

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

Факультет юридический  
Кафедра гражданского права  
Направление подготовки 40.03.01 – Юриспруденция

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

И.о. зав. кафедрой

Т.А. Зайцева  
« 17 июня » 2019 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

на тему: Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику

Исполнитель  
студент группы 521-об1

14.06.19 А.С. Резникова

А.С. Резникова

Руководитель  
к.ю.н., доцент

17.06.19 П. Г. Алексеенко

П. Г. Алексеенко

Нормоконтроль

17.06.19 О.В. Громова

О.В. Громова

Благовещенск 2019


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

**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет юридический  
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ

И.о. зав. кафедрой

 Т.А. Зайцева

«26» 09 2018 г.

**ЗАДАНИЕ**

К выпускной квалификационной работе студентки Анастасии Сергеевны Резниковой.

1. Тема выпускной квалификационной работы: Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику

(утверждена приказом от 11.04.2019 № 796-уч)

2. Срок сдачи студентом выпускной квалификационной работы: 10.06.2019.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция РФ, Трудовой кодекс Российской Федерации, иные правовые акты, учебная и научная литература, публикации в периодических изданиях.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): 1. Общие положения о материальной ответственности в Российском трудовом праве. 2. Виды материальной ответственности работодателя перед работником. 3. Пути совершенствования трудового законодательства в применении норм материальной ответственности работодателя перед работником.

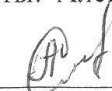
5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.): нет.

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

7. Дата выдачи задания: 26.09.2018.

Руководитель выпускной квалификационной работы: Алексеенко Павел Григорьевич, доцент, к.ю.н.

Задание принял к исполнению: 26.09.2018 года

  
(подпись студента)

## РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 68 с., 35 источников.

### ТРУДОВОЕ ПРАВО, МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ, ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ, ОБЯЗАННОСТЬ РАБОТНИКА, ПРИЧИНЕНИЕ УЩЕРБА

Объектом исследования является действующее законодательство Российской Федерации, регулирующие вопросы материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику.

Предметом исследования являются правоотношения, связанные с материальной ответственностью работодателя за ущерб, причиненный работнику.

Целью выпускной квалификационной работы является выявление особенностей правового регулирования материальной ответственности работодателя перед работником.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- раскрыть понятие и сущность материальной ответственности в трудовом праве;
- определить признаки и условия возникновения материальной ответственности
- раскрыть обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться;
- раскрыть материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника;
- раскрыть материальную ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и другие.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Общие положения о материальной ответственности в Российском трудовом праве	9
1.1 Понятие и сущность материальной ответственности в трудовом праве	9
1.2 Признаки и условия возникновения материальной ответственности	15
2 Виды материальной ответственности работодателя перед работником	18
2.1 Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться	18
2.2 Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника	23
2.3 Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы	28
2.4 Возмещение морального вреда, причиненного работнику	32
3 Пути совершенствования трудового законодательства в применении норм материальной ответственности работодателя перед работником	40
Заключение	60
Библиографический список	63
Приложение А Количество рассмотренных исковых заявлений	67
Приложение Б Результаты рассмотрения обращений граждан	68

## ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;

КТС - комиссия по трудовым спорам;

ИП – индивидуальный предприниматель.

## ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с Конституцией РФ охрана труда и здоровья людей, признание и защита всех форм собственности относится к основам конституционного строя. Одним из важнейших средств защиты различных форм собственности является материальная ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника при исполнении им трудовых обязанностей.

Бережное отношение к имуществу организации составляет одну из основных обязанностей, как работника, так и работодателя. Поэтому в трудовом законодательстве указывается не только на обязанность работника бережно относиться к имуществу организации и принимать меры к предотвращению ущерба, но и на обязанности работодателя создавать работникам условия необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества.

Нарушение этих обязанностей, повлекшие причинение ущерба, ведет к материальной ответственности, которая является одним из видов юридической ответственности. Исходя из этого, материальная ответственность обладает, во-первых, признаками, свойственными всем видам юридической ответственности; во-вторых, признаком, присущим только тем видам ответственности, которые носят возместительный характер; в-третьих, признаками, свойственными только этому виду ответственности.

Юридическая ответственность – это важная мера защиты интересов личности, общества и государства. Она наступает в результате нарушения предписаний правовых норм и проявляется в форме применения к правонарушителю мер государственного принуждения.

Материальная ответственность по трудовому праву состоит в обязанности одной из сторон трудового договора (работника или работодателя) возместить ущерб, причиненный другой стороне в результате виновного, противоправного неисполнения своих трудовых обязанностей. Возмещение имущественного вреда, нанесенного в результате неправомерных действий в процессе

выполнения лицом своих служебных обязанностей, составляет содержание материальной ответственности. Под вредом понимается материальный ущерб, который выражается в уменьшении имущества потерпевшего и (или) умалении нематериального блага (жизни, здоровья человека). В данной выпускной квалификационной работе рассмотрены вопросы материальной ответственности работодателя перед работником: за вред, причиненный здоровью работника; за нарушение права на труд и иных прав работника.

Субъектами материальной ответственности является: одна сторона – работодатель. Это понятие охватывает государственные и муниципальные унитарные предприятия, полные товарищества, товарищества на вере, общества с дополнительной ответственностью, общества с ограниченной ответственностью, производственные кооперативы, общественные и религиозные организации и объединения, фонды, учреждения, созданные собственником для осуществления управленческих, социально-культурных и других функций производственного характера, объединения юридических лиц ассоциации и союзы; другой стороной являются не только рабочие, служащие, граждане, приравненные к ним по государственному социальному страхованию, но и члены колхозов и других кооперативов.

Объектом исследования является действующее законодательство Российской Федерации, регулирующие вопросы материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику.

Предметом исследования являются правоотношения, связанные с материальной ответственностью работодателя за ущерб, причиненный работнику.

Целью выпускной квалификационной работы является выявление особенностей правового регулирования материальной ответственности работодателя перед работником.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

– раскрыть понятие и сущность материальной ответственности в трудовом праве;

– определить признаки и условия возникновения материальной ответственности

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

– раскрыть материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника;

– раскрыть материальную ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы;

– дать характеристику возмещения морального вреда, причиненного работнику;

– раскрыть пути совершенствования трудового законодательства в применении норм материальной ответственности работодателя перед работником.

Решение вышеуказанных задач возможно лишь при условии исследования не только Трудового Кодекса РФ, но и прежде всего Конституции Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, Положения о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве, а также Постановлений Пленума Верховного Суда РФ. В частности, исследованы научные труды таких авторов, как Гусов К.Н., Толкунова В.Н., Василевич Г.А., Миронов В и других.

Данная выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух разделов, заключения, а также содержит список библиографический и приложения.



# 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В РОССИЙСКОМ ТРУДОВОМ ПРАВЕ

## 1.1 Понятие и сущность материальной ответственности в трудовом праве

Институт «материальной ответственности» сторон трудового договора является одним из объектов исследования наукой трудового права и за долгую историю претерпевал неоднократные изменения, что во многом объяснялось общей системой законности и правопорядка, социалистической системой построения правового государства. Для определения материальной ответственности в целом, необходимо исходить из того, что это соответствующий вид юридической ответственности, и ей присущи все признаки, черты и особенности юридической ответственности вообще.

Таким образом, если обратиться к положениям общей теории права, где изучаются признаки юридической ответственности, то все основные положения можно обнаружить и в материальной ответственности. Общие проблемы юридической ответственности, как в общей теории права, так и в отдельных отраслях права, неоднократно являлись предметом специальных исследований. Вместе с тем отмечу, что в правовой науке до сих пор нет единства мнений среди ученых в области права о понятии и сущности юридической ответственности и ее трактовке, хотя, если не учитывать особенности правового формулирования и оригинальность слога ученых, в целом, в каждом учении можно обнаружить все признаки интересующего явления: юридической ответственности вообще и материальной ответственности в частности. Без определения общих подходов к понятию юридической ответственности невозможно рассмотрение отраслевой ответственности в частности.

Юридическая ответственность в целом, как и сформулированная рядом ученых «трудоправовая» ответственность<sup>1</sup> в частности, и как ее разновидность материальная ответственность, является, безусловно, сложным, комплексным,

---

<sup>1</sup> Алексеевко П.Г. Юридическая ответственность сторон трудового договора. М.: Благовещенск, 2016. 120 с.

многогранным понятием. В то же время, нужно помнить, что материальная ответственность в трудовом праве разделяется на материальную ответственность работников и материальную ответственность работодателей. Материальной ответственности как виду юридической ответственности присущи такие ее существенные признаки, как:

– она, как правило, всегда связана с государственным принуждением, мерами государственного принуждения, которое составляет содержание такой ответственности. Особенность государственного принуждения состоит в том, что оно строго регламентируется законом и не может выходить за рамки последнего, подкрепляется мерами принуждения в случае неисполнения своих обязанностей;

– обязательное, необходимое условие ее наступления составляет наличие вины в действиях правонарушителя. Так, еще Конституционный Суд Российской Федерации в Постановлении от 30 июля 2001 года указал, что «вина, как элемент субъективной стороны состава правонарушения, является одним из конституционных принципов юридической ответственности, который относится к основам правопорядка и оказывает непосредственное влияние на конституционно-правовой статус физических и юридических лиц»;

– выступает в качестве неблагоприятных последствий для правонарушителя. Эти последствия выражаются в конкретных лишениях для правонарушителя имущественного и личного права. Юридическая ответственность всегда порождает негативные последствия для правонарушителя, выражается в ограничении его определенных прав;

– основанием для привлечения к юридической ответственности служит только совершенное правонарушение, в связи с чем необходимо установить, является ли данное деяние правонарушением, содержит ли оно все признаки и элементы юридического состава правонарушения;

– представляет собой специфическое правоотношение, которое также имеет название как правоохранительное, субъектами которого выступают, с одной стороны, государство, а с другой – физическое или юридическое лицо,

допустившее правонарушение;

– как юридически значимая деятельность всегда осуществляется в особой процессуальной форме, соблюдение которой строго обязательно и которая регулируется действующим законодательством РФ.

Как юридическая ответственность, материальная ответственность может наступить лишь при соблюдении определенных условий. В соответствии со ст.233 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) условиями наступления материальной ответственности сторон трудового договора (в целом, как работника, так и работодателя) являются следующие юридически значимые обстоятельства:

- наличие имущественного ущерба потерпевшей стороны;
- противоправность действия (бездействия), которым причинен ущерб;
- причинная связь между противоправным действием и материальным ущербом;
- вина стороны трудового договора, нарушившего его условия<sup>2</sup>.

Факт наличия имущественного ущерба и размер ущерба, противоправность поведения нарушителя трудового договора, причинная связь ущерба с поведением причинителя по общему правилу доказываются потерпевшей стороной. Вина причинителя ущерба предполагается. В определенных случаях причинитель ущерба должен доказать свою невиновность, например, работник, заключивший договор о полной материальной ответственности с работодателем.

Привлечение стороны трудового договора к материальной ответственности возможно только при наличии всех указанных выше условий одновременно, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. Работодатель и работник несут материальную ответственность по правилам, предусмотренным трудовым законодательством, только при условии, что они связаны или были связаны друг с другом трудовыми отношения-

---

<sup>2</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

ми. Таким образом, материальная ответственность сторон трудового договора является одним из видов юридической ответственности, заключается в обязанности возместить причиненный другой стороне реальный наличествующий имущественный ущерб и наступает при наличии оснований и условий в объемах, закрепленных в трудовом законодательстве РФ. В ТК РФ не раскрывается юридическая сущность материальной ответственности сторон трудового договора, а имеется только указание на тот факт, что работодатель и работник несут материальную ответственность. В науке трудового права еще для этих целей существует такое понятие как «взаимная материальная ответственность сторон трудового договора». С учетом того, что стороны трудового договора, как работодатель, так и работник в соответствии с позицией и направлением действующего в настоящее время трудового законодательства поставлены и существуют как равноправные партнеры, участники отношений, наделенные взаимными правами и обязанностями, как указано выше, выделяют взаимную материальную ответственность сторон.

