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.В. Зайцева
«23» июня 2021 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику

Исполнитель
студент группы 721об1 17.06.2021 А. А. Шестопалова

Руководитель
к.ю.н., доцент 17.06.2021 П. Г. Алексеенко

Нормоконтроль 17.06.2021 О. В. Громова

Благовещенск 2021

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
«20» 10 2021 г.

З А Д А Н И Е

К выпускной квалификационной работе студентки Шестопаловой Анасатасии Андреевны.

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

(утверждена приказом от 05.04.2021 г. № 658-уч)

2. Срок сдачи студентом законченной работы: 10 июня 2021 года.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, отраслевое федеральное законодательство, материалы судебной практики.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): по определению понятия материальной ответственности, выявлениб условий наступления материальной ответственности работодателя перед работником, анализировалась судебная практика рассмотренных трудовых споров по 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: 20 октября 2020 года.

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

Задание принял к исполнению: 20 октября 2020 года _____

(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 61 с., 36 источников.

РАБОТНИК, РАБОТОДАТЕЛЬ, МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, УЩЕРБ, ВЫПЛАТА, ТРУДОВЫЕ СПОРЫ, ВОЗМЕЩЕНИЕ

В данной работе рассмотренно общеправовая характеристика материальной ответственности работодателя пред работником, а так же виды материальной ответственности.

Объектом исследования является общественные отношения, которые возникают в ходе привлечения материальной ответственности работодателя.

К предмету исследования можно отнести нормы трудового законодательства, регулирующие материальную ответственность работодателя перед работником.

Целью работы является исследования материальной ответственности работодателя перед работником, выявления существующих проблем в данной сфере и разработка предложений по их устранению.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 5

1 Общая характеристика материальной ответственности по трудовому законодательству РФ 7

1.1 Правовая природа материальной ответственности в трудовом праве 7

1.2 Основания и условия наступления материальной ответственности работодателя 10

2 Виды материальной ответственности работодателя перед работником 17

2.1 Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться 17

2.2 Материальная ответственность работодателя, за вред, причиненный имуществу работника 29

2.3 Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику 33

2.4 Возмещение морального вреда, причиненного работнику 39

Заключение 56

Библиографический список 57

ВВЕДЕНИЕ

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

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ), принятый в 2001 г. и введенный в действие с 01 февраля 2002 г., оказался не лишенным этих недостатков. Это результат различных интересов и достигнутого в итоге компромисса между представителями работников, работодателей и государства[1].

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

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

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

- дать понятие и рассмотреть признаки материальной ответственности

[1] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

работодателя перед работником;

- выявить условия возникновения материальной ответственности работодателя перед работником;

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

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

- рассмотреть вопросы компенсации морального вреда, причиненного работнику.

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

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

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

1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РФ

1.1 Правовая природа материальной ответственности в трудовом праве

По поводу места материальной ответственности в предмете трудового права высказано несколько иногда прямо противоположных точек зрения. Так, было высказано мнение, что «ответственность работодателя за неисполнение обязанностей по ранее возникшему трудовому правоотношению является ответственностью договорной, но только в том смысле, что отношения по возмещению ущерба (вреда) работодателем в трудовых правоотношениях нельзя относить к самостоятельному виду правоохранительных правоотношений, производных от трудовых или тесно связанных с ними»[2].

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

Существует также точка зрения, что материальная ответственность состоит в возложении на сторону трудового договора (работодателя или работника), причинившую имущественный ущерб другой стороне, обязанность возместить этот ущерб (вред) в соответствии с нормами трудового, а в случаях, предусмотренных законом, гражданского права[3].

Эта точка зрения наиболее полно и правильно отражает суть современного подхода законодателя к определению места отношений по материальной ответственности в предмете трудового права. Недостаток заключается в следующем:

1) в ст. 237 ТК РФ предусмотрено также возмещение работнику морального вреда;

2) сочетание слов «имущественный» и «ущерб» не что иное, как тавтоло-

[2]Российское трудовое право / отв. ред. А. Д. Зайкин. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2017. С. 308.
[3]Трудовое право / под ред. О. В. Смирнова. М.: Проспект, 2017. С. 185

гия, поскольку ущерб всегда имущественный: это либо имущественный вред, либо иные расходы, связанные с неисполнением (или ненадлежащим исполнением) договорных обязанностей.

Поэтому если из этого определения исключить слова «имущественный» и «вред», то оно станет почти идеальным.

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

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

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

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

Так, С. П. Маврин считает, что «отношения по материальной ответственности могут сопутствовать трудовым отношениям или сменять их»[4].

Участники отношений по материальной ответственности приобретают особый статус и становятся особыми субъектами трудового права. Особыми субъектами трудового права являются субъекты отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями. Особый статус обусловлен именно не

[4]Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М., 2017. С. 22.

только тем, что они могут иметь особые трудовые права и обязанности (являться специальными субъектами), но и тем, что у них дополнительно возникают права и обязанности иной отраслевой принадлежности.

Отношения по материальной ответственности (охранительные по характеру, добровольные по природе и процедурные по содержанию) между особыми субъектами трудового права (работодателем - получателем возмещения и работником - причинителем ущерба или наоборот) прекращаются в связи с расторжением трудового договора. Однако в этом случае заинтересованная сторона может продолжить защиту своих имущественных прав, инициировав процессуальные отношения по разрешению трудового спора в суде[5].

Согласно статье 1 ТК РФ, отношения материальной ответственности работодателя перед работником являются непосредственно связанными с трудовыми правоотношениями, с точки зрения теории права данные отношения характеризуются как охранительные, так как направлены на защиту нарушенных прав работника. Институт материальной ответственности работодателя, обеспечивает исполнение работодателем, возложенных на него обязанностей и тем самым реализацию прав работников. В случае нарушения работодателем прав работника и при наличии оснований, указанных в разделе XI ТК РФ, происходит применение норм ответственности, которые в основном затрагивают имущественную сферу сторон трудового правоотношения. Потому институт материальной ответственности является одним из ключевых в трудовом праве и в связи с этим необходима его детальная правовая регламентация. Однако при рассмотрении положений глав 37 и 38 ТК РФ наблюдаются некоторые проблемы в правовом регулировании данных отношений, которые, полагаю, требуют устранения.

В статье 232 ТК РФ указано, что сторона трудового договора, причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с положениями трудового законодательства. Однако в литературе приводятся определения

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

с дополнительными характеристиками, указывающими на противоправный, взаимный, восстановительный, карательный характер.

Работодатель несет материальную ответственность в соответствии с положениями главы 38 ТК РФ[6].

