

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 5 курса 511 группы
направления 40.03.01 «Юриспруденция» (бакалавриат)
юридического факультета
Илыняк Татьяны Владимировны

Научный руководитель
доцент, канд. филос. наук,

А.В. Солдунов

Заведующий кафедрой конституционного и
муниципального права
профессор, д-р юрид. наук,
Заслуженный юрист России

Г.Н. Комкова

Саратов 2017 год

СОДЕРЖАНИЕ

Введение. Юридическая ответственность категория многогранная и многоаспектная, имеет различные виды своего воплощения, в более продуктивном понимании, с учетом отраслевого критерия. В силу чего выделяют в рамках юридической ответственности конституционную, уголовную, административную, материальную и иные виды ответственности.

В контексте проведенного исследования особое место занимает материальная ответственность, положения о которой закрепляются в трудовом законодательстве. Материальная ответственность как особый институт трудового права имеет двойственный характер, направленный на стороны трудовых отношений. С одной стороны это ответственность работника перед работодателем, с другой стороны ответственность работодателя перед работником.

Материальная ответственность в трудовом праве имеет важное и принципиальное значение и влияет на соблюдение сторонами трудовых отношений своих обязанностей. Особое место отведено материальной ответственности работодателя перед работником. Следует отметить, что именно действующий Трудовой кодекс Российской Федерации в полной мере установил этот вид ответственности, закрепил основания ответственности, тем самым создал предпосылки для защиты прав работников.

Однако, анализ действующего трудового законодательства в сфере регулирования вопросов материальной ответственности работодателя, как стороны трудового договора, показал некоторые недостатки указанного института, которые в итоге влияют на возможность или невозможность привлечения работодателя к ответственности, восстановление нарушенных прав работников или отсутствие такового. Это и многое другое явилось основанием для избрания данной темы выпускной квалификационной работы и подтверждает актуальность избранной темы.

Цель выпускной квалификационной работы – анализ правовой категории «материальная ответственность», выявление оснований и их анализ в контексте выбранной темы исследования.

Задачи выпускной квалификационной работы:

- исследовать понятие и историю становления материальной ответственности в законодательстве России и зарубежных стран;
- дать анализ основным условиям материальной ответственности сторон трудового договора;
- рассмотреть незаконное лишение работника трудиться как основание материальной ответственности работодателя;
- изучить материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника;
- проанализировать задержку заработной платы как основание материальной ответственности работодателя.

К вопросу о юридической ответственности работодателя и работника обращались в своих работах такие ученые-юристы как: С.А. Авакьян, С.С. Алексеев, М.И. Байтин, Н.В. Бондар, Н.С. Витрук, Н.И. Матузов, А.С. Мордовец и другие. Поскольку юридическая ответственность представляет собой общее базовое понятие, представители отраслей национального права самостоятельно исследовали разновидности юридической ответственности. Так, вопросы конституционной ответственности рассматривались в работах В.А. Виноградова, Л.Д. Зорькина, Т.Д. Зражевской, В.О. Лучина, Н.М. Колосовой, Ж.И. Овсепян и других авторов. Вопросы административной ответственности рассматривались в работах Д.И. Бахраха, Э.Г. Липатова, Ю.Н. Старилова, С.Е. Чанова и других авторов. Вопросы материальной ответственности рассматривались в работах таких авторов, как Г.П. Азарова, В.С. Андреева, К.Н. Гусова, С.С. Каринского, В.И. Миронова, Л.А. Сыроватской, П.Р. Стависского, Н.Н. Черногора, В.И. Шкатуллы и других. Теоретическая основа исследования основана на

нормативно-правовой базе специальной юридической литературы в области трудового права, теории государства и права, конституционного права.

Правовую основу выпускной квалификационной работы составили такие источники, как Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Уголовный кодекс Российской Федерации, Гражданский кодекс Российской Федерации, Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, указы Президента Российской Федерации, акты Правительства Российской Федерации. Эмпирическая основа исследования включается в себя международные нормативные правовые акты, федеральные законы, другие нормативно-правовые акты Российской Федерации, акты Конституционного Суда Российской Федерации, разъяснения Верховного Суда Российской Федерации, а также решения судов.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав («Общие положения о материальной ответственности», «Основания материальной ответственности работодателя перед работником»), заключения и списка использованных источников.