Взаимная материальная ответственность является санкцией (мерой государственного принуждения), предусмотренной действующим трудовым законодательством РФ или трудовым договором, применяемая к одной из сторон трудового правоотношения (работнику или работодателю) с целью возмещения имущественного ущерба (вреда) за счет средств правонарушителя.

Сущность материальной ответственности в трудовом праве состоит в том, что сторона трудового договора (работодатель или работник) за допущенные ими нарушения вынуждены будут претерпевать неблагоприятные последствия в виде необходимости возместить материальный ущерб и уплатить, как правило, денежные средства (может быть иной вариант погашения материального вреда, например, путем передачи имущества, выполнения работ, оказания услуг) потерпевшей стороне. Если в результате ненадлежащего исполнения работником или работодателем своих обязанностей другой стороне трудового договора причинен материальный ущерб, то он подлежит безусловному возмещению как в добровольном порядке, так и с помощью содействия уполномо-

ченных государственных институтов (судебные органы) и должностных лиц, наделенных властными полномочиями (государственные инспекторы труда).

Возмещение материального ущерба представляет собой обязанность, которая возникает у одной из сторон трудового договора по отношению к другой стороне. Непосредственно названным договором такая обязанность не предусмотрена, но она является следствием ненадлежащего исполнения стороной положений трудового договора, трудовых обязанностей в области трудовых отношений, и в этом заключается ее природная сущность. Основанием для возложения материальной ответственности на сторону трудового договора служит противоправное и виновное причинение другой стороне этого договора материального ущерба, если только законодательством РФ не предусмотрено иное. Материальная ответственность сторон трудового договора состоит в обязанности одной из его сторон возмещать в соответствии с законодательством материальный ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора.

Для определения существенных признаков материальной ответственности работодателя следует отметить следующий исторический аспект, позволяющий наиболее полно охарактеризовать черты данного института. В части правового регулирования материальной ответственности работодателя и уяснения сущности этого правового института, представляет интерес сформулированные наукой трудового права признаки материальной ответственности, присущие как в отношении работодателя, так и работника.

К ним относятся следующие признаки:

– материальная ответственность у стороны трудовых отношений (работодателя и работника) возникает в силу существования между ними трудового правоотношения. Иные отношения, такие как устное соглашение, гражданский договор, акт органа или должностного лица, нормативный акт правового характера не являются основанием для возникновения трудового отношения;

– основанием такой ответственности для обеих сторон является виновное нарушение их обязанностей в трудовом правоотношении. Отсутствие вины субъекта трудового правоотношения в причинении ущерба свидетельствует о

невозможности привлечения его к материальной ответственности. Это в равной мере относится и к работнику, и к работодателю. В трудовом законодательстве РФ сформулирован принцип виновной ответственности, как основания для наступления неблагоприятных имущественных последствий для работодателя и работника;

– ответственность сторон трудовых отношений имеет компенсационный характер, и ни одна из них не несет штрафной материальной ответственности. То есть, целью материальной ответственности в трудовом отношении является не условно наказание стороны в форме наложения или присуждения ей денежного штрафа, а именно преследует цель возместить, восстановить другой стороне понесенные ею материальные издержки.

В научной литературе сформировалось мнение среди ученых в области трудового права о том, что установление права на получение компенсации морального вреда только работником нарушает право работодателя в части концепции взаимной материальной ответственности. На практике часто происходят случаи нарушения неимущественных прав работодателя на защиту его деловой репутации, при распространении заведомо ложных сведений в отношении правового положения и статуса работодателя, качества его продукции, оказываемых услуг, наличия задолженности по налогам и сборам, особенно со стороны уволенных работников, в качестве мести за совершенное или по иным основаниям;

– различный порядок снижения размера возмещаемого ущерба. Орган по рассмотрению трудовых споров вправе с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника. В отношении случаев привлечения к материальной ответственности работодателя законодательством РФ не предусматривается право названных органов снижать размер возмещения, например с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Правовую базу института материальной ответственности образуют конституционные нормы, например, ст. 8 Конституции РФ, закрепляющая формы

собственности и гарантирующие условия для ее неприкосновенности, ст.37, в которой гарантируется право граждан на труд, на индивидуальные и коллективные трудовые споры, ст. 41, где закреплено право на охрану здоровья и медицинскую помощь<sup>3</sup>.

## **1.2 Признаки и условия возникновения материальной ответственности**

Основанием для привлечения работодателя к материальной ответственности является совершенное им трудовое имущественное правонарушение, которое возникает из сложного юридического состава. Трудовое имущественное правонарушение представляет собой виновное противоречащее нормам трудового законодательства деяние в форме действия или бездействия, в результате чего другой стороне – работнику был причинен материальный ущерб или моральный вред. Основными элементами этого состава являются:

- трудовой договор;
- нормы законодательства, предусматривающего конкретный вид ответственности;
- условия ее возникновения;
- сам материальный ущерб.

При отсутствии хотя бы одного из вышеуказанных элементов трудовое имущественное правонарушение возникнуть не может. Нарушение обязанностей работодателем по трудовому договору чаще всего происходит в форме противоправного бездействия. Например, вред работнику причиняется при неприятии работодателем надлежащих мер в области обеспечения сохранности имущества работника, своевременного оформления увольнения работника и выдачи ему трудовой книжки. Необходимым условием для предъявления работником претензий к работодателю о возникновении и возмещении материального ущерба является наличие вины работодателя. Определения вины рабо-

---

<sup>3</sup>Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.

тодателя юридического лица в трудовом законодательстве РФ не содержится.

Как уже указывалось, согласно ст. 233 ТК РФ материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне трудового договора в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей материального ущерба. Бремя доказывания причиненного материального ущерба возлагается на каждую из сторон трудового договора.

В части определения бремени доказывания в отношении работодателя существуют определенные сложности. В подавляющем большинстве случаев работодатель является юридическим лицом, которое отличается признаками имущественной обособленности, самостоятельностью заключать договоры и сделки, действовать от своего имени, приобретать любое не ограниченное в обороте имущество, иметь расчетные и иные счета, и действовать в интересах получения прибыли. В штате работодателя как правило, имеются квалифицированные работники в области бухгалтерского учета, юриспруденции, кадрового дела, общего делопроизводства, охраны труда и техники безопасности, чего нет у работников. Осуществление деятельности, направленной на извлечение прибыли, предполагает наличие у работодателя денежных средств, достаточных в случае возникновения спорной ситуации, на погашение материального ущерба работнику.

Развернутый штат специалистов у работодателя предоставляет ему возможность определить, как размер материального ущерба, так и обосновать его документами бухгалтерского и иного учета. В связи с тем, что у работника такой возможности нет, и более того, работодатель может, используя свои возможности, принять меры по искажению или уничтожению фактов, имеется мнение о введении презумпции вины работодателя в части причинения материального вреда работнику и необходимости работодателю доказывать тот факт, что вред возник не по его вине.



Указанное положение также подкреплено и положением, согласно которым в РФ имеются специальные законы, согласно которых работодатель возмещает материальный ущерб работнику независимо от его вины. Это касается, например, случая предусмотренного ст. 59 Кодекса торгового мореплавания РФ, в которой предусмотрено, что в случае гибели имущества члена экипажа судна или повреждения такого имущества вследствие происшествия с судном судовладелец обязан возместить члену экипажа судна причиненный ущерб<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации от 30.04.1999 № 81-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 1999. № 11. Ст. 22.

## 2 ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ

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

Статья 234 ТК РФ определяет ситуации, в соответствии с которой работодатель несет материальную ответственность за все случаи незаконного лишения работника возможности трудиться. В законодательстве нашли отражение наиболее, частые случаи незаконного лишения работника права на труд, обеспечив при этом работника защитой от любых проявлений нарушения нормы трудового законодательства работодателем, приведших к лишению права на труд. Так, согласно материалов судебной практики судов Амурской области за последние пять лет по категориям рассмотрены следующие категории дел: о восстановлении на работе – 326, об оплате труда работникам – 169.

Анализ и обобщение вышеприведенных доводов и материалов судебной практики судов общей юрисдикции позволяют сделать следующие выводы в отношении правоприменительной практики, связанной с толкованием термина «незаконное лишение возможности трудиться» применительно к юридическому лицу:

– эффективная экономическая деятельность работодателя в подборе и расстановке кадров обеспечена такими защитными механизмами, как четко определенные работодателем требования к претенденту на замещение должности (способствует трудоустройству на работу лица, отвечающего требованиям организации), сокращенные сроки обращения в суд по спорам об увольнении, которые способствуют относительно мобильному трудоустройству нового работника;

– власть работодателя по прекращению трудового договора ограничена соблюдением согласительных процедур по отношению как к самому работнику, так и к обстоятельствам, имеющим значение для прекращения договора по

инициативе работодателя. В этом проявляется принцип свободы трудового договора. Самостоятельное восстановление работодателем на работе работника невозможно без волеизъявления работника.

Оценивая примеры судебной практики относительно пределов власти работодателя в рамках его действий как ответчика в гражданском процессе по трудовому спору, следует отметить, что право руководителя организации или индивидуального предпринимателя принимать необходимые кадровые решения является безусловным с точки зрения его правосубъектности как работодателя, но однако, предполагает обязательность обеспечения прав и гарантий работника при принятии кадровых решений и оценке их приемлемости.

Материальная ответственность работодателя связана напрямую с реализацией прав работника и исполнением обязанностей, предусмотренных ТК РФ и оговоренных в трудовом договоре между работником и работодателем. ТК РФ закрепляет институт материальной ответственности работодателя в разделе XI «Материальная ответственность сторон трудового договора»<sup>5</sup>. Согласно ст. 233 ТК РФ материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия).

Применительно к работодателю материальная ответственность возникает за незаконное лишение работника возможности трудиться; за ущерб, причиненный имуществу работника; за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

При этом моральный вред, причиненный вышеуказанными неправомерными действиями или бездействием работодателя, также подлежит возмещению в денежной форме.

При применении указанной нормы следует учитывать преимущественное положение работодателя по отношению к работнику, возможности пользоваться административным ресурсом, обеспечивать финансовое подкрепление своих

---

<sup>5</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

решений за счет средств организации, что в целом позволяет вести речь о «презумпции виновности» работодателя при привлечении его к материальной ответственности.

В ст. 234 ТК РФ в качестве наиболее часто встречающихся случаев незаконного лишения возможности трудиться выделяются случаи, имеющие непосредственное отношение к фактическому отсутствию у работника возможности трудиться:

- незаконное отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу;
- отказ работодателя от исполнения или несвоевременное исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

В ТК РФ отсутствует легальное понятие незаконного лишения работника возможности трудиться. Отсутствие данного понятия в рассматриваемом вопросе является препятствием для надлежащего правового понимания противоправных действий работодателя и в связи с этим фактически разрешается в рамках Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, в процессе оценки доказательств органами судебной власти. Выделяются следующие случаи незаконного лишения работника права трудиться. К ним относятся:

- невозможность исполнения работником обязанностей по конкретной трудовой функции, являющейся обязательным условием трудового договора. Материальная ответственность в данном случае возникает за незаконное увольнение, незаконный перевод, отказ работодателя от исполнения или несвоевременное исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- невозможность работника реализовать свою волю по трудоустройству у

нового работодателя. Материальная ответственность возникает за задержку работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника, а также за необоснованный отказ в приеме на работу;

– невозможность исполнять трудовые обязанности ввиду нарушения работодателем прав работника, которые могут привести к отсутствию реальной возможности у работника исполнять трудовую функцию.

Трудовым кодексом РФ в гл. 38 «Материальная ответственность работодателя перед работником» предусмотрены все случаи материальной ответственности работодателя перед работником, которые являются характерными для трудовых отношений и регулируются нормами трудового права. Выделяются следующие основания к привлечению работодателя к материальной ответственности за незаконное отстранение работника от работы:

– отстранение работника от работы при фактическом отсутствии указанных в ст. 76 ТК РФ оснований к отстранению;

– отстранение по основаниям ст. 76 ТК РФ при отсутствии предусмотренной ст. 157 ТК РФ оплаты. Предлагается возложить материальную ответственность на работодателя в соответствии со ст. 234 ТК РФ за случаи отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр по вине работодателя.