1.2 Основания и условия наступления материальной ответственности работодателя

Нормы трудового права о материальной ответственности работодателя направлены как на возмещение вреда, причиненного работнику, так и на предупреждение правонарушений, предотвращение неправомерного поведения со стороны работодателя в отношении работников.

Значение материальной ответственности работодателя отразилось в том, что в Трудовом кодексе РФ в отличие от ранее действовавшего Кодекса законов о труде нормы права, регулирующие отношения по материальной ответственности работодателя, сгруппированы в отдельной главе 38, тогда как ранее они были изложены в статьях, расположенных в разных главах. Ряд норм права о материальной ответственности работодателя, нашедших отражение в Трудовом кодексе РФ, являются новеллами трудового законодательства.

Особо следует остановиться на отраслевой принадлежности отношений по возмещению материального ущерба, причиненного работнику.

Названные отношения, как мы считаем, являются частью предмета трудового права. Данный вывод подтверждается тем, что ответственность работодателя:

во-первых, установлена трудовым законодательством;

во-вторых, субъектами данных отношений являются только субъекты трудового правоотношения - работник и работодатель;

в-третьих, реализуется такая ответственность в рамках правоотношений по материальной ответственности.

Основаниями материальной ответственности работодателя являются незаконное лишение работника возможности трудиться; ущерб, причиненный

[6]Буянова М. О. Трудовое право России. М.: Проспект, 2017. С. 210.

имуществу работника; задержка выплаты заработной платы; моральный вред, причиненный работнику работодателем; ущерб, причиненный жизни и здоровью работника. Случаями незаконного лишения работника возможности трудиться являются 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 правового 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; другие случаи, предусмотренные федеральными законами и коллективным договором (ст. 234 ТК РФ).

Условиями наступления материальной ответственности работодателя, исходя из содержания ст. 233 ТК РФ, являются, во-первых, противоправность поведения (действий или бездействия) работодателя; во-вторых, наличие ущерба, причиненного данным поведением работнику; в-третьих, вина работодателя, причинившего ущерб; в-четвертых, причинная связь между поведением работодателя и ущербом.

В соответствии с российским трудовым законодательством работодатель может быть привлечен к материальной ответственности только за общественно опасное деяние (действие или бездействие) в случае установления его вины, в связи чем встает вопрос о том, кто должен доказать вину лица, причинившего ущерб. В Трудовом кодексе РФ отсутствует четкое указание на это. Представляется, что работник, которому был причинен ущерб, должен доказать вину стороны, которая, по его мнению, причинила ущерб.

Статьей 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. Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, особые требования не

установлены, соответственно, работник обязан доказать вину работодателя.

Согласно 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 незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника; других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

Статья 235 ТК РФ предусматривает материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Процедура относительно возмещения ущерба, причиненного имуществу, принадлежащему работнику, описана в ст. 235 ТК РФ.

Согласно ч. 3 ст. 235 ТК РФ заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления.

Если работник не согласен с принятым работодателем решением или в случае неполучения ответа в установленный срок, он имеет право обратиться за возмещением причиненного ущерба в суд.

Особо следует отметить, что 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 ста пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ 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. Причем обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

В случае неполной выплаты в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) будет исчисляться из фактически невыплаченных в срок сумм.

Последнее, что необходимо рассмотреть при анализе материальной ответственности работодателя, - это порядок возмещения морального вреда работнику.

В соответствии со ст. 237 ТК РФ работодатель обязан возместить моральный вред, причиненный работнику его неправомерными действиями или бездействием. Кроме того, согласно ст. 21 ТК РФ работник имеет право на компенсацию морального вреда в случае причинения его работодателем в связи с исполнением им трудовых обязанностей в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а ст. 22 предусмотрена корреспондирующая с этим правом обязанность работодателя.

Трудовой кодекс РФ не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда в случае нарушения трудовых прав работников, на что обращается внимание в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». В Постановлении отмечается, что суд в силу ст. 21 (абз. 14 ч. 1) и 237 ТК РФ вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными

действиями или бездействием работодателя.

Данное положение является новеллой Трудового кодекса РФ, ст. 213 Кодекса законов о труде предусматривалась компенсация морального вреда только в случаях незаконного увольнения и незаконного перевода работника. Однако уже в п. 4 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы законодательства о компенсации морального вреда» (в ред. Постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 25 октября 1996 г. № 10, от 15 января 1998 г. № 1, от 06 февраля 2007 г. № 6)[7] указывалось, что суд вправе обязать работодателя компенсировать причиненные работнику нравственные, физические страдания в связи с незаконными увольнением, переводом на другую работу, необоснованным применением дисциплинарного взыскания, отказом в переводе на другую работу в соответствии с медицинскими рекомендациями и т.п.

В п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»[8] подчеркивается, что суд в соответствии с ч. 4 ст. 3 и ч. 7 ст. 394 ТК РФ вправе удовлетворить требование о компенсации морального вреда лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу.

Трудовой кодекс РФ не содержит определение морального вреда, в связи с чем следует обратиться к гражданскому законодательству. В ст. 151 Гражданского кодекса РФ[9] указано, что, если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие граждани-

[7] Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 (ред. от 06.02.2007) «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда». [Электронный ресурс]. Досту из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

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

[9] Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 09.03.2021). [Электронный ресурс]. Досту из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

ну нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда. Определение также приводится в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10.

Согласно Постановлению под моральным вредом понимаются нравственные и физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.) 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 гражданина (п. 2 Постановления).

Там же указано, что моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с утратой родственников, невозможностью продолжать активную общественную жизнь, потерей работы, раскрытием семейной, врачебной тайны, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, временным ограничением или лишением каких-либо прав, физической болью, связанной с причиненным увечьем, иным повреждением здоровья либо в связи с заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий, и др.

Компенсация морального вреда призвана загладить причиненные работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя физические и нравственные страдания.

Как нам представляется, под моральным вредом, причиненным работодателем работнику, следует понимать нравственные или физические страдания работника, причиненные неправомерными действиями или бездействием работодателя, которыми были нарушены трудовые права работника, закрепленные трудовым законодательством иными нормативными правовыми актами, содер-

жащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовым договором.

Моральный вред возмещается работодателем в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. Спор между работником и работодателем рассматривается судом, определяющим факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ст. 237 ТК РФ).

