амурской области по делу № 2-8671/17. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 дополнить пунктом об описании степени морального вреда, и указания существенных критериев на который работник может рассчитывать по данной категории дел, внесет, позволят существенно упростить деятельность судов при оценивании психологического состояния работника.

Вопрос не в создании общеобязательной нормы, обязательной для применения, а системы определения морального вреда, для придания большей прозрачности решению суда в плане морального вреда.

В ходе исследования материалов суда Амурской области был выявлен разброс по суммам взыскания морального вреда, при этом судьи указывают лишь на факт причинения морального вреда, ввиду нарушения трудовых прав работника, при этом степень нравственных страданий, работодатель оценивает полагаясь в первую очередь, опираясь на «внутреннее убеждение судьи» Поэтому внесение ясности в отдельные акты, помогут судам при разрешении дел данной категории об определении морального вреда работнику и сумм подлежащих взысканию с работодателя.

Это поможет снизить размер необъективных решений суда, а следовательно снизит количество обжалований в вышестоящих судебных инстанциях, при этом что важно будет внесен единообразный подход при рассмотрении категории дел о возмещении морального вреда работнику.

В четвертом пункте мы рассмотрели особенности возмещения работодателем морального вреда, причиненного работнику.

По нашему мнению, система по определению компенсации морального вреда, нуждается в законодательном изменении. По двум аналогичным делам могут серьезно различаться суммы подлежащие взысканию за моральный вред. Много от дано на личное усмотрение судьи, то, что у него нет четкой методики, по которой он может рассчитать хотя бы примерную сумму морального вреда, подлежащей выплате работнику.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обратившись к историческим документам, стало очевидным, что защита прав работников стала приоритетным направлением государства лишь с недавних времен.

В результате многолетней борьбы работника за свои права, сформировался массив нормативно-правовых актов предусматривающих в частности, также возможность защитить право работника на труд, привлечения работодателя к различным видам юридической ответственности.

В современных условиях снижения экономической активности в России, особое общественное значение приобретает защита прав работника на труд и соответственно привлечение к ответственности работодателя за нарушение трудовых прав работника.

В ходе данного исследования мы обозначили проблематику юридической ответственности работодателя перед работником.

Существует множество различных взглядов ученых на данное правовое явление. В ходе проведенного сравнительного анализа юридической ответственности, мы считаем, что Е.В. Родионова наиболее точно вывела переход позитивного аспекта юридической ответственности в свою противоположность (негативный)⁴⁷.

В ходе проведенного анализа, мы рассмотрели различные точки зрения на определение юридической ответственности. Автор поддерживает определение юридической ответственности, предложенное И.В. Тимошенко, юридическую ответственность это применение мер государственного принуждения к правонарушителям для восстановления нарушенного правопорядка и (или) наказания лица, совершившего правонарушение.

В ходе исследования мы затронули понятие обстоятельства, исключающие юридическую ответственность, по мнению автора, институт освобождения

⁴⁷ Родионова Е.В. Юридическая ответственность как разновидность социальной ответственности. М, 2009. С. 21.

от юридической ответственности, должен применяться на любой стадии. Мы рассмотрели теоретические аспекты правовой природы юридической ответственности.

В процессе написания диссертации были рассмотрены конкретные составы правонарушений работодателя, такие как: ответственность работодателя за незаконное лишение возможности трудиться – в кодексах законов о труде РСФСР 1922 и 1971 годов была обозначена ответственность работодателя за время вынужденного прогула работника, он обязан был оплатить это время. На современном этапе отсутствует определение «незаконного лишения возможности трудиться».

По нашему мнению необходимо дать конкретное определение незаконному лишению возможности работника трудиться.

- это нарушение трудового законодательства со стороны работодателя, оформленное в форме приказа об увольнении, лишаящее работника права исполнять свои трудовые обязанности, указанные в трудовом договоре, которое приводит к отсутствию у работника возможности трудиться, приносящее материальный и моральный вред работнику.