Уменьшение вследствие этого заработной платы говорит об изменении определенных сторонами условий трудового договора при отсутствии на то согласия работника. В настоящее время работодатель оплачивает работнику период отстранения по указанным выше основаниям при отсутствии вины работника в размере не менее 2/3 заработной платы. В силу ч. 1 ст. 234 ТК РФ материальная ответственность работодателя наступает в случае незаконного увольнения работника. Увольнение признается незаконным, когда:

– работодатель не выполнил предусмотренный действующим трудовым

законодательством порядок увольнения, например, работник уволен по сокращению штата без предварительного предупреждения работника за два месяца;

- отсутствуют основания увольнения (например, работник отсутствовал на работе в течение рабочего дня по уважительной причине);

- работник не входит в круг лиц, увольняемых по указанному основанию (например, беременная женщина не может быть уволена вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации).

Судебная практика по трудовым делам позволяет утверждать, что незаконное увольнение один из распространенных случаев в судебной практике, в результате которого работодатель привлекается к материальной ответственности и обязан возместить работнику моральный вред.

Признать увольнение незаконным может суд, или сам работодатель может согласиться с незаконным характером принятого им решения. Иногда основой для иного решения, не связанного с увольнением работника, для работодателя служит возбужденное работником исковое производство или обращение работника в инспекцию труда или прокуратуру.

Можно выделить следующие случаи незаконного лишения возможности трудиться по данным основаниям увольнения:

- увольнение работника по собственному желанию до истечения срока предупреждения о предстоящем увольнении, при отсутствии согласия работника на увольнение до истечения срока на предупреждение;

- увольнение работника по собственному желанию при наличии отозванного в срок заявления об увольнении или увольнение работника, отозвавшего заявление об увольнении в связи с тем, что на его место приглашен другой работник при отсутствии приглашения;

- подмена увольнения по собственному желанию увольнением за прогул, если работник до дня увольнения не выходил на работу, в качестве меры защиты от невыплаты заработной платы, определенной статьей 142 ТК РФ;

- понуждение работника к увольнению по собственному желанию;

- увольнение работника по соглашению сторон при отсутствии волеизъ-

явления работника.

Исходя из анализа действующей судебной практики, работодатель понесет материальную ответственность за увольнение по указанному основанию в следующих случаях:

- увольнение было произведено по основаниям п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при отсутствии факта сокращения численности или штата работников;
- не был соблюден двухмесячный срок предупреждения о предстоящем увольнении;
- работнику не были предложены все отвечающие требованиям ТК РФ вакансии;
- работодателем произведено увольнение работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе в соответствии со ст. 179 ТК РФ;
- внесение изменений в штатное расписание произведено лицом, не имеющим полномочий на подобные структурные изменения, либо внесение изменений в штатное расписание требовало согласования с вышестоящей организацией, но было произведено при отсутствии такового.

## **2.2 Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника**

В соответствии с ч. 1 ст. 235 ТК РФ работодатель обязан возместить ущерб, причиненный имуществу работника. Данный ущерб должен быть возмещен в полном объеме, его размер исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения вреда. Из данной нормы следует, что работодатель обязан возместить работнику ущерб, причиненный принадлежащему ему имуществу, при повреждении или уничтожении этого имущества в процессе трудовой деятельности или в связи с выполнением трудовой функции.

Данной обязанности корреспондирует право работника требовать от работодателя возмещения ущерба, причиненного его личному имуществу в связи с исполнением трудовых обязанностей. Ответственность работодателя за повреждение или уничтожение имущества работника должна наступать при дока-

занности общих юридически значимых обстоятельств, установленных для привлечения к материальной ответственности сторон трудового договора. Бремя доказывания этих обстоятельств не всегда лежит на работнике.

Работник должен доказать возникновение у него ущерба в связи с повреждением или уничтожением принадлежащего ему имущества в процессе трудовой деятельности. Вина работодателя в причинении ущерба имуществу работника презюмируется, если имущество использовалось в процессе трудовой деятельности с ведома или согласия полномочных представителей работодателя и оно утрачено либо повреждено.

В этом случае презюмируется и совершение работодателем неправомерных действий, поскольку он не выполнил обязанность по обеспечению сохранности принадлежащего работнику имущества, используемого в процессе трудовой деятельности. Естественно, в рассматриваемой ситуации имеется и причинная связь между возникновением у работника убытков и виновными и неправомерными действиями работодателя, так как ущерб имуществу причинен в связи с исполнением работником трудовых обязанностей. Поэтому работнику гарантируется возмещение ущерба, причиненного принадлежащему ему имуществу, используемому при исполнении трудовых обязанностей, если работодатель не докажет, что вред возник не по его вине. То есть обязанность доказать отсутствие обстоятельств, доказанность которых презюмируется при использовании имущества работника в процессе трудовой деятельности, лежит на работодателе. Невыполнение представителями работодателя этой обязанности влечет возникновение у работника права на получение возмещения ущерба, причиненного имуществу, используемому при исполнении трудовых обязанностей.

Работодатель обязан обеспечить сохранность личных вещей работника, которые находятся в организации при выполнении работником своих трудовых обязанностей. В частности, работодатель должен обеспечить сохранность верхней и иной одежды, которую работник оставляет в связи с необходимостью выполнять трудовые обязанности.



Выполнение этой обязанности предполагает выделение помещений, в которых работники могут хранить вещи, не используемые в процессе трудовой деятельности, необходимые им по окончании работы. Пропажа этих вещей в организации при исполнении работником трудовых обязанностей также может приводить к привлечению работодателя к материальной ответственности.

Например, кража у работника личных вещей в организации во время выполнения им трудовой функции при необеспечении работодателем сохранности вещей должна приводить к возникновению у работодателя обязанности по возмещению причиненного работнику ущерба. Доказательством возникновения у работника ущерба в рассматриваемом случае может стать постановление о возбуждении уголовного дела по факту кражи вещей у работника в организации. Не обеспечение работодателем сохранности вещей работника, в частности отсутствие помещения, в котором работник может оставить вещи до окончания работы, влечет признание работодателя виновным в совершении неправомерных действий (бездействия), в результате которых стала возможна кража личных вещей работника. Доказанность общих юридически значимых обстоятельств, которые влекут за собой материальную ответственность работодателя, также в рассматриваемой ситуации презюмируется. В связи с чем для освобождения от материальной ответственности представители работодателя обязаны доказать, что ими приняты необходимые меры для обеспечения сохранности имущества работников, которое работники оставляют в организации при выполнении трудовых обязанностей.

Невыполнение работодателем данной обязанности влечет возникновение у работника права на получение от него возмещения ущерба, возникшего в связи с пропажей вещей в организации при исполнении им трудовых обязанностей. В свою очередь, работодатель может заявить регрессные требования к лицу, совершившему кражу вещей работника в организации, если, конечно, это лицо будет обнаружено в ходе расследования.

Однако работнику в рассматриваемом случае гарантируется возмещение ущерба независимо от результатов уголовного расследования, так как кража

вещей работника стала возможной в связи с неприятием работодателем необходимых мер по обеспечению сохранности вещей работника, оставляемых в организации в связи с выполнением трудовых обязанностей. Суммы возмещения, которые работодатель выплачивает работнику в связи с причинением ущерба принадлежащему ему имуществу, являются объектом индексации. В связи с чем размер возмещения определяется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент реального получения работником сумм, выплачиваемых в его возмещение. Поэтому повышение стоимости имущества, в связи с повреждением или пропажей которого у работника возник ущерб, влечет и увеличение размера подлежащего взысканию с работодателя ущерба, если он не был полностью погашен работодателем до момента такого повышения.

Таким образом, доказывание общих юридически значимых обстоятельств при привлечении работодателя к материальной ответственности за ущерб, причиненный имуществу работника, имеет свои особенности. В частности, при возникновении ущерба именно работодатель должен доказать выполнение обязанности по обеспечению сохранности имущества работника, находящего в организации в связи с исполнением работником трудовых обязанностей.

Невыполнение представителями работодателя этой обязанности влечет возникновение у работника права на получение от работодателя возмещения ущерба, причиненного принадлежащему ему имуществу. Размер возмещения работник также не должен доказывать, так как он должен быть определен полномочным органом или лицом, исходя из стоимости имущества работника, которая определяется на момент получения им суммы возмещения вреда. В соответствии с ч. 2 ст. 235 ТК РФ ущерб, причиненный имуществу работника, может быть возмещен в натуре, то есть путем передачи ему имущества аналогичной стоимости. Данная форма возмещения ущерба возможна исключительно на основании добровольного волеизъявления работника, подтвержденного его письменным заявлением.

Отсутствие письменного заявления при возникновении спора лишает представителей работодателя права ссылаться на свидетельские показания для

подтверждения согласия работника на натуральное возмещение ущерба. Стоимость натурального возмещения не должна быть меньше реально причиненного работнику ущерба. Если натуральное возмещение не полностью погашает возникший у работника ущерб, то за ним остается право потребовать от работодателя полного ущерба, причиненного принадлежащему ему имуществу, в том числе и выплаты в денежном эквиваленте непогашенной в натуральной форме суммы. В соответствии с ч. 3 ст. 235 ТК РФ заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю, который обязан рассмотреть его в течение 10 дней. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в указанный срок работник имеет право обратиться в суд. Однако ч. 3 ст. 235 ТК РФ не может служить препятствием для обращения в судебные органы до истечения десятидневного срока. Данное право гарантируется работнику ст.ст. 18, 46 Конституции РФ. Однако из ч. 3 ст. 235 ТК РФ следует, что у работодателя возникает обязанность по возмещению ущерба, причиненного имуществу работника, по истечении 10 дней со дня обращения к нему с соответствующим заявлением. При нарушении срока возмещения работнику ущерба работодатель может быть привлечен к материальной ответственности за задержку причитающихся работнику выплат, которая установлена в ст. 236 ТК РФ.

Работник вправе обратиться к работодателю с требованием о возмещении ущерба, причиненного принадлежащему ему имуществу, и после увольнения с работы, так как отношения по материальной ответственности прекращаются в связи с возмещением ущерба, а не одновременно с трудовыми. В данном случае действует общий срок исковой давности, который в ст. 196 ГК РФ определен в три года. Пропуск этого срока не может стать основанием для отказа в принятии заявления судом, так как суд обязан проверить уважительность причин пропуска срока для обращения за судебной защитой.

Работник вправе обратиться с заявлением об обязанности работодателя возместить причиненный ему ущерб и в государственную инспекцию труда, в том числе и после увольнения с работы. В этом случае срок исковой давности не

применяется. В связи с чем государственная инспекция труда вправе обязать работодателя выполнить требования законодательства по возмещению работнику ущерба и после указанного срока. То есть восстановление нарушенного права работника в административном порядке сроком не ограничено.

### **2.3 Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы**

ТК РФ впервые установил новый вид материальной ответственности работодателя перед работником за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, выплат при увольнении и других причитающихся работнику выплат. Материальная ответственность руководителя наступает в том случае, если невыплата заработной платы явилась следствием его неправомерных действий.

Предусмотренные законом и трудовым договором выплаты работнику составляют денежные обязательства работодателя, неисполнение которых в установленный срок влечет материальную ответственность должника. Обязанность работодателя выплачивать работнику заработную плату своевременно и в полном размере предусмотрена в нескольких статьях Трудового кодекса: в абз. 6 ч. 2 ст. 22 ТК РФ «Основные права и обязанности работодателя», в статье 56 ТК РФ, определяющей понятие трудового договора, в ч. 6 ст. 136 ТК РФ, устанавливающей обязанность выплаты заработной платы каждые полмесяца.

Установление такой обязанности работодателя обусловлено, прежде всего, реалиями сегодняшнего дня: до сих пор невыплаты заработной платы в ряде регионов страны являются устоявшимся явлением. Вместе с тем, при задержке выплаты на длительные периоды, в связи с инфляционными процессами, заработная плата, как считают специалисты, уменьшается на 20 и более процентов в год. Для некоторых работодателей задержка выплаты заработной платы стала «выгодным инструментом экономии денежных средств предприятия». Учитывая сложившуюся ситуацию с невыплатой заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, законодатель сформулировал в ст. 236 ТК РФ существенное правило, которое гласит: «При нарушении работодателем установ-

ленного срока по выплате заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором»<sup>6</sup>.