2 ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ

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

Материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться. Трудовой кодекс РФ предусматривает 3 случая, когда возможна такая ответственность работодателя: при незаконном отстранении работника от работы, его увольнении или переводе на другую работу; в случае отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

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

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

Следовательно, обязанность, о которой идет речь в данной статье, расценивается законодателем как материальная ответственность работодателя, о чем свидетельствует наименование гл. 38 ТК РФ - «Материальная ответственность

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

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

Это обусловливает необходимость изучения отмеченной отраслевой категории, от четкости и недвусмысленности которой зависит определенность законодательства, регулирующего материальную ответственность работодателя, и правомерность принимаемых решений обеспечивающих надлежащую реализацию права работника на возмещение неполученной им заработной платы в случае лишения его возможности трудиться. По своему содержанию она является сложным структурным образованием, имеющим в своем составе несколько понятий, каждое из которых несет свою собственную информацию о том или ином предмете[10].

Тем не менее, в результате логической связанности понятий ни одно из них не остается независимым, все они взаимно определяют друг друга. Зависимость между ними проявляется в том, что их значение (смысл) раскрывается одно через другое: последующее понятие включает в себя характеристику предыдущего. Поэтому, чтобы дать полноценную характеристику категории «незаконный перевод на другую работу» и тем самым иметь о ней полное представление, необходимо прежде всего определиться с понятиями «перевод работника» и «другая работа», что объективно требует их изучения.

[10] Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права: монография. Екатеринбург, 2017. С. 54.

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

По поводу этой дефиниции в литературе отмечается, что одним из наиболее значимых новшеств ТК РФ является включение в него легального определения перевода на другую работу[11]. Однако нельзя не заметить, что оно значительно уже, чем понятие перевода, которое содержалось в прежней редакции ст. 72 ТК РФ, действовавшей до принятия Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ[12]. В нем закреплялись три вида перевода работника:

1) перевод на другую постоянную работу в той же организации;

2) перевод на постоянную работу в другую организацию;

3) перевод в другую местность вместе с организацией.

Новое же определение перевода на другую работу, предусмотренное в ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ, охватывает только перевод работника в той же организации и перевод работника в другую местность вместе с работодателем. Таким образом, за его пределами остался перевод работника на постоянную работу к другому работодателю, который по непонятным причинам был перенесен в ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ. Эти действия законодателя дают повод считать переход работника в другую организацию какой-то иной категорией, не тождественной переводу на другую работу.

Поэтому не случайно большинство ученых- трудовиков, пытаясь сформулировать научное понятие перевода работника на другую работу, не включают в его содержание переход работника на постоянную работу к другому работо-

[11] Комментарий постатейный к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. Н. Г. Гладков, И. О. Снигирева. М.: Инфра-М, 2006. С. 180.

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

дателю, тем самым не признают его переводом на другую работу. При этом, классифицируя переводы на другую работу, они тем не менее выделяют смену работником работодателя в качестве одного из видов постоянных переводов на другую работу[13]. Другая группа исследователей вообще не считает переход работника к другому работодателю переводом на другую работу. По их мнению, в этой ситуации нужно вести речь не о переводе как таковом, а о прекращении трудового договора в порядке перевода в другую организацию (п. 5 ст. 77 ТК РФ).

Не разделяя данную позицию законодателя и отмеченных авторов, заметим, что вступать с ними в полемику по данному вопросу нет никакой необходимости, так как в науке трудового права этот вопрос уже был проанализирован, в результате чего сделан достаточно обоснованный и убедительный вывод: переход работника к другому работодателю является одним из видов перевода на другую работу, в связи с чем законодателю необходимо закрепить его в легальном понятии «перевод на другую работу», предусмотренном в части 1 статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации[14].

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

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

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

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

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

[13] Буянова М. О. Трудовое право России. М.: Проспект, 2013. С. 71.
[14] Савин В. Т., Савин С. В. Правовое регулирование перевода работника на постоянную работу к другому работодателю // Пробелы в российском законодательстве. 2016. № 3. С. 163.

гулируемого ч. 1 указанной статьи.

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

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

1) изменение трудовой функции;

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

3) изменение места расположения работодателя (другая местность);

4) смену работником работодателя (другая организация).

Данные виды переводов, которые должны охватываться общим понятием перевода работника на другую работу, способствуют установлению элементов, характеризующих категорию «другая работа», что очень важно, так как никаких указаний в ТК РФ по этому поводу не содержится. Этими элементами, составляющими содержание данной категории, являются: работа по измененной трудовой функции, другое структурное подразделение, иная местность, другой работодатель.

Анализ данных элементов, проведенный специалистами в области трудового права, позволил сформулировать определение другой работы следующим образом: «под другой работой следует понимать работу по иной специальности, профессии, должности, квалификации, иного конкретного вида работы, в другом структурном подразделении работодателя или в другой местности по сравнению с теми, которые были обусловлены сторонами при заключении трудово-

го договора или реально сложились на момент решения вопроса о переводе на другую работу».

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

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

Все эти противоправные переводы работников на другую работу объединяются таким признаком, как незаконный перевод, который, по всей видимости, происходит в результате невыполнения работодателем норм гл. 12 ТК РФ, регулирующих перевод работников на другую работу. Соблюдение же данных норм указывает на правомерность (законность) произведенного работодателем перевода, что исключает его материальную ответственность[15].

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

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении раз-

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

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

Согласно сложившейся судебной практике, если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора, неправомерного перемещения, изменения организационных или технологических условий труда у работника возник вынужденный прогул, то на работодателя возлагается обязанность возместить ему материальный ущерб применительно к правилам, установленным для оплаты вынужденного прогула незаконно уволенного.

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

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

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

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

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

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

Статья 234 ТК РФ выделяет два самостоятельных случая возможности возложения на работодателя материальной ответственности. Это задержка выдачи работнику трудовой книжки и внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника. Указанные нарушения работодателя могут фактически лишить работника возможности трудиться.

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

Как указал суд, признавая требования законными, фактически трудовая книжка получена истицей не в день увольнения, а позже, что подтверждается распиской о ее получении. Довод ответчика о том, что истицей не было представлено доказательств невозможности ее трудоустройства без трудовой книжки, суд отклонил. При этом суд пояснил, что ТК РФ расценивает отсутствие у работника трудовой книжки как препятствие к трудоустройству, поэтому в силу ст. 234 ТК РФ право на оплату среднего заработка за задержку выдачи трудовой книжки возникает у работника со следующего дня после увольнения, когда трудовая книжка не была выдана, по день ее выдачи или направления уведомления в предусмотренных законом случаях[16].

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

Как указал суд, признавая требования истца законными, трудовое законо-

[16] Апелляционное определение Омского областного суда от 23.08.2017 по делу № 33-5800/2017. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

дательство расценивает факт отсутствия у работника трудовой книжки как препятствие к трудоустройству, а период задержки ее выдачи - как период незаконного лишения работника возможности трудиться. Доказательств трудоустройства истца без трудовой книжки, выдача которой при увольнении истца была неправомерно задержана, ответчик не представил. Доводы ответчика о том, что между сторонами имелась устная договоренность о времени выдачи трудовой книжки, и отсутствии разногласий отклонены как не основанные на нормах законодательства[17].