Ответственность работодателя за ущерб причиненный имуществу работника - как показал анализ судебной практики, стало очевидным, что суд далеко не всегда удовлетворяет требование работника о компенсации ущерба причиненного работнику. Для этого должна существовать причинно-следственная связь, между деянием и наступившими опасными последствиями, вина работодателя, а также правила хранения вещей, при нарушении работником этих правил.

Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы - по своей правовой природе направлено на защиту прав работника, как наиболее зависимой стороне трудовых отношений.

Вопросы материальной ответственности работодателя за невыплату заработной платы работнику, занимают центральное место для защиты интересов работника, одно из ключевых в правоотношениях работодателя и работника,

так как дает работнику возможность реализовать свое право на судебную защиту, позволяя компенсировать по аналогии с гражданским правом причиненный ущерб в рамках трудовых отношений.

При анализе судебной практики, выявлено, что работодатели не оспаривают наличие задолженности перед работником в рамках трудовых отношений, но фактически, записывают минимальные зарплаты в трудовой договор с целью снижения страховых взносов за работника.

По нашему мнению, несмотря на большое количество норм, вызывает большой интерес проблематика ответственности работодателя за причинение морального вреда работнику. Обратившись к судебной практике, находим множество примеров толкования закона с противоположных позиций, зачастую нарушающих интересы работника.

Мы считаем, именно эти правовые нормы нуждаются в наиболее детальной законодательной регламентации, что приведет к выработке единообразного подхода и защите прав работника от посягательства работодателя на законные права работника.

В ходе проведенного диссертационного исследования, мы пришли к выводу, что для дальнейшего детального регулирования общественных отношений, и приведения судебной практики к единообразному подходу, по данной категории дел, следует внести законодательные изменения по оценке степени физических и нравственных страданий работника.

В ходе исследования материалов суда Амурской области был выявлен разброс по суммам взыскания морального вреда, при этом судьи указывают лишь на факт причинения морального вреда, при нарушении трудовых прав работника, при этом степень нравственных страданий, работодатель оценивает, полагаясь в первую очередь, опираясь на «внутреннее убеждение судьи» Внесение ясности в отдельные акты, по этому вопросу помогут судам при разрешении дел данной категории определять моральный вред работнику и сумм подлежащих взысканию с работодателя более справедливо.

По нашему мнению, система по определению компенсации морального

вреда, нуждается в законодательном изменении. По двум аналогичным делам могут серьезно различаться суммы подлежащие взыскание за моральный вред. Многое отдано на личное усмотрение судьи, то, что у него нет четкой методики, по которой он может рассчитать хотя бы примерную сумму морального вреда, подлежащей выплате работнику.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I. Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 (ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. – № 15. – Ст. 16.

2 Конвенция МОТ 1947 г. № 87 «Об инспекции труда» ратифицирована федеральным законом № 58 ФЗ от 11.04.98 // Собрание законодательства РФ. – 1998. - № 15. - Ст. 1698.

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

4 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 23.04.2018) // // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 1.

5 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 01.06.2018) // Собрание законодательства РФ. - 1994. - № 32. - – Ст. 3301.

6 Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 23.04.2018) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 25. – Ст. 2954.

7 Федеральный закон от 29 июля 1998 г № 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» (ред. от 29.07.2017). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

8 Федеральный закон от 02 мая 2006 г. №59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2006. - № 19. - Ст. 2060.

9 Федеральный закон от 26.12.2008 № 294 «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» // Собрание законодательства РФ. – 2008. - № 52. - Ст. 6249.

10 Федеральный закон от 24.07.2007 № 209 ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации // Собрание законода-

тельства РФ. – 2007. - № 31. - Ст. 4006.

11 Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // Собрание законодательства РФ. – 2007. - № 53. - Ст. 6618.

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») // Собрание законодательства РФ. – 2003. - № 16. - Ст. 1539.

13 Распоряжение Правительства Российской Федерации от 1 апреля 2016 г. №559-р «Об утверждении плана мероприятий («Дорожная карта») по совершенствованию контрольно-надзорной деятельности в Российской Федерации на 2016-2017 годы».