Заработанная плата должна быть своевременно выплачена и работникам, выполняющим работу по поручению работодателя вне места постоянной работы, например, на территории другой организации или во время нахождения в командировке. В таких случаях причитающиеся работнику суммы могут быть высланы почтовым или телеграфным переводом за счет средств работодателя. Кроме того, в Кодексе отныне четко зафиксировано, что при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня ч. 7 ст. 136 ТК РФ.

Необходимо подчеркнуть, что требования к выплате работнику отпускных сумм стали жестче и выгоднее для него, в частности, в соответствии с новой редакцией ст. 139 ТК РФ «Исчисление средней заработной платы» средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начислений заработной платы на 12 и на 29,3. В некоторых организациях сроки выплаты заработной платы вообще не определены. При таких обстоятельствах право на получение процентов за задержку выплаты заработной платы возникает у работника с первого числа месяца, следующего после того, за который производится выплата заработной платы. Если первое число месяца попадает на выходные дни, то право на получение процентов за задержку выплаты заработной платы возникает в последний рабочий день,

---

<sup>6</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

предшествующий выходным, приходящимся на первое число месяца. Профессор В.И. Миронов считает, что проценты должны начисляться и за выходные, и за нерабочие праздничные дни, «в течение которых работники могли бы воспользоваться невыплаченной заработной платой»<sup>7</sup>. В ст. 236 ТК РФ установлена обязанность работодателя выплатить работнику проценты за задержку заработной платы и иных выплат, независимо от наличия или отсутствия вины представителей работодателя в данной задержке.

Таким образом, работодатель, независимо от вины, несет ответственность за задержку работнику заработной платы и иных выплат. Он может быть освобожден от этой ответственности только в том случае, если докажет, что задержка произошла вследствие действия непреодолимой силы или в связи с умышленными действиями работника. Следует также указать и на то, что установленные ст. 236 ТК РФ проценты начисляются только на сумму основной задолженности работодателя перед работником. Применительно к рассматриваемым законоположениям Пленум Верховного Суда Российской Федерации в пункте 55 постановления от 17 марта 2004 г. № 2 дал следующее разъяснение<sup>8</sup>.

В частности, указал, что при рассмотрении спора, возникшего по причине отказа работодателя выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, следует иметь в виду, что исходя из содержания ст. 236 ТК РФ, а также ст. 233 Кодекса, предусматривающей общие условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора, суд вправе удовлетворить иск, если работодатель не докажет, что нарушение срока выплаты произошло не по его вине. При этом, указание в ст. 236 ТК РФ на ответственность работодателя независимо от наличия вины не означает, что работодатель может быть привлечен к указанной материальной ответственности практически в любом случае. Так, истец, например, будет обязан доказать, что он действительно имел право на получение заработной

---

<sup>7</sup> Бугров Л.А. Останется ли трудовое право самостоятельной отраслью права. М.: Юрист, 2014. 200 с.

<sup>8</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2015. № 12. С. 7.

платы. Правила ст. 236 ТК РФ соотносятся с правилами статьи 395 Гражданского кодекса РФ (далее – ГК РФ), предусматривающей имущественную ответственность должника за неисполнение денежного обязательства. И та, и другая статья предусматривают уплату процентов от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (в ТК РФ) или просрочки (в ГК РФ) по день фактического расчета (по день уплаты этих средств кредитору). Кроме того, для определения формулы подлежащих взысканию процентов и в том, и в другом случае используется действующая на момент спора ставка рефинансирования Центрального банка Российской Федерации: в ст. 236 ТК РФ - в силу прямого указания в тексте статьи, а в ст. 395 ГК РФ - в силу п. 51 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации и Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 01 июля 1996 года № 6/8 «О некоторых вопросах, связанных с применением части первой ГК РФ»<sup>9</sup>.

Небольшая разница наблюдается в размере взыскиваемых процентов: ст. 236 ТК РФ устанавливает размер не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования за каждый день задержки, а ст. 395 ГК РФ – одну триста шестидесятую ставки рефинансирования за каждый день просрочки или одну тридцатую ставки рефинансирования за каждый месяц просрочки.

В случае, если ставка рефинансирования в период срока, на который проценты подлежат начислению, изменилась, подсчитываются сначала проценты со старой ставкой рефинансирования за каждый день просрочки до дня установления новой ставки рефинансирования, затем подсчитываются проценты с новой ставкой рефинансирования за каждый день просрочки со дня установления новой ставки до дня фактического расчета (уплаты средств кредитору), затем полученные результаты суммируются. Согласно ст. 236 ТК РФ размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным или трудовым договором. Такой же подход характерен и для имущественной ответственности сторон в гражданском праве. Так, согласно ч. 2

---

<sup>9</sup>Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 01 июля 1996 года № 6/8 «О некоторых вопросах, связанных с применением части первой ГК РФ». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

ст.332 ГК РФ размер законной неустойки может быть увеличен соглашением сторон, если закон этого не запрещает. Кроме того, минимальный размер денежной компенсации по ст. 236 ТК РФ, как и законная неустойка ст. 332 ГК РФ применяются независимо от включения условия о них в договор или соглашения сторон, а их размер сторонами может быть только увеличен.

Согласно ч. 3 п. 55 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года, начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов. Следовательно, можно отметить, что задержка заработной платы и иных выплат по вине других лиц, которые, например, в установленные договорные сроки не перечислили работодателю денежные средства за продукцию или услуги, даёт право работодателю (при наличии договорных обязательств перед работниками по выплате указанных процентов) требовать от этих лиц возмещения убытков, понесённых в связи с начисленными на основании договора процентами. Такое требование основано на положениях ст.ст. 15, 395 ТК РФ.

#### **2.4 Возмещение морального вреда, причиненного работнику**

До недавнего времени трудовое законодательство России не содержало норм, регулирующих отношения по имущественной ответственности работодателя за моральный вред, причиненный им работнику неправомерными действиями (бездействием) в процессе взаимного осуществления прав и выполнения обязанностей, вытекающих из трудового договора. Назревший вопрос применения нормативных правовых актов, относящихся к гражданскому законодательству о компенсации морального вреда, к случаям нарушения трудовых прав работников длительное время не находил достаточно определенного решения не только в законодательстве, но и судебной практике. Как показывает анализ судебной практики, суды в свое время часто отказывали в компенсации морального вреда работникам, чьи трудовые права были нарушены работодателем.



Это касалось и такой значимой категории дел, как незаконное увольнение работников, необоснованный отказ в приеме на работу, перевод на другую работу без законного основания. Причиной такого отказа служило, главным образом, мнение о том, что компенсация морального вреда допускается лишь в случаях, предусмотренных законом (как известно, подобной нормы в трудовом праве до 17 марта 1997 г. не было). В известной мере проблема компенсации морального вреда при нарушении трудовых прав работников была решена с принятием постановления № 10 Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г.

Практическое значение этого постановления для того времени трудно переоценить. Прежде всего, здесь впервые в судебной практике было дано понятие морального вреда. Под таковым понимаются для всех видов правоотношений «нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона материальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна) или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законом об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности), либо нарушающими имущественные права граждан».

Применительно к трудовым отношениям степень нравственных и физических страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей работника и других конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий. Возмещение морального вреда наступает независимо от способа его причинения, характера нарушенного неимущественного права (нематериального блага) – честь, достоинство и деловая репутация.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 10 решило одну из главных проблем возмещения морального вреда в трудовых отношениях. В частности, в п. 5 этого постановления была дана широкая трактовка случаев компен-

сации морально вреда в трудовых отношениях путем применения аналогии гражданского законодательства. В частности, отмечалось, что отсутствие в законодательном акте указания на возмещение компенсации морально вреда не означает, что потерпевший лишен такого права. В этой связи суд вправе обязать работодателя компенсировать причиненные работнику нравственные, физические страдания в связи с незаконным увольнением, переводом на другую работу, необоснованным применением дисциплинарного взыскания, отказом в переводе на другую работу в соответствии с медицинскими рекомендациями<sup>10</sup>.

Таким образом, указанное постановление Пленума Верховного Суда РФ пусть не в полной мере, но конкретизировало, в каких случаях суд вправе обязать работодателя компенсировать причиненные работнику нравственные, физические страдания. Нет сомнения в том, что постановление № 10 сыграло огромную роль в установлении единообразия в правоприменительной практике, относящейся к компенсации морального вреда, при рассмотрении судами споров, вытекающих из трудовых отношений. С принятием этого постановления суды без колебаний стали применять правовые нормы гражданского права о компенсации морального вреда в случаях нарушения трудовых прав граждан. Если в гражданском праве круг причинителей морального вреда обширен, им может быть любое лицо, то в трудовом праве круг таких лиц носит персонализированный характер. Трудовое правоотношение, обладая собственной спецификой, не может не отразиться и на взаимоотношениях его сторон, в том числе и на взаимоотношениях неимущественного характера. Степень взаимной материальной ответственности работодателя и работника друг перед другом качественно иная, чем в гражданско-правовых отношениях.

Трудовые договоры в подавляющем своем числе заключаются, как известно, на неопределенный срок и трудовое правоотношение относится к категории длящихся. Раз возникнув, оно продолжается в течение всей трудовой деятельности работника. Нормы ТК РФ не устанавливают какого-либо специаль-

---

<sup>10</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 (ред. от 06.02.2007) «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» // Российская газета. 2007. № 159. С. 9.

ного, отличного от установленного в гражданском законодательстве определения понятия морального вреда. Под моральным вредом в соответствии со ст. ст. 151, 1099 ГК РФ понимаются физические или нравственные страдания, причиненные гражданину. Физические страдания выражаются в форме болевых ощущений, например, при несчастном случае на производстве, связанном с нарушением норм по технике безопасности, приведшем к ранению человека. Нравственные страдания заключаются в негативных переживаниях лица, испытывающего страх, стыд, унижение. В Трудовом кодексе РФ о компенсации морального вреда как способе правовой защиты прав работников упоминается в нескольких нормах.

Так, в ст. 21 ТК РФ говорится о праве работника на компенсацию морального вреда, а в ст. 22 ТК РФ – о корреспондирующей с этим правом обязанности работодателя компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Уместно заметить, что термины гражданского права «возмещение имущественного ущерба» и «компенсация морального вреда» в ТК РФ не всегда применяются единообразно и последовательно (гл.гл. 38, 39 ТК РФ). Например, в ст. 237 ТК РФ использован термин «возмещение морального вреда». Как верно замечает М.Ю. Тихомиров, «это не в полной мере точно отражает содержание регулируемых отношений, поскольку под возмещением вреда обычно понимается его возмещение в натуре, что в принципе невозможно в ситуациях, когда причинен моральный вред. Неслучайно гражданское законодательство в таких случаях говорит не о возмещении, а о компенсации морального вреда, о его денежном эквиваленте». Основной нормой, устанавливающей правила компенсации, причиненного работнику морального вреда, является ст. 237 ТК РФ, которая предусматривает, что моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального

вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. Как представляется, при решении вопроса о размере возмещения работнику морального вреда суд должен учитывать принципы разумности и справедливости, установить реальные финансовые возможности работодателя для исполнения вынесенного решения. В ТК РФ ст.232 установлено правило, в соответствии с которым договорная ответственность работодателя не может быть ниже установленной указанным Кодексом или иными федеральными законами. Однако в рассматриваемом случае минимальной границы законом не установлено. В связи с этим следует согласиться с мнением М.В. Лушниковой и А.М. Лушников, которые полагают, что подобное положение можно считать очевидным пробелом в правовом регулировании трудовых отношений, имея в виду отношения по возмещению морального ущерба, причиненного работнику работодателем.

Ст. 237 ТК РФ в сочетании со ст. 233 ТК РФ предусматривает компенсацию морального вреда, причиненного работнику любым виновным противоправным поведением (действием или бездействием) работодателя, независимо от того, какие права работника нарушаются этими действиями (бездействием) – имущественные или неимущественные. С позиций ст.ст. 151, 1099 ГК РФ ст. 237 ТК РФ представляет собой предусмотренный законом случай, когда основанием возникновения права на компенсацию морального вреда может служить нарушение имущественных прав гражданина. Основным имущественным правом работника является право на своевременное и в полном объеме получение заработной платы ст. 21 ТК РФ. Кроме того, к имущественным правам следует отнести право на получение гарантийных и компенсационных выплат главы 25, 26 ТК РФ.