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

Как указал суд, удовлетворяя требования истца, в нарушение ст. 84.1 ТК РФ в последний день работы трудовая книжка истцу не выдана, поэтому в силу ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить ему заработную плату с даты увольнения, т.е. со дня, когда трудовая книжка должна была быть выдана, и до дня ее получения. Суд отклонил довод работодателя о злоупотреблении истцом своим правом ввиду непредставления при поступлении на работу трудовой книжки, т.к. это обстоятельство не освобождает работодателя от обязанности ведения трудовой книжки. Также не приняты доводы об освобождении работодателя от ответственности за выдачу трудовой книжки в связи с направлением истцу уведомления о необходимости ее получения, поскольку достоверных доказательств направления такого уведомления не представлено[18].

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

К примеру, предметом рассмотрения Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда было дело по апелляционной жалобе П. на решение Мещанского районного суда Москвы, которым П. отказано в иске к

[17] Апелляционное определение Ростовского областного суда от 17.07.2017 по делу № 33 11809/2017. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
[18] Апелляционное определение Иркутского областного суда от 18.05.2017 по делу № 33 4765/2017. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

директору ФСБ России, руководителю Пограничной службы ФСБ России, начальнику отряда пограничного контроля в международном аэропорту Шереметьево об обязании выдать трудовую книжку с записью о стаже военной службы и о взыскании компенсации за задержку выдачи трудовой книжки.

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

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

Действительно, иные документы о стаже не подменяют трудовую книжку, а лишь дополняют ее. Так, в соответствии с п. 2 Постановления Правительства РФ № 225 в трудовую книжку по месту работы также вносится, с указанием соответствующих документов, запись о времени военной службы в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе».

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

16.04.2003 № 255, Верховный Суд РФ, отказывая в удовлетворении требований, дал расширительную трактовку последствиям невыдачи трудовой книжки, констатируя, что осуществление предоставленных работникам прав в

области социально-трудовых отношений может касаться не только возмещения работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться, но также учета страхового стажа для последующего назначения трудовой пенсии, исчисления страхового стажа для получения пособия по временной нетрудоспособности[19].

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

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

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

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

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

Но предположим, что работник может скрыть факт увольнения с прошло-

[19] Решение Верховного Суда РФ от 25.01.2012 № ГКПИ11-2044. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

го места работы в случае наличия записи о дисциплинарном увольнении, предусмотренном ст. 81 ТК РФ.

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

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

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

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

Основанием к внесению записи об увольнении в трудовую книжку является приказ работодателя об увольнении работника по основаниям, установленным трудовым законодательством. Внесение записи в трудовую книжку при этом должно точно соответствовать норме закона, а формулировка причины увольнения - юридическому факту самого увольнения.

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

Не соответствующая законодательству формулировка причины увольне-

ния работника - это внесение записи:

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

б) не соответствующей самому факту увольнения по конкретному основанию.

Приведем примеры таковых:

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

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

2.2 Материальная ответственность работодателя, за вред, причиненный имуществу работника

Как уже отмечалось, Трудовой кодекс РФ предусматривает целую систему средств, направленных на охрану и защиту прав работников. При этом субъектом материальной ответственности работодатель выступает лишь в тех случаях, когда им нарушаются обязанности имущественного характера, когда имеется к тому основание, так называемое имущественное правонарушение или трудовое имущественное правонарушение.

Среди новелл о материальной ответственности работодателя перед работником свое определенное место занимает ответственность за надлежащую охрану личной собственности работника. Такая ответственность впервые получила легальное закрепление именно в трудовом законодательстве (ст. 235 ТК РФ). Ранее эти случаи подпадали под нормы гражданского законодательства, поэтому многие ученые в области трудового права считали, что к данной группе отношений должны применяться нормы гражданского, а не трудового права.

Теперь эта неопределенность снята, о чем гласит ст. 235 ТК РФ: «Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в

полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре». Это означает защиту права собственности работника средствами трудового права.

Случаи причинения ущерба имуществу работника в Трудовом кодексе РФ не приводятся. Ущерб имуществу работника может быть причинен:

- работником организации при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей, а также гражданином, выполняющим работу по гражданско-правовому договору, если при этом он действовал или должен был действовать по заданию работодателя и под его контролем за безопасным ведением работ (например, повреждение, порча верхней одежды, головных уборов, обуви, иных вещей, при проведении ремонтных работ в организации);

- порчей, утратой вещей, переданных на хранение в гардероб организации, а также оставленных без сдачи их на хранение в местах, отведенных для этих целей, и в других случаях.

Следовательно, материальная ответственность работодателя наступает во всех случаях причинения ущерба имуществу работника противоправными виновными действиями (бездействием) работодателя.

При этом надо заметить, что работодатель отвечает за сохранность не всего имущества работника, а только того, сохранность которого он обязан обеспечить (например, сохранность личной одежды работника в специально предназначенном для ее хранения месте, когда работник работает в спецодежде; сохранность принадлежащего работнику инструмента, оснастки, механизмов, имущества, используемого в интересах работодателя, переданных ему в пользование)[20], т.е. имущества, косвенным образом вовлеченного в процессе выполнения работником трудовой функции согласно заключенному трудовому договору.

Таким образом, материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, наступает при выполнении последним

[20] Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К. Н. Гусова. М., 2016. С. 510.

обязанностей по трудовому договору, т.е. такая ответственность связана как с непосредственным использованием имущественных ценностей работника: оборудования, механизмов, инструмента, материалов, полуфабрикатов, так и с косвенным вовлечением имущества в трудовой процесс. Речь идет прежде всего об инструментах и другом личном имуществе работника, используемом им с согласия или ведома работодателя в его интересах (ст. 188 ТК РФ). Но это может быть и другое имущество, например, одежда, в которой работник выполняет работу, личный транспорт, если этот транспорт припаркован на стоянке организованном работодателем, на котором работник ездит на работу[21].

Возмещение расходов, связанных с использованием имущества работника, влечет компенсацию за использование, износ (амортизацию); возмещаются также расходы, связанные с его использованием (например, ремонтом). Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, заключенного в письменной форме, независимо от того, использовано ли имущество работника с согласия или ведома работодателя. При утрате или повреждении указанного имущества по вине работодателя работнику возмещается понесенный им ущерб.

Следовательно, независимо от того, используется ли имущество работника в трудовом процессе по соглашению с работодателем или оно косвенно присутствует в этом процессе, работодатель в соответствии со ст. 235 Трудового кодекса РФ несет имущественную ответственность за виновное причинение вреда этому имуществу.