14 Письмо Роструда от 08.09.2006 № 1557-6 «Начисление авансов по зарплате». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

II. Специальная литература

15 Азаров, Г.П. Материальная ответственность по трудовому праву / Г.П. Азаров. – М.: Проспект, 2011. – 298 с.

16 Алексеенко, П.Г. Правовое регулирование рассмотрение и разрешение трудовых споров / П.Г. Алексеенко. - Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2015. - 128 с.

17 Алексеенко, П.Г. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства / П.Г. Алексеенко. - Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2017. - 116 с.

18 Алексеенко, П.Г. Юридическая ответственность сторон трудового договора // П.Г. Алексеенко. - Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2016. - 91 с.

19 Анисимов, Л.Н. Трудовые отношения и материальная ответственность. / Л.Н. Анисимов, А.Л. Анисимов. - М., 2005. - 320 с.

20 Бабаев, В.К. Теория государства и права: учебник для бакалавров / В.К. Бабаев. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2014. - 612 с.

- 21 Беднякова, Н.В. Указ. соч. / Н.В. Беднякова. – М., 2014. - С. 13.
- 22 Кузнецов, Ю.А. Трудоправовая ответственность: понятие; виды: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Ю.А. Кузнецов. - Пермь, 2005. - С. 8.
- 23 Бердычевский, В.С. Трудовое право: учебное пособие / В.С. Бердычевский. - Ростов - на -Дону: Феникс, 2012. - 512 с.
- 24 Братусь, С.Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории) / С.Н. Братусь. – М.: Юрид. Лит., 1976. - 215 с.
- 25 Бугров, Л.Ю. Свобода труда и увольнение по инициативе работника / Л.Ю. Бугров // Вестник Пермского Университета. - 2010. – Вып. 1. – С. 96.
- 26 Буянова, А. В. Трудовое право и трудовые правоотношения: учебное пособие / А.В. Буянова. – М.: РГ-Пресс, 2017. – С. 123.
- 27 Валетов, Т.Я. Фабричное законодательство в России до Октябрьской революции / Т.Я. Валетов // Экономическая история: обозрение. – М., 2007. – С. 45.
- 28 Верховцев, А.В. Комментарии официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации / А.В. Верховцев. – М.: Инфра-М, 2004. - 893 с.
- 29 Веселова, А.И. Индивидуальная и коллективная материальная ответственность / А.И. Веселова // Бухгалтерия и банки. – 2005. – № 5. – С. 14.
- 30 Герасимова, Е.С. Трудовые права для всех / Е.С. Герасимова, О.С. Крылова. - М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2010. – С. 78.
- 31 Гусов, К.Н. Ответственность по Российскому трудовому праву / К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. - М.: Проспект, 2008. - 142 с.
- 32 Гущина, И.Э. Материальная ответственность работодателя на основании трудового договора / И.Э. Гущина // Бухгалтерский учет. – 2011. - № 10. – С. 31-34.
- 33 Дзарасов, М.Э. Привлечение работодателя к материальной ответственности за ущерб, причиненный имуществу работника / М.Э. Дзарасов // Корпоративный юрист. - 2010. - № 6. - С. 17-20.
- 34 Захарова, Н.А. Справочник работодателя. Практические рекомендации по применению Трудового кодекса РФ / Н.А. Захарова, Л.В. Сальникова, Л.А.

Шитова. – М.: Омега-Л, 2014. – 208 с.

35 Ивахненко, С.Н. Материальная ответственность сторон трудового договора / С.Н. Ивахненко // Государство и право. – 2008. - № 11. – С. 21.

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

37 Иглин, В.В. Проблемы сокращения численности работников в современных условиях / В.В. Иглин // Государство и право. – 2015. - № 11. – С. 96.

38 Катульский, Е.Д. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в России: эволюция, критерии оценки / Е.Д. Катульский, О.И. Меньшикова // Знание. Понимание. Умение. - 2008. - № 8. – С. 56-61.

39 Корабельников, Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах / Б.Р. Корабельников. - М., 2003. - С. 169.