Нарушение этих имущественных прав в целом ряде случаев приводит к нарушению и личных неимущественных прав работника. Например, несвоевременная или неполная выплата заработной платы нарушает право работника на свободу труда, так как ст. 4 ТК РФ квалифицирует такое поведение работодателя как принуждение работника к труду, а также его право на достойное че-

ловека существование самого работника и его семьи. Неоплата или задержка оплаты ежегодного отпуска нарушает право работника на отдых. Следовательно, основанием ответственности работодателя за причинение работнику морального вреда является наличие морального вреда, физических или нравственных страданий. Условиями такой ответственности являются:

- неправомерное поведение (действие или бездействие) работодателя, нарушающее имущественные или неимущественные права работника;

- причинная связь между неправомерным поведением работодателя и страданиями (физическими или нравственными) работника;

- вина работодателя. ТК РФ не содержит специального определения понятия вины работодателя. Поскольку работодатель и работник находятся в договорных отношениях, вина работодателя в нарушении вытекающих из трудового договора прав работника должна определяться в соответствии с п. 2 ст. 401 ГК РФ: отсутствие вины доказывается лицом, нарушившим обязательство. Таким образом, по аналогии с правилами п. 2 ст. 401 и п. 2 ст. 1064 ГК РФ на работодателя возлагается бремя доказывания отсутствия своей вины в причинении морального вреда. Предъявляя требование о компенсации морального вреда в случаях, указанных в законе, истец доказывает факт его причинения. Доказательством может служить, например: заболевание, возникшее в связи с потерей работы; нравственные страдания, обусловленные потерей работы и невозможностью найти другую работу; невозможность трудоустроиться, получить статус безработного в связи с задержкой выдачи трудовой книжки; задержка выплаты заработной платы, поставившая семью в сложное материальное положение. Истец обосновывает также размер конкретной суммы компенсации морального вреда, указанной им в исковом заявлении. Отказ истцу в удовлетворении исковых требований о компенсации морального вреда должен быть мотивирован судом и соответствовать закону.

В ст. 3 ТК РФ предусмотрена возможность компенсации морального вреда, причиненного дискриминацией в сфере труда. Под такой дискриминацией, как следует из этой нормы, понимается ограничение работника в трудовых пра-

вах и свободах или предоставление другим работникам каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. В указанной норме ТК РФ указывается, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Это в полной мере соответствует ст. 19 Конституции РФ, где сказано, что государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, а также других обстоятельств. Нарушение этих гарантий является преступлением, влекущим ответственность в соответствии с Уголовным кодексом РФ. За названное деяние, совершенное лицом с использованием своего служебного положения, предусмотрено более строгое наказание ст. 136 Уголовного кодекса РФ. Развивая ч. 2 ст. 19 Конституции РФ, законодатель устанавливает в трудовом законодательстве запрет на ограничение трудовых прав и свобод и на получение каких-либо преимуществ. Список перечисленных в ст. 3 ТК РФ признаков, в зависимости от наличия или отсутствия которых запрещается дискриминация в сфере труда, не является исчерпывающим.

Таким образом, законодатель исключает возможность установления неравенства между работниками в зависимости от наличия или отсутствия любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников. Недопущение дискриминации признано в международном трудовом праве как необходимое условие для утверждения равенства возможностей и обращения в области труда и занятий.

Основные общие правовые меры по запрещению, упразднению и недопущению дискриминации в области труда и занятий содержатся в Конвенции МОТ № 111 и Рекомендации МОТ № 111 о дискриминации в области труда и

занятий (1958 г.). Особо выделяются те основополагающие правовые нормы, которые касаются обеспечения равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности и отражены в Конвенции МОТ № 100 и Рекомендации МОТ № 90, принятых в 1951 г. В более поздний период закрепляется правовая защита работников с семейными обязанностями, которая содержится в Конвенции МОТ № 156 и Рекомендации МОТ № 165 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин, трудящихся с семейными обязанностями».

В процессе формирования международно-правового комплекса норм, ориентирующих на равенство прав, возможностей и обращения в сфере труда и недопущение в ней дискриминации, следует выделить прежде всего ряд тенденций, соответствующих развитию правотворческой и правоприменительной практики в данном направлении. Так, установленное в международных стандартах понятие дискриминации постепенно расширяется по объему конкретизирующих ее признаков.

Применительно к сфере труда основное международно-правовое понятие термина «дискриминация» определяется как всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в отношении доступа к профессиональному обучению, доступа к труду и к различным занятиям, а также в отношении условий труда.

### 3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ПРИМЕНЕНИИ НОРМ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ

Установление материальной ответственности работодателя в специальной 38 главе ТК РФ, несомненно, заслуживает положительной оценки и всяческой поддержки. Вместе с тем, это следует расценить только как первый шаг законодателя на пути создания действенного и эффективного правового механизма защиты трудовых прав работников, так как совокупность норм указанной главы ТК РФ не лишена серьезных недостатков. Небезупречны и нормы гл. 37 ТК РФ, устанавливающие общие положения материальной ответственности сторон трудового договора, а также и нормы, которые в определенной мере связаны с регулированием отношений по материальной ответственности работодателя.

Практика применения этих норм показала, что многие из них нечетко сформулированы, не содержат понятий основных категорий материальной ответственности работодателя, не предусматривают ответственности работодателя в целом ряде случаев за нарушения им норм трудового права, влекущие причинение работнику ущерба. Поэтому они декларативны и недостаточно эффективны, что говорит об их неспособности в полной мере обеспечить надлежащий уровень материальной ответственности работодателя и защиты трудовых прав работников.

Очевидно, данные проблемы законодателю необходимо разрешить, что ставит перед ним задачу совершенствования правовой базы, регламентирующей материальную ответственность работодателя, которая должна опираться на фундаментальные положения института юридической ответственности российского права и современные подходы, учитывающие фактическое неравенство субъектов трудового договора, объективно требующее повышения ответственности работодателя. Решение указанной задачи обуславливает необходимость проведения всестороннего исследования данной правовой категории.



Правовое регулирование материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, отличается значительной степенью неопределенности и наличием пробелов, что вызывает сложности при привлечении работодателя к материальной ответственности. Материальная ответственность работодателя возникает в случае причинения им ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия). В письме от 19 октября 2006 г. № 1746-6-1 Федеральная служба по труду и занятости разъяснила, что материальная ответственность наступает при одновременном наличии следующих условий: противоправного поведения (действий или бездействия) причинителя вреда; причинной связи между противоправным действием и материальным ущербом; вины в совершении противоправного действия (бездействия). При этом в письме упущено такое условие, как наличие имущественного ущерба.

Таким образом, материальная ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника, может иметь место при наличии совокупности таких условий, как:

- имущественный ущерб, причиненный работнику;
- противоправность поведения (действий или бездействия);
- причинная связь между противоправным поведением работодателя и материальным ущербом;
- вина в совершении противоправного действия или бездействия.

Первым необходимым условием является наличие ущерба. Соответственно следует решить вопрос о том, в каком размере будет взыскиваться ущерб, причиненный работнику работодателем. Согласно ч. 1 ст. 235 ТК РФ, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает его в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения. Следует особо отметить предусмотренные законодательством отличия между работником и работодателем в определении размера ущерба, подлежащего возмещению. Несмотря на то, что в ст. 232 ТК РФ термин «возмещение ущерба» применяется в отношении материальной ответ-

ственности и работника, и работодателя, законодательством предусмотрены различные правила определения размера ущерба, подлежащего возмещению. Так, согласно ч. 1 ст. 238 ТК РФ работник, причинивший материальный ущерб работодателю, обязан возместить ему прямой действительный ущерб, а неполученные доходы (упущенная выгода) с него не взыскиваются.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если он несет ответственность за его сохранность), а также необходимость произведения работодателем затрат либо излишних выплат на приобретение, восстановление имущества или на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам ч. 2 ст. 238 ТК РФ.

Применительно к работодателю трудовое законодательство не содержит определения понятия ущерба, подлежащего взысканию. В результате не ясно, что подлежит возмещению: убытки или прямой действительный ущерб. Если возмещению подлежат убытки, то следует применять положения ст. 15 ГК РФ, где приводится определение убытков, подлежащих возмещению (в рассматриваемом случае – в результате причинения работодателем ущерба имуществу работника). Согласно п. 2 ст. 15 ГК РФ под убытками понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно произвести для восстановления нарушенного права; утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода). Из изложенного следует, что возмещение ущерба работодателем означает возмещение убытков, а не прямого действительного ущерба, как это имеет место в отношении работника, привлекаемого к материальной ответственности. Однако такой подход представляется некорректным.

Во-первых, нормы трудового права, хотя и не прямо, но все же дают ответ на вопрос о размере возмещаемого ущерба. Так, в соответствии со ст. 1 ТК РФ трудовым законодательством в равной степени защищаются интересы как

работника, так и работодателя. Следовательно, при определении размера ущерба следует исходить из того, что работодатель также будет возмещать прямой действительный ущерб, а не убытки.

Во-вторых, еще одним доводом в пользу того, что возмещению подлежит прямой действительный ущерб как категория, предусмотренная трудовым законодательством, является следующее. Полагаем, что названные отношения являются частью предмета трудового права. То есть материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, установлена трудовым законодательством и соответственно регулируется нормами трудового права. А субъектами данных отношений являются только субъекты трудового правоотношения – работник и работодатель. Кроме того, такая ответственность реализуется в рамках правоотношений по материальной ответственности работодателя. Таким образом, исходя из приведенных доводов, возмещению подлежат не убытки, а прямой действительный ущерб.

Согласно ч. 1 ст.235 ТК РФ размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день его возмещения. Под «данной местностью» следует иметь в виду населенный пункт в пределах существующего административно-территориального образования. Трудовое законодательство не содержит положений, устанавливающих порядок определения рыночной стоимости имущества для целей возмещения ущерба по нормам трудового права. Представляется, что в данном случае возможно привлечение независимого оценщика или эксперта, который определил бы стоимость имущества в соответствии с Федеральным законом от 29 июля 1998 г. № 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» (ред. от 03.08.2018). Согласно ч. 2 ст. 3 данного Закона под рыночной стоимостью объекта оценки понимается наиболее вероятная цена, по которой данный объект может быть отчужден на открытом рынке в условиях конкуренции, когда стороны сделки действуют разумно, располагая всей необходимой информацией, а на величине цены сделки не отражаются какие-либо чрезвычайные обстоятельства.

Как уже отмечалось, в соответствии с российским трудовым законода-

тельством работодатель может быть привлечен к материальной ответственности за ущерб, причиненный имуществу работника, в случае установления его вины, в связи с чем большое практическое значение имеет решение вопроса о том, кто должен доказать вину лица, причинившего ущерб. В ТК РФ отсутствует четкое указание на это. Представляется, что работник, которому был причинен ущерб, должен доказать вину работодателя. В обоснование такой позиции следует указать на то, что в силу ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральными законами. ТК РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, особые требования не предусмотрены, соответственно работнику необходимо доказать вину работодателя, причинившего ущерб его имуществу.

Трудовым законодательством порядок возмещения ущерба, причиненного работнику, предусмотрен ч. 3 ст. 235 ТК РФ, согласно которой работник направляет заявление о возмещении ущерба работодателю. В свою очередь, работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. Следует отметить, что в данном случае работник не ограничен трехмесячным сроком подачи работодателю заявления о возмещении ущерба. Такой срок предусмотрен для индивидуальных трудовых споров ст. 386 ТК РФ, когда речь идет об обращении в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС), и ч. 1 ст. 392 ТК РФ, когда речь идет об обращении в суд, так как на данном этапе вопрос может не иметь спорного характера. Срок подачи заявления работником работодателю трудовым правом не установлен, что, несомненно, является пробелом в трудовом законодательстве. При несогласии работника с решением работодателя, например, при отказе последнего возместить ущерб или неполучении ответа в установленный десятидневный срок, работник вправе обратиться в суд или КТС. На случай несогласия работника или работодателя с решением КТС ч. 1 ст. 390 ТК РФ установлен десятидневный срок для обращения в суд. При этом также

спорным является вопрос о сроках исковой давности.