Ущерб возмещается в полном объеме и исчисляется исходя из рыночных цен, действующих в данной местности в день добровольного удовлетворения требования работника, а если требование добровольно удовлетворено не было, то в день вынесения судом решения о возмещении ущерба[22].

Законодатель подчеркивает, что применяются рыночные цены не на день обнаружения ущерба, а на момент его возмещения. При этом применяются пра-

[21] Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. М. Ю. Тихомирова. М., 2017. С. 608.
[22] Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Ю. П. Орловского. М., 2017. С. 531.

вила ст. 393 Гражданского кодекса РФ, а именно: «Должник обязан возместить кредитору убытки, причиненные неисполнением или ненадлежащим исполнением обязательства».

Возмещение ущерба, как правило, производится в денежной форме, но с согласия работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю в письменной форме. Часть 3 ст. 235 ТК РФ не устанавливает срок, в течение которого работник обращается к работодателю с заявлением о возмещении ущерба.

Законодатель установил срок, в пределах которого заявление должно быть рассмотрено работодателем. Если работодатель принял решение возместить ущерб, причиненный имуществу работника, по соглашению с ним определяется форма возмещения. С согласия работника ущерб может быть возмещен в натуре (предоставлена вещь такого же рода и качества, исправлена поврежденная вещь и т.п.).

При нерассмотрении заявления работника в 10-дневный срок независимо от причин или неполучения ответа от работодателя в тот же срок работник вправе обратиться в суд.

Согласно ст. ст. 195, 196 Гражданского кодекса РФ срок для защиты права по иску лица, право которого нарушено (исковой срок давности), устанавливается в три года.

Итак, трудовое законодательство с принятием и вступлением в силу Трудового кодекса РФ приобрело в качестве самостоятельного основания материальной ответственности работодателя его ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника.

Таким образом, практически перестал существовать вопрос о том, как, в каких случаях, в каком размере и в каком порядке будет возмещен ущерб, причиненный по вине работодателя имуществу работника в процессе труда. Это, в конечном счете, и означает защиту права собственности работника средствами трудового права.

2.3 Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

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

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

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

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

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

Изучив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, проверив законность и обоснованность решения суда в пределах доводов жалобы в соответствии со статьей 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия приходит к следующему.

Судом установлено и из материалов дела следует, что К.А.Н. работает в эксплуатационном локомотивном депо Санкт-Петербург-Финляндский Ок-

тябрьской дирекции тяги - структурного подразделения Дирекции тяги - филиала ОАО «РЖД» в должности помощника машиниста тепловоза.

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

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

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

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

Судебная коллегия считает, что, разрешая исковые требования, суд правильно определил юридически значимые обстоятельства дела, применил закон, подлежащий применению, дал надлежащую правовую оценку собранным и исследованным в судебном заседании доказательствам, и постановил решение, отвечающее нормам материального права при соблюдении требований гражданского процессуального законодательства.

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

действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

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

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

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

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

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

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

Фактов, которые не были учтены судом первой инстанции при рассмот-

рении дела, но имели существенное значение для рассмотрения дела, влияли бы на обоснованность и законность судебного решения, в апелляционной жалобе не содержится[23].

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

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

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

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

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

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

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

Разрешая заявленные требования в части взыскания невыплаченной заработной платы, руководствуясь положениями ч. 1 ст. 135 и ч. 6 ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации, суд первой инстанции пришел к правильно-

[23] Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 05.07.2017 № 33-12347/2017 по делу № 2-515/2017. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

му выводу о том, что истцу полностью выплачена заработная плата.

В данной части решение суда сторонами не обжаловано.

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

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

Таким образом, с учетом положений ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации, суд пришел к правильному выводу о том, что ответчик должен был выплатить истцу средний месячный заработок на период трудоустройства, но не более 2 месяцев.

В части взыскания компенсации за неиспользованный очередной отпуск при увольнении, суд, руководствуясь положениями ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации, пришел к выводу о том, что ответчик обязан выплатить истцу компенсацию за неиспользованный очередной отпуск продолжительностью 2,33 дня[24].

Кроме того, суд первой инстанции, установив, что ответчиком допущена задержка выплаты окончательного расчета, руководствуясь ст. 236

Трудового кодекса Российской Федерации, обоснованно взыскал с ответ-

[24] Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 01.12.2015 № 33-20778/2015 по делу № 2-5918/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

чика в пользу истца компенсацию за задержку выплат.

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

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

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

Материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться, возможен: при незаконном отстранении работника от работы, его увольнении или переводе на другую работу; в случае отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

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

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

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 и др.

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)[25].

В известной мере проблема компенсации морального вреда при нарушении трудовых прав работников была решена с принятием[26] Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10.

[25] КЗоТ РФ (в ред. Фед. закона от 17 марта 1997 г.) // СЗ РФ. 1997. № 12. Ст. 1382.
[26] Постановление № 10 Пленума Верховного Суда РФ // Трудовое законодательство. 2002. С. 593.

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 и т.п.) 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 п. 5 этого Постановления была дана широкая трактовка случаев компенсации морального вреда в трудовых отношениях путем применения аналогии гражданского законодательства. В частности, отмечалось, что отсутствие в законодательном акте указания на компенсацию морального 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 и т.п.

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 или 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.

Возмещение морального вреда в трудовых правоотношениях уже в 1997 г. получило законодательное закрепление. К сожалению, надо признать, что законодатель в отличие от Верховного Суда принял несколько иное решение, легализовав в ст. 213 (п. 5) КЗоТ (в ред. Федерального закона от 17 марта 1997 г. № 59-ФЗ) только случаи возмещения морального вреда незаконно уволенным или переведенным работникам. Во всех остальных случаях нарушения трудовых прав работника возмещение работодателем морального вреда не предусматривалось.

Годы, истекшие с момента принятия пункта пятого ст. 213 КЗоТ РФ и до принятия действующего ныне Трудового кодекса РФ, показали, что в результате отсутствия в трудовом законодательстве четких указаний по поводу оснований и порядка компенсации морального вреда суды иногда отказывали работникам в удовлетворении их законных требований при существенном нарушении их трудовых прав. Такой отказ касался, например, случаев задержки выплаты заработной платы. Суды чаще всего ссылались на отсутствие вины работодателя, который в условиях кризиса из-за отсутствия денежных средств длительное время не выплачивал работникам заработную плату.

В Трудовом кодексе РФ (ст. 237) законодатель, как верно заметили М.В. Лушникова и А.М. Лушников, возвращает прежнее «широкое» применение возмещения морального ущерба, причиненного работнику. Это означает, что

любые неправомерные действия или бездействие работодателя могут повлечь возмещение работнику морального вреда в денежной форме[27].