40 Корельский, В.М. Теория государства и права: учебник / В.М. Корельский, В.Д. Перевалов. - М, 1998. – С. 123.

41 Корсаненкова, Ю.В. Материальная ответственность работодателя: проблемы правового регулирования / Ю.В. Корсаненкова // Российский ежегодник трудового права. - 2013. - № 9. - С. 41.

42 Кузнецов, Ю.А. Трудоправовая ответственность: понятие; виды: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Ю.А. Кузнецов. - Пермь, 2005. - 32 с.

43 Куренной, А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: научно-практическое пособие / А.М. Куренной. - М.: Юстицинформ, 2010. – С. 45-75.

44 Лазарев, В.М. Юридическая ответственность как форма и средство реализации социальной справедливости в советском обществе: дис. ... д-ра юрид. наук / В.М. Лазарев. - М.,1990. – С. 44.

45 Лебедев, В.М. Современное трудовое право. Опыт трудового компаративизма / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова. - М.: Проспект, 2014. – С. 63.

46 Липинский, Д.А. Проблемы совершенствования процессуальной ответственности / Д.А. Липинский // Право и политика. - 2004. - № 11. - С. 54.

47 Лютов, Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: Научно-практическое пособие / Н.Л. Лютов. - М.: Центр социально-трудовых прав, 2012. – С. 54.

48 Маврина, С.П. Трудовое право России: учебник / С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - М.: Норма, 2007. – С. 538.

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

50 Матузов, Н.И. Теория государства и права: учебник / Н.И. Матузов, А.В. Малько. – М.: Юристъ, 2004. – С. 34-36.

51 Михайличенко, К.А. Проблемы привлечения работодателя к материальной ответственности, связанной с лишением работника возможности трудиться / К.А. Михайличенко // Наука и современность. - 2014. - № 33. – С. 5.

52 Нерсесянц, В.С. Проблемы общей теории права и государства / В.С. Нерсесянц. - М.: Норма, 2004. – С. 25-40.

53 Нестерова, Т.А. Материальная ответственность по Трудовому Кодексу / Т.А. Нестерова // Законность. – 2003. – № 7. – С. 11.

54 Олефиренко, С. П. Актуальные вопросы определения размера компенсации морального вреда / С.П. Олефиренко / Вестник Челябинского государственного университета. – 2008. – № 10. - С. 12-15.

55 Полетаев, Ю.Н. Понятие и сущность материальной ответственности в трудовом праве / Ю.Н. Полетаев // Научный альманах. - 2016. - № 1. - С. 150-152.

56 Пресняков, М.В. Трудовое право России: учебник / М.В. Пресняков, С.Е. Чаннов. - М.: Юристъ, 2007. - 324 с.

57 Пресняков, М.Н. Ответственность работника за увольнение без уважи-

тельных причин: проблемы практического применения ст. 249 Трудового кодекса РФ / М. Пресняков // Трудовое право. - 2012. - № 2. - С. 71-94.

58 Родионова, Е.В. Юридическая ответственность как разновидность социальной ответственности / Е.В. Родионова. – М., 2009. – С. 54-63.

59 Самощенко, И.С. Правонарушения и юридическая ответственность: учеб. пособие / И.С. Самощенко. - М.: ВЮЗИ, 1966. - 30 с.

60 Сапфинова, А.А. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда: монография /А.А. Сапфинова. – М.: Проспект, 2017. – С. 23-32.

61 Сафонов, А.Л. Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации / А.Л. Сафонов. - М.: МЦФЭР, 2009. - С. 838.

62 Селезнева, С. К. Вопросы возмещения морального вреда, причиненного в рамках трудового правоотношения / С.К. Селезнева // Юридический мир. - 2007. – С. 54.

63 Семенихин, В.В. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и другие выплаты, причитающиеся работнику / В.В. Семенихин // Бухгалтер и закон. – 2011. - № 9. – С. 23-25.

64 Ситникова, Е.Г. Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика / Е.Г. Ситникова, Н.В. Сенаторова // Российская газета. - 2015. - Вып. 18. - С. 45.63.