Так, Л.Н. Анисимов считает, что для обращения работника в суд с целью взыскания ущерба, причиненного имуществу работника, должен применяться общий трехгодичный срок давности, предусмотренный статьей 196 ГК РФ, в том числе для работника, с которым трудовой договор расторгнут<sup>11</sup>. Данная точка зрения ошибочна. Дело в том, что если работник обратится к работодателю, который откажется возмещать причиненный ему ущерб полностью или в части, а впоследствии работник обратится в суд, то соответственно будет иметь место трудовой спор. Согласно ст. 381 ТК РФ трудовой спор определяется, как неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. В данном случае в силу ст. 392 ТК РФ работник будет вправе обратиться в суд за разрешением индивидуального спора не в трехгодичный срок, как это предусмотрено ст. 196 ГК РФ, а в течение трех месяцев с того дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. На практике причиной путаницы является нечеткое понимание разницы между сроком обращения к работодателю с целью взыскания ущерба и сроком подачи иска в суд. Как указывалось выше, Федеральная служба по труду и занятости в письме от 19.10.06 № 1746-6-1 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). Следует отметить, что в письме упущено такое условие, как наличие имущественного ущерба.

К необходимым условиям материальной ответственности работодателя

---

<sup>11</sup> Анисимов. Л.Н. Трудовое право. М.: Высш. школа, 2014. 200 с.

относится, как нами указано, вина работодателя. Вина как категория трудового права представляет собой психическое отношение работника либо работодателя, которое проявилось в трудовом правонарушении, в данном случае в причинении имущественного ущерба работнику. Большое практическое значение имеет также определение того, кто обязан доказать вину. В ТК РФ отсутствует четкое указание на это. Представляется, что работник, которому был причинен ущерб, должен доказать вину работодателя, который по ее мнению причинил ущерб.

В обоснование позиции следует указать на то, что ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ предусмотрено, что каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральными законами. ТК РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, особые требования не предусмотрены, соответственно работник обязан доказать вину работодателя, причинившего ущерб его имуществу. Сложности также возникают при определении случаев, когда работодатель обязан возместить ущерб, причиненный работнику. Дело в том, что они в трудовом законодательстве не приводятся.

Как пишут Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова, обязанность работодателя возместить ущерб, причиненный имуществу работника, возникает в случаях, когда ущерб причинен имуществу работника, непосредственно используемому им при выполнении трудовой функции (оборудование, инструменты, материалы) или косвенным образом вовлеченному в трудовой процесс. Таким образом, основополагающим в данном случае является факт использования имущества работника непосредственно при выполнении работы либо его косвенное вовлечение в трудовой процесс. Согласно ст. 188 ТК РФ работник может использовать свое личное имущество при выполнении трудовой функции с согласия или с ведома работодателя и в его интересах (в том числе и на договорной основе). В этих случаях работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, обо-

рудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются 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. К имуществу работника, косвенно вовлеченному в процесс труда, можно отнести, например, одежду и обувь, в которой он присутствует в рабочее время на территории организации, на своем рабочем месте, в рабочем помещении в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у работодателя. Повреждение или утрата этого имущества также свидетельствует о наличии ущерба, подлежащего возмещению.

Как указывают вышеназванные авторы независимо от того, используется ли имущество работника в трудовом процессе по соглашению с работодателем, или оно косвенно присутствует в этом процессе, работодатель несет материальную ответственность за виновное причинение ущерба этому имуществу.

При этом обоснованно можно сказать, что работодатель отвечает за сохранность только того имущества, сохранность которого он должен обеспечить (например, сохранность личной одежды работника в специально предназначенном для его хранения месте, когда работник работает в спецодежде; сохранность принадлежащего работнику инструмента, оснастки, механизмов, имущества, используемого в интересах работодателя, переданных ему в пользование), то есть имущества косвенным образом вовлеченного в процесс выполнения работником трудовой функции согласно заключенному трудовому договору. Следует отметить, что важно отличать причинение ущерба имуществу работника от его использования в интересах работодателя, когда работодатель обязан при износе инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику выплачивать компенсации за их использование и возмещать расходы, связанные с использованием указанного имущества, что предусмотрено ст.188 ТК РФ.

В этом случае размер возмещения расходов определяется соглашением работника и работодателя, выраженным в письменной форме. Непростым явля-

ется также вопрос о том, в каких случаях исключается материальная ответственность работодателя. Во-первых, к обстоятельствам, исключающим материальную ответственность работодателя вследствие отсутствия противоправного поведения, можно отнести неисполнение или ненадлежащее исполнение работником законного требования работодателя (приказа, распоряжения) о совершении определенных действий, касающихся трудовой функции (трудовых обязанностей) этого работника. Работодатель не несет ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника, когда он был причинен в результате противоправных действий иных лиц, в том числе других работников. В данном случае вред возмещается причинителями вреда в гражданско-правовом порядке.

Во-вторых, материальная ответственность работодателя исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны, так как указанные обстоятельства исключают вину причинителя вреда. Определения вышеприведенных понятий в трудовом законодательстве отсутствуют, поэтому необходимо обратиться к нормативным правовым актам смежных отраслей права. В соответствии с п. 3 ст. 401 ГК РФ под непреодолимой силой понимаются чрезвычайные и непредотвратимые при данных условиях обстоятельства, к которым могут относиться стихийные бедствия (наводнение, землетрясение), военные действия. При причинении ущерба имуществу работника источником повышенной опасности, используемым в интересах работодателя, его материальная ответственность наступает независимо от вины, что предусматривается ст. 1079 ГК РФ.

Так, владелец источника повышенной опасности, согласно ст. 1079 ГК РФ обязан возместить вред, причиненный этим источником, если не докажет, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего. Работодатель будет отвечать за вред, причиненный имуществу работника принадлежащим работодателю источником повышенной опасности (под которым подразумеваются транспортные средства, механизмы, электрическая энергия



высокого напряжения, атомная энергия, взрывчатые вещества, сильнодействующие яды) и при отсутствии его вины, что является исключением из общего правила о виновной ответственности в трудовом праве.

В заключение отметим, что, несмотря на то, что в вышеприведенных случаях применяются нормы гражданского, уголовного, административного права, ввиду не урегулированности указанных вопросов нормами трудового права, ответственность работодателя является «трудоправовой» и порядок возмещения ущерба определяется в первую очередь нормами трудового права. Длительное время вопросы компенсации морального вреда традиционно относились к чисто гражданским правоотношениям. Применение этого института к трудовым отношениям встречалось, но лишь эпизодически и выглядело чуть ли не экзотикой.

В судебной практике, естественно, возникали вопросы о допустимости возмещения морального вреда в случаях, когда законом для данных правоотношений это прямо не предусмотрено (в том числе по делам о восстановлении на работе, делам, возникающим в связи с применением труда). Суды по-разному решали этот вопрос, чаще считая, что возмещение морального вреда допустимо только в случаях, прямо предусмотренных законом. Причинение морального вреда может быть следствием именно неправомерных действий или бездействия работодателя (хотя работник может испытывать страдания и от правомерных действий, но эти случаи не являются основанием для возмещения морального вреда). Определить факт неправомерности действий могут как сами стороны, так и органы, рассматривающие трудовые споры. При решении вопроса о возмещении морального вреда в связи с нарушением трудовых прав работника следует иметь в виду, что возмещение этого вреда возможно не только при нарушении неимущественных прав, но в ряде случаев при нарушении прав имущественных (например, при невыплате заработной платы, задержке оплаты отпуска, незаконном лишении премии). Главное при этом – неправомерность действий (бездействия) работодателя.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями

или бездействием работодателя, возмещается в денежной форме. Его размер определяется соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размер его возмещения определяются судом. В настоящее время подавляющее большинство заявлений, поступающих в судебные органы по разногласиям, возникающим в сфере регулирования законодательства о труде, сопровождается требованиями о возмещении морального вреда. Если индивидуальный трудовой спор рассматривается непосредственно в суде, то и вопрос о факте причинения работнику морального вреда и размере его возмещения работодателем разрешается судом.

При рассмотрении подобных требований суды должны установить, во-первых, факт причинения работнику физических или нравственных страданий неправомерными действиями работодателя; во-вторых, вину работодателя (за исключением случаев причинения физических или нравственных страданий в связи с причинением вреда жизни или здоровью работника, когда моральный вред возмещается независимо от вины); в-третьих, разумность и справедливость заявленных требований. Бремя доказывания наличия морального вреда ложится на работника. Доказательствами нравственных или физических страданий являются разнообразные факты: возникновение или развитие определенного заболевания в связи с нарушением трудовых прав (например, увольнением, неправомерным наложением дисциплинарного взыскания); страдания, связанные с потерей работы и бесплодными поисками новой.

Определенный интерес представляет судебная практика судов общей юрисдикции в области привлечения работодателей к материальной ответственности. Выделим наиболее часто встречающиеся случаи наступления материальной ответственности работодателя и возникающие при этом спорные ситуации на примере обобщения судебной практики Амурским областным судом за 2014-2018 год.

1. Обязательства, возникшие между работником и работодателем по поводу выплаты ему заработной платы, не являются гражданско-правовыми отношениями, и, следовательно, не регулируются ст.ст. 395, 333 ГК РФ. Отноше-

ния между указанными сторонами по выплате заработной платы являются по своему характеру финансово-правовыми и регулируются исключительно трудовым законодательством. Например, Свободненским городским судом Амурской области было рассмотрено дело по иску гражданки Л. к работодателю к обществу о взыскании задолженности по заработной плате, процентов на основании ст. 236 ТК РФ за задержку выплаты заработной платы. Решением суда исковые требования были удовлетворены.

Судебная коллегия согласилась с выводами суда первой инстанции о взыскании задолженности по заработной плате, так как они мотивированы, соответствуют собранным по делу доказательствам, в жалобе не опровергнуты и оснований для признания их неправильными не установлено. Вместе с тем судебная коллегия Амурского областного суда нашла незаконным и необоснованным решение суда в части уменьшения размера взыскания с общества в пользу Л. процентов за задержку выплаты по следующим обстоятельствам. Суд первой инстанции, разрешая спор в указанной части, установив на основании ст. 236 ТК РФ общий размер процентов за задержку выплаты заработной платы, пришел к выводу о том, что размер неустойки явно несоразмерен последствиям нарушенного обязательства, применил ст. 333 ГК РФ и уменьшил размер взыскиваемой неустойки с общества.

Судебная коллегия нашла решение суда в указанной части постановленным с нарушением норм материального права, так как обязательства, возникшие между Л. и обществом по выплате заработной платы, не являются гражданско-правовыми и к ним не могут применяться положения статьи 333 ГК РФ. Отношения между сторонами по поводу выплаты заработной платы являются по своему характеру финансово-правовыми и регулируются трудовым законодательством. В силу ч. 3 ст. 2 ГК РФ гражданское законодательство не применяется к имущественным отношениям, основанным на административном или ином властном подчинении одной стороны другой, а, следовательно, и трудовым отношениям.

При таких обстоятельствах, судебная коллегия признала решение суда

в части уменьшения взыскиваемого размера процентов за нарушение сроков выплаты заработной платы незаконным и необоснованным, в связи с чем оно было изменено в указанной части.

Тамбовским районным судом Амурской области рассмотрено исковое заявление С., который обратился в районный суд с исковыми требованиями о взыскании с работодателя единовременного пособия при увольнении, процентов за пользование чужими денежными средствами в соответствии со ст. 395 ГК РФ и компенсации морального вреда. Решением суда иск был удовлетворен. Судебная коллегия согласилась с выводами суда первой инстанции о необходимости взыскания с ответчика единовременного пособия при увольнении и компенсации морального вреда, поскольку при разрешении спора суд правильно определил характер спорных правоотношений, закон, которым следует руководствоваться при разрешении спора, и обстоятельства, имеющие значение для дела, выводы суда мотивированы, соответствуют требованиям материального закона и установленным обстоятельствам дела. Вместе с тем судебная коллегия посчитала ошибочным вывод суда о взыскании с ответчика в пользу истца в соответствии со ст. 395 ГК РФ процентов за неправомерное пользование невыплаченной денежной суммой.