Такая позиция является верной, она соответствует духу времени и согласуется с высказываниями ученых в области права. Так, А.М. Эрделевский пишет, что право на хорошую трудовую репутацию может быть нарушено и в результате незаконного применения к работнику дисциплинарного взыскания, ибо применение дисциплинарного взыскания, тем более незаконного, умаляет трудовую репутацию работника, что может повлечь за собой нравственные страдания и переживания.

В принципе любая форма нарушения закона безнравственна и аморальна, тем более неправомерные действия работодателя в отношении подчиненных ему работников, ибо работодатель и работник своего рода социальные партнеры, трудовой договор сближает их, они находятся в определенного рода социальном контакте.

Если в гражданском праве круг причинителей морального вреда обширен, им может быть любое лицо, то в трудовом праве круг таких лиц носит персонифицированный 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. Иногда, раз возникнув, оно продолжается в течение всей трудовой деятельности работника.

Нормы Трудового кодекса РФ не устанавливают какого-либо специального, отличного от установленного в гражданском законодательстве определения понятия морального вреда. Под моральным вредом в соответствии со ст. ст. 151, 1099 Гражданского кодекса РФ понимаются физические или нравственные страдания, причиненные гражданину.

[27] Лушникова М. В., Лушников А. М. Курс трудового права. М., 2014. Т. 2. С. 542.

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 и т.п.

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 Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Уместно заметить, что термины гражданского права «возмещение имущественного ущерба» и «компенсация морального вреда» в Трудовом кодексе РФ не всегда применяются единообразно и последовательно (см. 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, т.е. о его денежном эквиваленте»[28].

Основной нормой, устанавливающей правила компенсации, причиненного работнику морального вреда, является ст. 237 Трудового кодекса 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

[28] Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под общ. ред. М. Ю. Тихомирова. М., 2017. С. 28.

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 Трудовом кодексе 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. Лушникова, которые полагают, что подобное положение «можно считать очевидным пробелом в правовом регулировании трудовых отношений»[29], имея в виду отношения по возмещению морального ущерба, причиненного работнику работодателем.

Статья 237 Трудового кодекса РФ в сочетании со ст. 233 этого Кодекса предусматривает компенсацию морального вреда, причиненного работнику любым виновным неправомерным поведением (действием или бездействием) работодателя, независимо от того, какие права работника нарушаются этими действиями (бездействием) - имущественные или неимущественные.

С позиций ст. ст. 151, 1099 Гражданского кодекса РФ ст. 237 Трудового кодекса 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 (гл. 25, 26 ТК РФ). Нарушение этих имущественных прав в целом ряде случаев приводит к нарушению и личных неимущественных прав работника. Например, несвоевременная или неполная выпла-

[29] Лушникова М. В., Лушников А. М. Указ. соч. С. 543.

та заработной платы нарушает право работника на свободу труда, так как ст. 4 Трудового кодекса РФ квалифицирует такое поведение работодателя как принуждение работника к труду, а также его право на достойного человека существование самого работника и его семьи. Неоплата или задержка оплаты ежегодного отпуска нарушает право работника на отдых и т.д.

Следовательно, основанием ответственности работодателя за причинение работнику морального вреда является наличие морального вреда, т.е. 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.

Трудовой кодекс 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 Гражданского кодекса РФ: «Отсутствие вины доказывается лицом, нарушившим обязательство».

Таким образом, по аналогии с правилами п. 2 ст. 401 и п. 2 ст. 1064 Гражданского кодекса на работодателя возлагается бремя доказывания отсутствия своей вины в причинении морального вреда[30].

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 безра-

[30] Эрделевский А. М. Компенсация морального вреда в трудовых отношениях // Управление персоналом. 2018. № 2. С. 71.

ботного в связи в задержкой выдачи трудовой книжки; задержка выплаты заработной платы, поставившая семью в сложное материальное положение, и т.д. 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 правах 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 Конституции РФ (ст. 19), 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 УК 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, законода-

тель 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[31]. принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства

[31] Конвенция МОТ № 111 Рекомендации МОТ № 111(Ст. 1.П. 1). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

возможностей или обращения в отношении доступа к профессиональному обучению, доступа к труду и к различным занятиям, а также в отношении условий труда. Таким образом, в предмет дискриминации в сфере труда в международные стандарты включены: доступ к профессиональному обучению, доступ к труду и к различным занятиям, а также условия труда.

Содержание дискриминации составляет ее результат, которым является ликвидация или нарушение равенства прав, возможностей и обращения в сфере труда. Формами дискриминации могут быть, по крайней мере, три: всякое различие, исключение или предпочтение[32].

Таким образом, основаниями дискриминации для признания ее в качестве таковой в международно-правовых актах (Конвенция МОТ № 111) указываются признаки, по которым она происходит: признаки расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и др. Исходя из международно-правовых актов (п. 2 Конвенции МОТ № 111, п. 2 Рекомендации № 111), государство обязано, как справедливо отмечает К.Д. Крылов, определить, провозгласить и проводить национальную политику равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятости, направленную на недопущение и искоренение всякой дискриминации в сфере труда. Такая политика должна применяться посредством согласованных с национальными условиями и практикой методов, путем законодательных мероприятий, коллективных договоров между представительными организациями работодателей и работников или всяким другим способом, совместимым с национальными условиями и практикой[33].

В российском трудовом законодательстве последних лет расширены принципиальные правовые положения, устанавливающие и регламентирующие запрещение дискриминации в сфере труда, по сравнению с прежним отечественным законодательством о труде. Так, впервые в отечественном трудовом законодательстве прямо указано на недопустимость ограничения прав или

[32] Новый Трудовой кодекс Российской Федерации и проблемы его применения / отв. ред. К. Н. Гусов. М., 2004. С. 47 - 48.
[33] Там же. С. 50.

установления преимуществ в зависимости от наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания. Особо указано на запрещение отказывать в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ст. 64 ТК РФ).

Недопущение дискриминации - одно из основных правовых положений, регламентирующих оплату труда. В соответствии с международными нормами государство должно обеспечивать применение в отношении всех работников принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за равный труд. При этом имеется в виду, что вознаграждение включает заработную плату или обычное жалование, основное или минимальное, и всякое другое вознаграждение, предоставляемое прямо или косвенно, в деньгах или в натуре работодателем работнику в силу выполнения последним какой-либо работы. При этом государством должны быть приняты меры, способствующие объективной оценке различных работ на основе затрачиваемого труда.

