

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

Маркова Н.В.

Научный руководитель - доцент Маргацкая Н.А.

Сибирский федеральный университет

Материальная ответственность одной из сторон трудового договора наступает, если ею причинен ущерб другой стороне в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия). Как известно, существуют две формы вины: умысел и неосторожность. Умысел характеризуется тем, что субъект осознает противоправность своих действий, предвидит их крайне вредные последствия и желает или сознательно допускает их наступление¹.

Работодатель и работник связаны между собой целым комплексом взаимных прав и обязанностей. Одной из обязанностей является требование возместить другой стороне причиненный в процессе трудовой деятельности материальный ущерб.

В нынешний Трудовой кодекс были введены ряд новых и даже в некотором роде революционных для российского трудового законодательства норм, касающихся материальной ответственности работодателя. Цель этого смелого шага – защитить имущественные интересы работника. Между тем в соблюдении законодательства заинтересован не только работник, но и работодатель. Последнему неисполнение норм о материальной ответственности может грозить серьезными финансовыми потерями. Согласно ст. 232 ТК материальная ответственность – это обязанность стороны трудового договора возместить виновно причиненный другой стороне ущерб. Под ущербом понимается утрата или понижение ценности имущества и затраты на его восстановление. Виновным считается действие, если оно было совершено умышленно либо по неосторожности, при этом умышленность действия предполагает сознательное намерение причинить ущерб, а под неосторожностью подразумевается недостаточная предусмотрительность и небрежность. Если ущерб причинен невиновным действием, то оснований для применения соответствующих норм законодательства нет. Основания возникновения материальной ответственности работодателя перед работником.

Первое основание – это "лишение возможности трудиться" (ст. 234 ТК РФ), которое подразумевает отстранение сотрудника от работы в результате незаконного увольнения, перевода и т.п. Обычно это происходит в следующих случаях: При отказе работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе

К примеру, отстранение в случаях, не предусмотренных действующим законодательством, при некачественном составлении учебной программы преподавателем учебного заведения

При задержке работодателем выдачи трудовой книжки или внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Не имея на руках трудовой книжки, работник лишен возможности поступить на работу к другому работодателю, так как при приеме на работу она должна быть предъявлена.

¹ Лишук В.В. Трудовое право / В.В. Лишук // МФПА. - 2004

Например, когда работодатель не выполнил порядок увольнения (например, работник уволен за прогул без истребования письменного объяснения о причине прогула или работник уволен в связи с сокращением численности или штата без предупреждения за два месяца), при отсутствии основания увольнения (например, работник отсутствовал на работе без уважительных причин три часа подряд, а не четыре, как указано в Трудовом кодексе), когда работник не входит в круг лиц, подлежащих увольнению по инициативе работодателя (например, беременная женщина не может быть уволена за нарушения трудовой дисциплины).

К примеру, если работодатель вместо основания прекращения трудового договора «расторжение трудового договора по инициативе работника» указывает «расторжение трудового договора по инициативе сторон», то это не может явиться препятствием для трудоустройства работника к другому работодателю»¹.

В других случаях, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором. Как мы видим, все эти ситуации – весьма распространенное явление. Обратите внимание, что этот перечень не закрытый. Судом в эту категорию могут быть включены и иные действия работодателя, по тем или иным причинам отстранившего сотрудника от выполнения служебных обязанностей.

Например, при необоснованном отказе в приеме на работу лицу, приглашенному в порядке перевода от другого работодателя, а также в случаях несвоевременного заключения трудового договора по вине работодателя. Если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора у работника возник вынужденный прогул, то на работодателя возлагается обязанность возместить ему материальный ущерб применительно к правилам, которые установлены для оплаты вынужденного прогула незаконно уволенного.

К примеру, при переводе работника без его согласия на нижеоплачиваемую работу на срок, превышающий месяц, по производственной необходимости.