В соответствии с п. 1 ст. 395 ГК РФ за пользование чужими денежными средствами вследствие их неправомерного удержания, уклонения от их возврата, иной просрочки в их уплате либо неосновательного получения или сбережения за счет другого лица подлежат уплате проценты на сумму этих средств. Согласно п. 1 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 08.10.1998 года № 13/14 «О практике применения положений Гражданского кодекса Российской Федерации о процентах за пользование чужими денежными средствами» положения ст. 395 ГК РФ не применяются к отношениям сторон, если они не связаны с использованием денег в качестве средства платежа, средства погашения денежного долга. Данная норма предусматривает ответственность за нарушение денежного обязательства гражданско-правового характера и опре-

деляет последствия неисполнения или просрочки исполнения денежного обязательства, в силу которого на должника возлагается обязанность уплатить деньги, вернуть долг.

В силу п. 2 ст. 307 ГК РФ обязательства возникают из договора, вследствие причинения вреда и из иных оснований, указанных в настоящем Кодексе. Правоотношения ответчика с истцом не носят гражданско-правовой характер, возникли в силу трудовых отношений. Кроме того, предусмотренные ст. 395 ГК РФ проценты подлежат взысканию лишь при наличии обстоятельств, указанных в этой статье. При этом необходимо неправомерное неисполнение денежного обязательства, а также требуется, чтобы должник пользовался чужими денежными средствами вследствие их неправомерного удержания. Между тем в данном случае отсутствует сам факт пользования чужими денежными средствами. При таких обстоятельствах в целях исправления судебной ошибки, допущенной при рассмотрении дела судом первой инстанции в применении норм материального права, которая повлекла вынесение неправомерного решения, судебная коллегия признала решение суда первой инстанции подлежащим отмене в части взыскания в пользу С. с работодателя процентов за пользование чужими денежными средствами и постановила новое решение об отказе в удовлетворении вышеуказанного требования.

2. Нарушение работодателем прав работника в связи с невыдачей ему трудовой книжки носит длящийся характер, а предусмотренный ст. 392 ТК РФ срок на обращение в суд начинает исчисляться с момента выдачи работнику трудовой книжки или с момента направления работнику работодателем уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой.

Белогорским городским судом Амурской области было рассмотрено одно из таких характерных дел по иску С. С. обратился в суд с исковыми требованиями к работодателю индивидуальному предпринимателю (ИП) П. о взыскании с него компенсации за задержку выдачи трудовой книжки и компенсации морального вреда. Рассмотрев возникший спор, суд отказал в удовлетворении заявленных требований по причине пропуска истцом срока на обращение в суд,

начало течения которого суд определил с момента увольнения истца. Судебная коллегия Амурского областного суда с данным выводом суда первой инстанции не согласилась. Основанием для ошибочного вывода суда о пропуске в данном деле срока на обращение в суд явилось неправильное толкование и применение положений ст. 392 ТК РФ, согласно которой «работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права». Часть 4 ст. 84.1. ТК РФ предусматривает, что в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ч. 6 ст. 84.1. ТК РФ).

При этом в силу п. 3 ч. 1 ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок в случае незаконного лишения его возможности трудиться в связи с задержкой работодателем выдачи работнику трудовой книжки. Таким образом, законодатель установил обязанность работодателя выдать трудовую книжку в день прекращения трудовых отношений с работником, а в случае невыполнения работодателем этой обязанности законодательством предусмотрена обязанность работодателя возместить работнику причиненный ему материальный ущерб за все время задержки выдачи трудовой книжки вплоть до ее фактической выдачи.

Следовательно, нарушение работодателем прав работника в связи с невыдачей ему трудовой книжки носит длящийся характер, указанное нарушение продолжалось по данному делу до момента выполнения работодателем обязанности по выдаче трудовой книжки. Фактическая передача трудовой книжки истцу имела место 04.11.2017 года, в суд С. обратился 23.11.2017 года. При та-

ких обстоятельствах вывод суда о пропуске истцом срока на обращение за судебной защитой и применение к спорным трудовым правоотношениям срока исковой давности не основано на положениях приведенного выше трудового законодательства.

3. Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки за период после уведомления работника о необходимости явиться за трудовой книжкой. Так, К. обратилась в Завитинский районный суд Амурской области с иском к Индивидуальному предпринимателю Г. о признании незаконным его приказа в части формулировки увольнения и даты увольнения, изменении даты и формулировки увольнения, взыскании заработной платы, денежной компенсации в связи с задержкой выдачи трудовой книжки, компенсации за неиспользованный отпуск и компенсации морального вреда.

Решением Завитинского районного суда требования истца были удовлетворены частично. Судебная коллегия согласилась с выводами суда о признании незаконным приказа в части формулировки увольнения и даты увольнения, изменении даты и формулировки увольнения К. на увольнение по собственному желанию, взыскании с ИП Г. в пользу К. заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск и компенсации морального вреда. Вместе с тем судебная коллегия пришла к выводу, что решение суда первой инстанции подлежит изменению в части взыскания с ИП Г. в пользу К. денежной компенсации в связи с задержкой трудовой книжки, исходя из нижеследующего.

В соответствии с ч. 4 ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

При допущенном ответчиком нарушении трудового законодательства в виде задержки выдачи трудовой книжки, с него в пользу истца подлежит взысканию средняя заработная плата за все время вынужденного прогула.

Удовлетворяя требования в части взыскания заработной платы за время задержки выдачи трудовой книжки, суд исходя из того, что истец был уволен 18.03.2017 года, а трудовая книжка ему была вручена 28.04.2017 года, взыскал денежную компенсацию в связи с задержкой трудовой книжки за данный период времени. Вместе с тем судебная коллегия пришла к выводу о том, что районным судом при взыскании не полученного истцом заработка в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки не было учтено, что 25.03.2017 года ИП Г. направил телеграмму К., в которой последней предложено приехать за трудовой книжкой, указанная телеграмма не была вручена истцу по той причине, что адресат за получением телеграммы не являлся.

В части 6 ст. 84.1 ТК РФ предусмотрено, что в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Аналогичное положение содержится в п. 36 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 года № 225. Поскольку ответчик направил истцу уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, то с 25.03.2017 года ИП Г. освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

При таких обстоятельствах, судебная коллегия не согласилась с расчетом суда и взыскала заработную плату за время задержки выдачи трудовой книжки за период с 19.03.2017 года (со следующего дня после увольнения) до 25.03.2017 года (день направления К. уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой). В случае злоупотребления правом со стороны работника, выразившегося в самостоятельном изъятии своей трудовой книжки, работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи ему трудовой



книжки.

4. Положения ст. 236 ТК РФ применяются только при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику. Так, А. обратился в Серышевский районный суд Амурской области с исковыми требованиями к ЖСК о восстановлении на работе, признании приказа председателя ЖСК об увольнении истца незаконным, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и процентов за просрочку выплаты заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Решением суда исковые требования были удовлетворены частично. Судебная коллегия согласилась с решением суда о восстановлении истца в прежней должности, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Вместе с тем судебная коллегия сочла ошибочным вывод районного суда о взыскании в силу ст. 236 ТК РФ с ответчика в пользу истца процентов за просрочку выплаты заработной платы за время вынужденного прогула.

В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. Из правового смысла данной нормы следует, что указанные проценты выплачиваются при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной пла-

ты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.

Однако взыскание заработной платы за время вынужденного прогула назначено впервые при рассмотрении настоящего дела, а потому какого-либо нарушения установленного срока по указанным выплатам на момент рассмотрения дела ответчиком допущено не было.

При таких обстоятельствах в целях исправления судебной ошибки, допущенной при рассмотрении дела судом первой инстанции в применении норм материального права, которая повлекла вынесение неправоjudного решения, судебная коллегия отменила решение в части взыскания с ответчика в пользу истца процентов за просрочку выплаты заработной платы за вынужденный прогул и постановила новое об отказе в удовлетворении вышеуказанных требований.

Таким образом, приведенные примеры из судебной практики в области материальной ответственности работодателя перед работниками за нарушение их трудовых прав в целом основаны на положениях трудового законодательства РФ и обобщения судебной практики, и единообразно применяются судами общей юрисдикции. Также, отметим, что за 2014-2018 год судами общей юрисдикции Амурской области всего было рассмотрено 1123 гражданских дела по искам работников в части взыскания с работодателей денежных средств в качестве материального ущерба и морального вреда, из-за нарушения норм трудового законодательства, в том числе, удовлетворено было исков работников – 689, отказано в удовлетворении исковых требований – 276, частично удовлетворено – 158 «Приложение А».

За 2014 – 2018 год работниками направлено обращений, заявлений, жалоб в государственную инспекцию труда Амурской области в количестве 9565, по результатам, рассмотрения которых дано 7304 разъяснений (в том числе 7896 – письменных). В целях рассмотрения доводов обратившихся в Инспекцию граждан по 2340 из общего числа обращений назначены внеплановые проверки, за допущенные нарушения трудовых прав заявителей назна-

чено 1234 административный штраф.

В результате принятых мер восстановлены трудовые права 7974 заявителей, 980 обращений оставлено без рассмотрения по существу, в связи с отзывом заявлений, в 976 случаях доводы обращения не подтвердились. Из общего количества поступивших обращений 732 направлено в другие органы для рассмотрения по подведомственности. Анализ содержания поступивших заявлений, жалоб граждан показал, что обращения по-прежнему содержат большое количество вопросов: по вопросам задолженности заработной платы 6580, носящих характер индивидуального трудового спора 2985 «Приложение Б».

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании исследования темы данной выпускной квалификационной работы представляется возможным сделать следующие выводы:

1. Материальная ответственность является самостоятельным видом ответственности и специфической мерой материального воздействия, поэтому работодатель, по вине которого работнику был нанесен ущерб обязан этот ущерб компенсировать, независимо от привлечения его за данный проступок к другим видам ответственности (административной, уголовной) и применение к нему иных мер материального воздействия. Таким образом, материальная ответственность представляет собой санкцию за трудовое правонарушение, причиненный ущерб.

В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации материальная ответственность работодателя перед работником наступает вследствие нанесения им ущерба (вреда) здоровью, жизни, имущества последнего. Следует учитывать, что работодателем является предприятие, учреждение, организация или гражданин, нанимающий работника, а не администрация этого предприятия, должностное лицо.

2. ТК РФ четко определены условия наступления материальной ответственности одним из основных условий наступления материальной ответственности, как со стороны работника, так и со стороны работодателя является наличие вины. Вина может быть признана стороной трудового договора добровольно, а при наличии спора - судом.

3. Также необходимо отметить, что подлежит возмещению утраченный заработок, который выплачивается в связи с трудовым увечьем. Кроме утраченного заработка выплачивается также дополнительные расходы – единовременное пособие. Также потерпевший имеет право на выплату морального вреда, который будет выплачен лишь в случае вины причинителя вреда. Моральный вред определяется законодательством как нравственные или физические страдания, испытываемые вследствие противоправных действий другого лица.

Моральный вред подлежит компенсации в денежной форме. Размер компенсации морального вреда в денежной форме определяется судом на основании конкретных обстоятельств спора с учетом представленных истцом доказательств о характере причиненных физических и нравственных страданий.

4. Трудовое законодательство обязывает работодателя возместить ущерб (вред), возникший вследствие нарушения работодателем трудовых прав работников. В случаях, если работодатель лишает работника права трудиться статья 234 ТК РФ обязывает работодателя возместить работнику неполученный им заработок в тех случаях, когда работник был лишен возможности исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с решением работодателя. Случаи незаконного лишения работника права на труд были рассмотрены выше. ТК РФ устанавливает обязанность работодателя возместить неполученный заработок во всех случаях незаконного лишения возможности трудиться, в том числе в случаях 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 инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе. Кроме того, на практике довольно трудно доказать вынужденный прогул, поскольку бремя доказывания возлагается работодателем на работника. Материальная ответственность работодателя перед работником возникает при наличии следующих оснований:

- необоснованном отказе заключить трудовой договор,
- незаконном переводе на другую работу,
- незаконным увольнением,
- за задержку трудовой книжки при увольнении,
- причинение ущерба имуществу работника,
- за нарушение работодателем выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. Трудовой договор и коллективный договор могут конкретизировать материальную ответственность работодателя. При этом договорная ответственность

работодателя не должна быть ниже, чем это предусмотрено законодательством. Но данную возможность довольно редко используют на практике. Кроме того, хотелось бы заметить, что в Российском трудовом законодательстве нет конкретных норм, регулирующих проблему возмещения вреда при причинении ущерба личным вещам работника по вине работодателя.