Согласно Трудовому кодексу РФ (ст. 132) запрещается какая-либо дискриминация при установлении или изменении заработной платы и других условий оплаты труда. Заработная плата каждого работника должна зависеть от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Подводя итог сказанному выше, мы приходим к выводу о том, что любая дискриминация в сфере труда влечет возникновение права потерпевшего на компенсацию причиненного такой дискриминацией морального вреда.

Трудовой кодекс РФ (ст. 3) установил, что лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда (ст. 3 ТК РФ). Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке, отнесено Трудовым кодексом РФ (ст. 2) к основным принципам правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Работники вправе также обратиться в органы Федеральной инспекции труда с

заявлением, письмом, жалобой о нарушениях их трудовых прав.

Материальная ответственность работодателя наступает в случае, если он своими дискриминационными действиями (бездействием) причинил работнику имущественный ущерб и (или) моральный вред. Так, при незаконном лишении работника возможности трудиться работодатель обязан возместить не полученный работником заработок. Вместе с тем следует подчеркнуть, что размер компенсации морального вреда не зависит от возмещения материального ущерба, причиненного дискриминацией. При определении его размера учитываются степень физических и нравственных страданий, вина лица, допустившего дискриминацию, и иные заслуживающие внимания обстоятельства.

Исследуя содержание ст. 3 Трудового кодекса РФ, нельзя не заметить, что законодатель в ч. 3 этой статьи ТК РФ указывает на обстоятельства, которые в соответствии с общепризнанными международно-правовыми нормами не могут рассматриваться как дискриминационные. Их назначение - обеспечить охрану здоровья и труда лицам, нуждающимся в повышенной социальной и правовой защите, а также предусмотреть возможность учета (при приеме на работу) различий, исключений и ограничений, свойственных установленным федеральным законом требованиям, предъявляемым к данному виду труда.

К охране здоровья и труда относятся, например, нормы, запрещающие прием на некоторые виды работ без предварительного медицинского освидетельствования. Примером дополнительных требований, свойственных данному виду труда, является требование пройти профессиональный отбор для занятия должности (профессии), связанной с движением поездов (ст. 16 Закона о железнодорожном транспорте).

Право гражданина на заключение трудового договора может быть ограничено в соответствии со вступившим в законную силу приговором суда, устанавливающим в качестве меры наказания лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 47 УК РФ). В некоторых случаях не допускается прием на работу лиц, которым по медицинским показаниям такая работа запрещена (например, педагогическая деятель-

ность)[34]. Заслуживает внимания вопрос о компенсации морального вреда, причиненного необоснованным отказом работодателя в заключении трудового договора. Такой отказ прямо нарушает соответствующий запрет, установленный в ст. 64 Трудового кодекса РФ, порождает право на компенсацию морального вреда.

Из смысла ст. 64 Трудового кодекса РФ следует, что по общему правилу отказ в заключении трудового договора следует считать обоснованным и правомерным лишь в случае, если при наличии соответствующей вакансии отказ связан с деловыми качествами работника. В противном случае отказ в заключении трудового договора является неправомерным действием и порождает у лица, которому необоснованно отказано в заключении трудового договора, право на компенсацию морального вреда. Это право может быть реализовано им в судебном порядке как путем предъявления в суд самостоятельного требования о компенсации морального вреда, так и одновременно с требованием о признании отказа незаконным и понуждении работодателя к заключению трудового договора (рассмотреть возможность заключить трудовой договор).

При рассмотрении требований о компенсации морального вреда, причиненного необоснованным отказом в заключении трудового договора, следует учитывать следующее обстоятельство. Хотя указанное действие является нарушением предписания нормы трудового законодательства (ст. 64 Трудового кодекса РФ), в момент правонарушения между причинителем вреда и потерпевшим не существует трудового правоотношения, поскольку потерпевший еще не является работником, а причинитель вреда - работодателем. Следовательно, к отношениям этих лиц ст. 237 Трудового кодекса РФ неприменима, поскольку она устанавливает правила компенсации морального вреда лишь при наличии трудовых отношений между причинителем вреда и потерпевшим.

К указанным отношениям прямо применяются положения ст. ст. 151, 1099, 1101 Гражданского кодекса РФ, которые не содержат указания на согла-

[34] Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К. Н. Гусова. М., 2015. С. 18.

шение между причинителем вреда и потерпевшим как на самостоятельное основание для определения размера компенсации морального вреда.

Поэтому наличие соглашения о добровольной компенсации морального вреда в такой ситуации теоретически не исключает возможности в последующем предъявления потерпевшим иска и определения судом иного (большего) размера компенсации, хотя на практике такой исход рассмотрения предъявленного иска крайне маловероятен[35].

Статья 394 Трудового кодекса РФ предусматривает компенсацию морального вреда, причиненного незаконным увольнением работника или незаконным переводом его на другую работу. Согласно этой норме в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом. Отсутствие в указанной норме указания на соглашение сторон как основание для определения размера компенсации вовсе не означает, что размер компенсации морального вреда, причиненного незаконным увольнением или переводом, не может определяться соглашением сторон. Статья 394 Трудового кодекса РФ подлежит применению лишь в случае, если спор о незаконном увольнении или переводе не урегулирован по взаимному соглашению между работником и работодателем. Если же такое урегулирование состоялось, то и размер компенсации морального вреда может быть определен соглашением сторон.

В качестве самостоятельного основания возмещения работодателем морального вреда может быть при определенных условиях факт незаконного отстранения работника от работы, о котором в данной работе изложено выше.

Среди принадлежащих работнику нематериальных благ, умаление которых может повлечь возникновение у него права на компенсацию морального

[35] Эрделевский А. М. Компенсация морального вреда в трудовых отношениях // Управление персоналом. 2018. № 2. С. 71.

вреда, особого внимания заслуживают персональные данные работника, т.е. информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника (глава 14 ТК РФ).

Эта информация представляет собой разновидность личной тайны работника, правила защиты которой впервые установлены Трудовым кодексом РФ (ст. ст. 85 - 90). В частности, по общему правилу ст. 86 Трудового кодекса РФ все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее, и от него должно быть получено письменное согласие. При этом работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, характере необходимых персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение. Работники должны быть ознакомлены под расписку с документами организации, устанавливающими порядок обработки их персональных данных, а также о своих правах и обязанностях в этой области.

Трудовым кодексом РФ (ст. 86) установлен категорический запрет работодателю на получение и обработку персональных данных работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни, кроме случаев, когда это непосредственно связано с вопросами трудовых отношений и получено письменное согласие работника. Получение и обработка персональных данных работника о его членстве в общественных объединениях или профсоюзной деятельности допустима лишь в случаях, предусмотренных федеральным законом. Отказ работника от своих прав на сохранение и защиту тайны персональных данных, как известно, ничтожен и не влечет за собой юридических последствий.