Незаконным увольнением может быть и такое прекращение трудового договора, которое "не дошло" до юрисдикционного органа и не закончилось восстановлением на работе, а также наступлением других правовых последствий. Причем таких увольнений в реальной действительности не так уж мало. Но в этих случаях налицо чья-либо субъективная оценка факта неправомерности увольнения, хотя могут иметь место (и имеют) факты явного и бесспорного нарушения закона. Например, расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза без учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, когда оно требовалось, а первичная организация была создана (ч. 2 ст. 82 ТК РФ)².

В прежнем Кодексе законов о труде предусматривался максимальный предел удовлетворения денежных требований работника при разрешении трудового спора — не более чем за три года. Действующий Трудовой кодекс не устанавливает максимального предела, это означает, что работодатель должен возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться и в полном объеме³.

Под незаконным отстранением работника от работы понимается его отстранение с нарушением требований ст. 76 ТК, а также требований, установленных иными федеральными законами. Как правило, отстранение от работы обусловлено виновным

¹ Анисимов Л.Н. Имущественная (материальная) ответственность работодателя перед работником в трудовых отношениях / Л.Н. Лищук // Трудовое право. – 7.2008

² Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. Незаконное увольнение: некоторые вопросы теории и практики правового регулирования / Л.А. Андреева, К.Н. Гусов, О.М. Медведев // Справочник кадровика. 2007. N 7.

³ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова // Проспект. - 2004

поведением работника. Однако в ряде случаев отстранение от работы может быть обусловлено другими основаниями и в других целях. Например, в целях обеспечения безопасности, охраны жизни и здоровья самих работников либо других граждан (ст. 33, 51 Федерального закона от 30 марта 1999 г. "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения") (в ред. от 30 июня 2003 г.)). Отстранять работника от работы (должности) уполномочены различные государственные органы и должностные лица (следователи, государственные санитарные врачи, государственные инспекторы по охране труда и др.). Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях, когда работник был лишен возможности трудиться по вине работодателя.

Под незаконным увольнением или переводом на другую работу понимается увольнение или перевод на другую работу работника, совершенные с нарушением требований законодательства (нарушение основания или порядка (процедуры) увольнения или перевода). Характер нарушения законодательства не имеет значения, но ответственность работодателя наступает только при условии причинения работнику материального ущерба (потери заработка полностью или частично). Таким образом, в случае незаконного перевода работника на другую работу без потери в оплате труда работодатель будет нести ответственность только за причинение работнику морального вреда¹.

Во всех этих случаях материальная ответственность работодателя будет заключаться в возмещении работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения работы, которая оплачивалась ниже (в соответствии со ст. 394 ТК РФ). При возмещении среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания увольнения незаконным, выплаченное работнику выходное пособие подлежит зачету. Подлежат зачету также заработная плата за работу в другой организации, если он работал в ней на день увольнения, а также пособие по временной нетрудоспособности, выплаченные в пределах срока оплачиваемого прогула.

Второе основание, по которому у работодателя возникает материальная ответственность перед работником, – это задержка выплаты заработной платы или иных денежных средств. Это и есть та самая революционная норма, которую законодатель ввел в качестве гарантии защиты имущественных интересов работника. Однако в том, что данная правовая норма не всегда выполняется, виновата недобросовестность не столько работодателей, сколько законодателей, не установивших в законе конкретные сроки выплаты заработной платы. Любая пространная формулировка, допущенная в тексте закона, открывает путь к злоупотреблениям. Так получилось и в этом случае.

Ст. 236 Трудового кодекса устанавливает, что при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан сделать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер указанной денежной компенсации может быть установлен коллективным договором выше, чем предусмотрено Трудовым кодексом.

Однако законодатель не закрепил конкретный срок оплаты каждого проработанного месяца, установив только, что "заработная плата выплачивается не реже чем каждые

¹ Куренной А.М. Трудовое право России / А.М. Куренной // Юристъ. - 2004

полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организаций, коллективным договором или трудовым договором". Таким образом, сроки выплаты заработной платы должны устанавливаться непосредственно в организации.