65 Смирнов, О.В. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и другие выплаты, причитающиеся работнику / О.В. Смирнов. - М.: Проспект, 2008. - 528 с.

66 Сосна, Б. И. Трудовое право России: справочное пособие / Б.И. Сосна. - М.: Городец, 2005. – С. 48.

67 Толкунова, В.Н. Трудовое право: курс лекций / В.Н. Толкунова. - М., 2003. - С. 238.

68 Тоточенко, Д.А. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника / Д.А. Тоточенко // Российская юстиция. - 2015. - № 7. - С 205.

69 Тренина, Л.Н. Трудовое право России учебное пособие / Л.Н. Тренина. – М.: Юрайт, 2009. - 343 с.

70 Федотова, Е.А. Ответственность за невыплату заработной платы / Е.А. Федотова // Административное право. - 2010. - № 3. - С. 69-92.

71 Феофилактов, А. С. Регрессные требования к работнику: проблемы соотношения гражданского и трудового законодательства / А.С. Феофилактов // Трудовое право. - 2010. - № 2. - С. 63-73.

72 Хачатуров, Р.Л. Общая теория юридической ответственности: монография / Р.Л. Хачатуров, Д.А. Лепинский. - СПб: Юридический центр прессы, 2007. – С. 15-18.

73 Хохлов, Е.Б. Трудовое право России: учебник для вузов / Е.Б. Хохлов. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2013. – С. 123-125.

74 Чиканова, Л.Н., Права работников и работодателей при поступлении (приеме) на работу / Л.Н. Чиканова // Хозяйство и право. - 2004. - № 10. - С. 14-19.

75 Шевченко, О.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.А. Шевченко. – М.: Проспект, 2017. – С. 9.

76 Ячменев, Ю. В. Юридическая ответственность и ее виды в современной учебной литературе: критический анализ / Ю. В. Ячменев // Правоведение. -2001. - № 1. - С. 247.

III Историко-правовые акты

77 Конституция РСФСР 1918 г. (Принята пятым Всероссийским съездом Советов 10.07.1918 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hist.msu.ru/ER/etext/cnst1918.htm> - 20.12.2017.

78 Конституция РСФСР 1925 г. (Утверждена Постановлением 12 Всероссийского Съезда Советов от 11.05.1925 «Об утверждении Конституции (Основного закона) РСФСР»). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://constitution.garant.ru/history/ussr-rsfsr/1925/> - 20.12.2017.

79 Конституция РСФСР 1937 г. (Принята 12 Всероссийским съездом Советов 21.01.1937 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://>

dslov.ru/txt/t6.htm. - 20.12.2017.

80 Конституция РСФСР 1978 г. (Принята Внеочередной седьмой сессией Верховного совета девятого созыва 12.04.1978 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://constitution.garant.ru/history/ussr-rsfsr/1978/red_1978/5478721/. - 20.12.2017.

81 Кодекс законов о труде (КЗоТ) Российской Советской Федеративной Республики 1918 г. // Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского Правительства РСФСР. - 1918. - № 87-88. - Ст. 905.

82 Кодекс законов о труде (КЗоТ) Российской Советской Федеративной Республики 1922 г. // Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского Правительства РСФСР. - 1922. - № 70.

83 Кодекс законов о труде Российской Федерации от 09 декабря 1971 года (ред. от 24.01.2002) // Ведомости ВС РСФСР. – 1971. – № 50. – Ст. 1007.

IV Судебная практика

84 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // БВС РФ.- 2004. - № 6.

85 Постановление Верховного Суда Российской Федерации от 20.07.2015 № 56-АД15-12). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

86 Постановление Президиума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 10.12.2013 № 11031/13 по делу № А47-339/2013. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

87 Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2009 года (ред. от 29.12.2010) // БВС РФ. - 2010. - № 5.

88 Решение Благовещенского городского суда Амурской области по делу № 2-6801/2017. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

89 Решение Благовещенского городского суда Амурской области по делу № 2-6874/17. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

90 Решение Благовещенского городского суда Амурской области по делу № 2-8671/17. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».