Следовательно, в соответствии со ст. 89 Трудового кодекса РФ работники имеют право на полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных, свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные

данные работника (кроме случаев, предусмотренных федеральным законом), доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору. Работники вправе требовать исключения или исправления неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований норм Трудового кодекса РФ.

Неправомерный отказ работодателя исключить или исправить персональные данные работника, а также любое нарушение прав работника на защиту персональных данных влечет возникновение у работника права требовать устранения нарушения его прав и компенсации причиненного таким нарушением морального вреда. Работодатель может причинить моральный вред работнику, не связанный с причинением имущественного вреда, и в случае незаслуженного объявления дисциплинарного взыскания. В этом случае работник также вправе требовать компенсации морального вреда в денежной форме. Здесь размер компенсации определяется соглашением сторон, а при отсутствии такового - судом.

Таким образом, правоприменительная практика в соответствии с Трудовым кодексом РФ не может ограничиться лишь отдельными случаями возмещения работнику денежной компенсации за причинение морального вреда, указанными в ряде статей Трудового кодекса РФ.

Как показывает анализ нарушений работодателем трудовых прав работников, такие нарушения повсеместны и многообразны. Это - нарушение условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; права на отдых, обеспечиваемое установлением предельной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, а также ежегодных оплачиваемых отпусков; права на объединение в профессиональные союзы и др. Непосредственное восстановление в установленном законом порядке нарушенного права работника непременно должно быть осуществлено путем предъявления соответствующего иска о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему незаконными действиями (бездействием) работодателя.

По нашему мнению, представляется правильной позиция, согласно которой Трудовой кодекс РФ не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда. Требование работника о возмещении морального вреда может быть удовлетворено в случае причинения ему такого вреда любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя.

Возмещение морального вреда возможно и в тех случаях, когда нарушаются и имущественные права работника, связанные с несвоевременной или неполной выплатой причитающихся ему средств.

Невозможно было бы не замечать существенного морального вреда, причиняемого многим работникам бюджетной сферы (особенно учителям, врачам), работникам сельского хозяйства, которым в ряде регионов России порой систематически не выплачивают своевременно заработную плату и отказывают в возмещении морального вреда лишь на том основании, что это их «имущественные права».

Оплата труда - это не только имущественный элемент в трудовом правоотношении. Это также показатель чести и достоинства работника, оценки его как личности, занятой производительным трудом.

Анализ судебной практики, изученной нами при подготовке данного научно-практического пособия, приводит к выводу о том, что с принятием Трудового кодекса РФ многие граждане России все чаще стали обращаться в судебные органы с требованием о возмещении морального вреда, когда работодателем нарушены права работников, установленные Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, регулирующими трудовые отношения.

Чаще всего такие обращения имеют место в связи с нарушением права работника на труд: при незаконном увольнении по различным основаниям, переводе на другую работу, отстранении от работы. Кроме того, значительная часть судебных дел о возмещении морального вреда, как показывает судебная практика, относится к нормам института заработной платы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

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

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

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

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

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

4. Исключить презумпцию возмещения морального вреда работодателем, поскольку при решении вопроса о наличии морального вреда заложены субъективные критерии, не каждый работник будет испытывать нравственные страда-

ния, например, при его незаконном увольнении и т.д.

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

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

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом изменений, одобренных в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 г.) // Российская газета. – 1993. – 25 дек. - № 237.

2 Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1).

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

4 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. - № 6.

II Специальная литература

5 Бочарникова, М. А. Когда работник несет материальную ответственность перед работодателем? / / М. А. Бочарникова // Азбука права. – 2021. – С. 47-60.

6 Бочарникова, М. А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М. А. Бочарникова, З. Д. Виноградова, А. К. Гаврилина; отв. ред. Ю. П. Орловский. - М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2020. - 1680 с.

7 Бриллиантова, Н. А. Трудовое право: учебник / Н. А. Бриллиантова, О. Н. Волкова, Н. Г. Гладков; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. - М.: Проспект, 2017. - 810 с.

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

9 Виноградова, З. Д. Когда работодатель несет материальную ответственность перед работником? / З. Д. Виноградова // Азбука права. – 2021. – С. 56-71.

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

11 Зайцев, Е. Материальная ответственность начинается с подписания договоров, актов / Е. Зайцев // Трудовое право. - 2017.- № 12. - С. 29 - 32.

12 Касарев, А.И. Теория государства и права: учебник /А И. Касарев. - М.: Проспект, 2017. - 670 с.

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

14 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. Ю. П. Орловского. - 5-е изд. испр., перераб. и доп. - М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2017. - 1500 с.

15 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. - М.: Городец, 2017. - 560 с.

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

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

18 Миронов, В.И. Трудовое право: учебник для вузов / В. И. Миронов. - СПб.: Питер, 2017.- 620 с.

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

20 Российское трудовое право: учебник для вузов / отв. ред. А. Д. Зайкин. - М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2017. - 680 с.

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

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

23 Савин, В.Т. Понятие «незаконный перевод на другую работу» как основание наступления материальной ответственности работодателя / В. Т. Савин // Актуальные проблемы российского права. - 2021. - № 12 (73). - С. 108-125.

III Судебная практика

24 Решение Верховного Суда РФ от 25.01.2012 № ГКПИ11-2044 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

25 Постановление Шестого арбитражного апелляционного суда от 04.09.2017 № 06АП-4283/2017 по делу № А73-2697/2017. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

26 Апелляционное определение Омского областного суда от 23.08.2017 по делу № 33-5800/2017. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

27 Апелляционное определение Ростовского областного суда от 17.07.2017 по делу № 33 11809/2017. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

28 Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 05.07.2017 № 33-12347/2017 по делу № 2-515/2017. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

29 Апелляционное определение Челябинского областного суда от 25.05.2017 по делу № 11-6946/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

30 Апелляционное определение Иркутского областного суда от 18.05.2017 по делу № 33-4765/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

31 Апелляционное определение Самарского областного суда от 16.05.2017 по делу № 33-6403/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

32 Определение Московского городского суда от 02.05.2017 № 4г-1538/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

33 Апелляционное определение Московского городского суда от 24.04.2017 №33-11718/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

34 Апелляционное определение Челябинского областного суда от 20.04.2017 по делу № 11-5237/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

35 Апелляционное определение Московского областного суда от 11.01.2017 по делу № 33-205/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

36 Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 01.12.2015 № 33-20778/2015 по делу № 2-5918/2015 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».