В некоторых организациях сроки выплаты заработной платы вообще не определены. При таких обстоятельствах право на получение процентов за задержку выплаты заработной платы возникает у работника с первого числа месяца, следующего после того, за который производится выплата заработной платы. В ст. 236 ТК РФ установлена обязанность работодателя выплатить работнику проценты за задержку заработной платы и иных выплат, независимо от наличия или отсутствия вины представителей работодателя в данной задержке. Таким образом, работодатель, независимо от вины, несет ответственность за задержку работнику заработной платы и иных выплат. Он может быть освобожден от этой ответственности только в том случае, если докажет, что задержка произошла вследствие действия непреодолимой силы или в связи с умышленными действиями работника. Следует также указать и на то, что установленные ст. 236 ТК РФ проценты начисляются только на сумму основной задолженности работодателя перед работником.

Если работодатель задерживает выплату зарплаты более чем на 15 дней, работник имеет право прекратить работу до ее выплаты (ст. 142 ТК РФ). Но здесь опять возникает вопрос о сроках. Если срок выплаты зарплаты не установлен, то с какого момента должны отсчитываться эти 15 дней? Кроме того, в ряде случаев приостановка работы вообще законодательно запрещена (например, госслужащие не имеют права на забастовку).

Заработанная плата должна быть своевременно выплачена и работникам, выполняющим работу по поручению работодателя вне места постоянной работы, например, на территории другой организации или во время нахождения в командировке. В таких случаях причитающиеся работнику суммы могут быть высланы почтовым или телеграфным переводом за счет средств работодателя. Кроме того, в Кодексе отныне четко зафиксировано, что при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч. 7 ст. 136 ТК РФ).¹

Впрочем, что касается нарушения сроков выплаты денежных средств перед отпуском или при увольнении, то эти сроки законодатель установил более четко. Согласно ст. 136 ТК РФ оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала, то есть работник, не получив денежные средства в указанный в законодательстве срок, имеет право либо отказаться выходить в отпуск, либо потребовать денежной компенсации на основании ст. 236 ТК РФ. При увольнении выплата всех сумм работнику производится в день его увольнения. Если же работник не работал в этот день, то указанные денежные суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

Работодатель и (или) представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы, а также другие нарушения в сфере оплаты труда, несут ответственность не только на основании Трудового кодекса Российской Федерации, но и иных федеральных законов. Так, в ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях предусмотрена ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда, которая может быть применена

¹ Анисимов Л.Н. Имущественная (материальная) ответственность работодателя перед работником в трудовых отношениях / Л.Н. Лишук // Трудовое право. – 7.2008

и к виновным в нарушении законодательства об оплате труда. В соответствии со ст. 145.1 УК РФ полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных **законом** выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Непременным признаком преступления является наличие у руководителя организации прямого умысла на невыплату, утаивание заработной платы из корыстной или иной личной заинтересованности. Если невыплата обусловлена иными побуждениями, то состав преступления отсутствует. Не может наступить уголовная ответственность по данной статье при отсутствии у руководителя объективной возможности выплатить заработную плату или осуществить иную причитающуюся лицу выплату (например, отсутствие денежных средств на лицевом счете организации).

Третьим основанием для материальной ответственности работодателя перед работником является причинение вреда имуществу последнего (ст. 235 ТК РФ).

Ответственность работодателя за повреждение или уничтожение имущества работника должна наступать при доказанности общих юридически значимых обстоятельств, установленных для привлечения к материальной ответственности сторон трудового договора. Бремя доказывания этих обстоятельств не всегда лежит на работнике. Работник должен доказать возникновение у него ущерба в связи с повреждением или уничтожением принадлежащего ему имущества в процессе трудовой деятельности¹.