5. В ТК РФ нет конкретных правил возмещения ущерба (вреда), они есть в большом количестве нормативных актов, которые были исследованы при исследовании данной темы. И это не является недостатком, так как действительно, невозможно в ТК РФ включить и Правила возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, и различные положения, которые уже существуют или появятся в будущем.

Несмотря на то, что не все из указанных норм материальной ответственности работодателя соблюдаются на практике, в последнее время намечен большой рост привлечения к ответственности работодателя. Вышеуказанная тенденция проявляется в том, что работники, чьи права нарушены сегодня имеют возможность обратиться в суд за защитой своих прав и как правило их права восстанавливаются, например, восстановление на работе в случаях незаконного увольнения или выплата просроченной заработной платы и предусмотренных законодательством процентов. Это говорит о повышении уровня правовой грамотности работников.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. - № 31. – Ст.4398.

2 Конвенция Международной организации труда № 100 относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности (Женева, 29 июня 1951 г.)// Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. - М., 1951. - Вып. XIX. – 258 с.

3 Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ)// Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. - М., 1958. – Вып. XIX. - 250 с.

3 Конвенция № 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ)// Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. - М., 1981. - Вып. XIX. – 200 с.

5 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51 – ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 34. – Ст. 370.

6 Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 г. № 138 – ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 24. - Ст. 26.

7 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.

8 Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации от 30.04.1999 № 81-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. – 1999. – № 11. - Ст. 22.

9 Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 29.05.2019)// Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 25. - Ст. 2954.

10 Федеральный закон от 29 июля 1998 г. № 135-ФЗ (ред. от 03.08.2018) «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. - 2018. - № 11. - Ст. 45.

11 Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 19 октября 2006 г. № 1746-6-1 «О материальной ответственности работника» // Российская газета. - 2006. - № 17. - С. 7.

## II Специальная литература

12 Алексеенко, П.Г. Юридическая ответственность сторон трудового договора: учебное пособие / П.Г. Алексеенко. – М.: Благовещенск, 2016. – 120 с.

13 Алексеенко, П.Г. Трудовое право России: учебное пособие / П.Г. Алексеенко. – М.: Благовещенск, 2016. – 120 с.

14 Антокольская, В.П. Трудовое право: учебник для студентов вузов / В.П. Антокольская, И.И. Рогов. – 2-е изд., испр. – М.: Высш. шк., 2014. – 200 с.

15 Анисимов, Л.Н. Трудовое право: учебник для студентов вузов / Л.Н. Анисимов. – 1-е изд., испр. – М.: Высш. шк., 2014. – 200 с.

16 Бугров, Л.А. Останется ли трудовое право самостоятельной отраслью права: учеб. пособие / Л.А. Бугров. – 1-е изд. – М. : Юрист, 2014. – 200 с.

17 Будлянский, А.Н. Трудовое право: учеб. пособие для вузов / А.Н. Будлянский. – 2-е изд. – М. : Юрист, 2014. – 250 с.

18 Гурев, Е.Е. Трудовое право: учеб. пособие для вузов / Е.Е. Гурев. – М.: Юрист, 2016. – 180 с.

19 Гурьянов, П.К. Трудовое право: учеб. пособие для вузов / П.К. Гурьянов. – 1-е изд. – М.: Эксмо, 2015. – 150 с.



20 Гяханов, Н.Г. Трудовое право: учебник / Н.Г. Гяханов. – М.: Юрист, 2017. – 130 с.

21 Ершов, В.А. Трудовое право: учебное пособие / В.А. Ершов, И.А. Толмачев. – М.: Юрист, 2016. – 200 с.

22 Мачульская, Е.Е. Трудовое право : учеб. пособие для вузов / Е.Е. Мачульская. – 1-е изд. – М.: Юрист, 2014. – 250 с.

23 Орлова, А.А. Трудовое право: учеб.пособие для вузов / А.А. Орлова. – М.: Юрист, 2015. – 200 с.

24 Павлов, А.В. Трудовое право: учеб.пособие для вузов / А.В. Павлов. – М.: Эксмо, 2014. – 150 с.

25 Ракова, Г.Н. Трудовое право: учеб. пособие для вузов / Г.Н. Ракова. – М.: Юрист, 2015. – 180 с.

26 Рыжов, А.А. Трудовое право: учеб.пособие для вузов / А.А. Рыжов. – М.: Юрист, 2016. – 200 с.

27 Сенечкин, В.К. Трудовое право : учеб. пособие для вузов / В.К. Сенечкин. – 2-е изд. – М. : Эксмо, 2014. – 200 с.

28 Трушников, И.П. Трудовое право: учеб. пособие для вузов / И.П. Трушников. – 1-е изд. – М. : Юрист, 2015. – 180 с.

29 Шаров, Г.И. Трудовое право: учеб.пособие для вузов / Г.И. Шаров. – М.: Эксмо, 2016. – 250 с.

30 Щаднов, И.К. Трудовое право: учеб.пособие для вузов / И.К. Щаднов. – М :Эксмо, 2016. – 200 с.

31 Яровая, И.И. Трудовое право: учеб.пособие для вузов / И.И. Яровая. – М.: Юрист, 2016. – 250 с.

### III Судебная практика

32 Постановление Конституционного Суда РФ от 30.07.2001 № 13-ППо делу о проверке конституционности положений подпункта 7 пункта 1 статьи 7, пункта 1 статьи 77 и пункта 1 статьи 81 Федерального закона «Об исполнительном производстве» в связи с запросами Арбитражного суда Воронежской области, Арбитражного суда Саратовской области и жалобой открытого акцио-

нерного общества «Разрез «Изыхский» // Российская газета. - 2010. - № 271. - С. 5.

33 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. - 2015. - № 12. - С. 7.

34 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 (ред. от 06.02.2007) «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» // Российская газета. - 2007. - № 159. - С. 9.

35 Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 01 июля 1996 года № 6/8 «О некоторых вопросах, связанных с применением части первой ГК РФ» // Российская газета. - 2010. - № 111. - С. 4.

## ПРИЛОЖЕНИЕ А

Статистические данные Амурского областного суда о количестве рассмотренных гражданских дел по искам работников в части взыскания с работодателей денежных средств в качестве материального ущерба и морального вреда

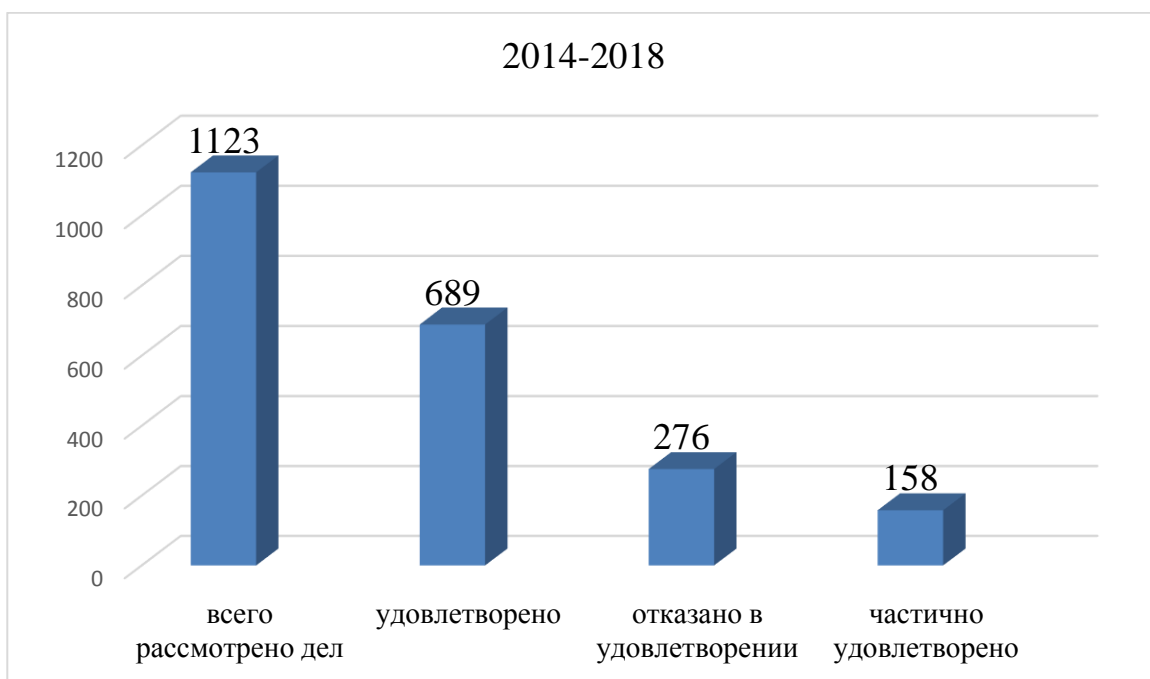


Рисунок А. 1 – Количество рассмотренных исковых заявлений

## ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Статистические данные Государственной инспекции труда в Амурской области о количестве обращений граждан о нарушении трудового законодательства

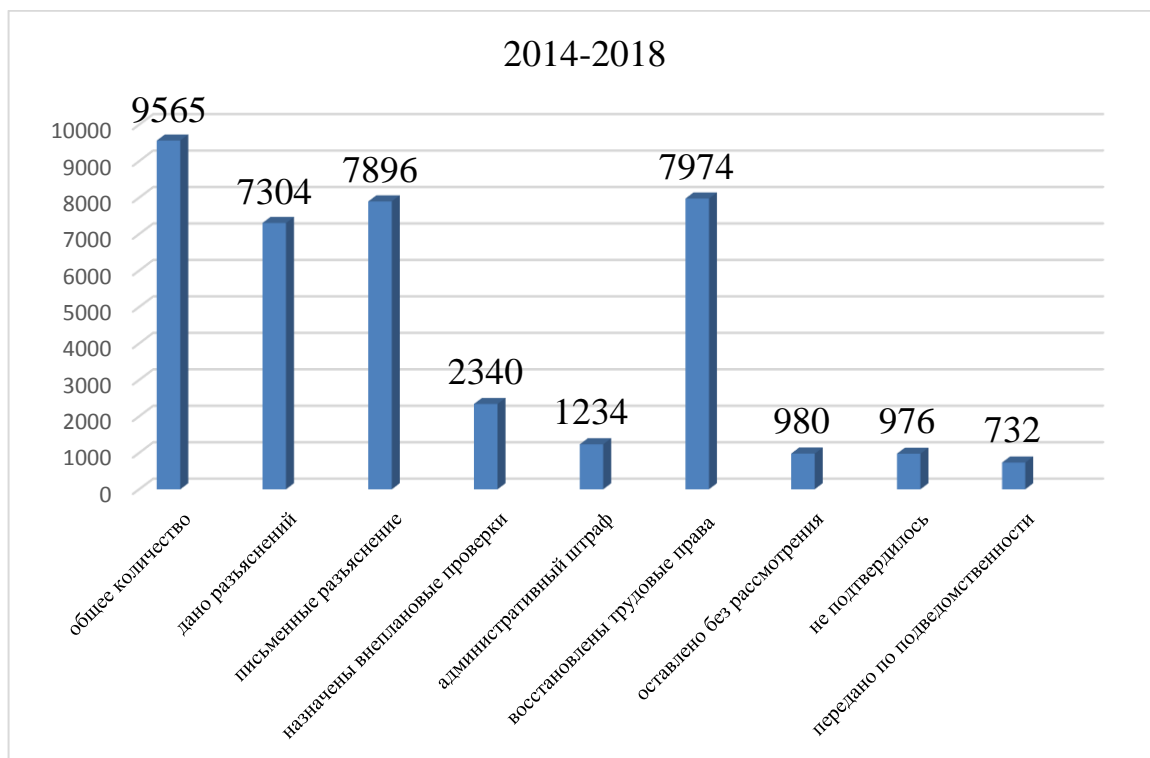


Рисунок Б. 1 – Результаты рассмотрения обращений граждан