Трудовой кодекс впервые предусмотрел материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. Тем самым закрепляется правовое средство, обеспечивающее защиту интересов работника. По данной статье Кодекса работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Случаи причинения ущерба имуществу работника в Трудовом кодексе не приводятся. Следовательно, материальная ответственность работодателя наступает во всех случаях причинения ущерба имуществу работника противоправными виновными действиями (бездействием) работодателя. В то же время некоторые специалисты считают, что "работодатель отвечает за сохранность не всего имущества работника, а только того, сохранность которого он обязан обеспечить...", хотя законодатель не разграничивает, не конкретизирует случаи такой обязанности. Разумеется, на практике это создает проблемы: за что конкретно работодатель несет материальную ответственность, а за что (за какое имущество) он ответственности не несет².

Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба. Трудовой кодекс, к сожалению, не содержит ни положений об определении рыночной стоимости для целей трудового законодательства, ни ссылок на возможности применения других отраслей права; кроме того, не устанавливает органы или юридические лица, которые наделялись бы полномочиями по определению рыночной стоимости имущества; не приводит документов, подтверждающих рыночную стоимость.

¹ Миронов В.И. Трудовое право России / В.И. Миронов // Питер. - 2009

² Анисимов Л.Н. Имущественная (материальная) ответственность работодателя перед работником в трудовых отношениях / Л.Н. Лишук // Трудовое право. – 7.2008

Судебная практика свидетельствует о том, что работодатель возмещает работнику стоимость поврежденного имущества или расходы по восстановлению первоначальной стоимости имущества при следующих обстоятельствах: в случае утраты (порчи) имущества при производственных авариях; по причине необеспечения сохранности имущества (например, при пропаже имущества из неохраняемого гардероба).

Из смысла ч. 1 ст. 235 ТК РФ вытекает, что работодатель обязан обеспечить сохранность личных вещей (имущества) работника, находящихся в организации при выполнении работником трудовых обязанностей. Разумеется, представители работодателя должны выделить специальные помещения для хранения личных вещей работника, в частности одежды, во время выполнения им трудовой функции. При невыполнении данной обязанности представителями работодателя "вина работодателя в причинении ущерба работнику в связи с пропажей его личных вещей презюмируется", в связи с чем работодатель обязан возместить возникший у работника материальный ущерб, если не докажет отсутствие своей вины в пропаже вещей (имущества) работника.

Кодекс предусматривает форму и порядок возмещения ущерба имуществу работника. Так, при согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю, который обязан рассмотреть это заявление и соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. Если работник не согласен с решением работодателя или не получил ответа в установленный срок, работник имеет право обратиться с иском в суд¹.

Четвертым, и последним, основанием материальной ответственности работодателя является причинение морального вреда работнику (ст. 237 ТК РФ). Сразу заметим, что теперь закон позволяет сотруднику требовать компенсации морального вреда по любым основаниям, связанным с нарушением работодателем его прав. Правда, поскольку такая компенсация производится, как правило, по решению суда, то злоупотребления со стороны работников практически исключены. Моральный вред представляет собой нравственные или физические страдания, перенесенные работником по вине работодателя. Возмещение морального вреда – это условная материальная компенсация этих страданий.

Факт нравственных или физических страданий и, что не менее важно, обоснование его денежной оценки, возлагаются на работника. Работодатель и работник могут самостоятельно прийти к соглашению относительно размера и форм возмещения морального вреда. Обычно такое происходит, если работодатель, признавая свою ответственность за причиненный работнику моральный ущерб, добровольно готов его компенсировать неким денежным эквивалентом, а работник, в свою очередь, не предъявляет чрезмерных требований в отношении размера компенсации. В этом случае соглашение о возмещении морального вреда должно быть оформлено письменным документом.

Если сторонам прийти к соглашению не удастся, возмещение морального вреда производится через суд. В этом случае каждой из сторон нужно запастись аргументами в поддержку своих требований. Размер компенсации будет определен судом исходя из конкретных обстоятельств дела. Если работодатель откажется возместить моральный вред по решению суда, то компенсация в пользу работника будет взыскана принудительно².

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова // Проспект. - 2004

² Петрыкина Н. Материальная ответственность работодателя /Н. Петрыкина // Кадровый менеджмент. – 11.07.2005