Основное содержание работы. Материальная ответственность сторон трудового договора выступает разновидностью юридической ответственности. Из содержания статей 233, 237 Трудового кодекса Российской Федерации¹ можно сделать вывод, что материальная ответственность наступает за ущерб, причиненный одной стороной трудового договора другой стороне только в случае, если будет установлена совокупность следующих условий: противоправность деяния, виновность, причинение имущественного ущерба и причинно-следственная связь противоправного действия или бездействия стороны трудового договора с наступившим ущербом. Следует согласиться с мнением тех авторов, которые более расширительно рассматривают условия возникновения материальной ответственности и собственно дополнительно включают в перечень данных условий наличие ущерба. С учетом этого

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // СЗ РФ. 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3; СЗ РФ. 2016. N 27 (ч. II). Ст. 4281.

привлечение стороны трудового договора к материальной ответственности возможно только при наличии всех этих условий одновременно, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Необходимо отметить, что ТК РФ впервые в более полном виде предусмотрел обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Ранее ни один КЗоТ РСФСР, а также Основы трудового законодательства Союза СССР не содержали данных положений.

Ныне действующий ТК РФ установил абсолютно иные правила и нормы связанные с материальной ответственностью сторон по трудовому договору, разграничил материальную ответственность как работника, так и работодателя. С учетом норм международного права формируется современное национальное законодательство в рамках трудовых отношений, среди которых выделяют и материальную ответственность, а также формируется судебная практика.

Следует отметить, что именно международные стандарты заложили те прогрессивные направления развития отечественного законодательства, дали мощный толчок в его усовершенствовании, позволили учесть передовой опыт демократических государств в формировании института материальной ответственности сторон трудового договора.

Материальная ответственность в настоящее время признается многими учеными как особая разновидность юридической ответственности. При ее определении в науке возникли некоторые интересные позиции. Следует отметить, что в контексте рассмотрения данной категории ученые в области трудового права немного сужают ее внутренне содержание и определяют институт материальной ответственности сторон трудового договора. Полагаем, что это оправдано, поскольку как нами ранее в первом параграфе указанной главы было отмечено, материальная ответственность в своей совокупности более комплексное понятие, рассматриваемое в рамках не только трудового права, но и гражданского права, экологического права. Так,

З.А. Кондратьева отмечает, что материальная ответственность сторон трудового договора является одним из видов юридической ответственности, заключается в обязанности возместить причиненный другой стороне реальный имущественный ущерб и наступает при наличии оснований, условий и в объеме, закрепленных в трудовом законодательстве². Материальная ответственность сторон трудового договора, как полагает О.В. Смирнов, состоит в обязанности одной из его сторон возмещать в соответствии с законодательством материальный ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора³. Таким образом, можно увидеть общий единый подход авторов к определению материальной ответственности в контексте трудовых отношений, которая представляет собой установленную обязанность компенсировать причиненный вред.

Материальная ответственность сторон трудового договора выступает разновидностью юридической ответственности. Из содержания статей 233, 237 ТК РФ можно сделать вывод, что материальная ответственность наступает за ущерб, причиненный одной стороной трудового договора другой стороне только в случае, если будет установлена совокупность следующих условий: противоправность деяния, виновность, причинение имущественного ущерба и причинно-следственная связь противоправного действия или бездействия стороны трудового договора с наступившим ущербом. Следует согласиться с мнением тех авторов, которые более расширительно рассматривают условия возникновения материальной ответственности и собственно дополнительно включают в перечень данных условий – наличие ущерба. С учетом этого привлечение стороны трудового договора к материальной ответственности возможно только при наличии всех этих условий одновременно, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Следует отметить, что ТК РФ впервые в более полном виде предусмотрел обязанность работодателя возместить работнику материальный

² См.: Кондратьева З.А. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника // Законодательство. 2007. N 5. С. 39.

³ См.: Трудовое право: Учеб. / Отв. ред. О.В. Смирнов. М., 2012. С. 328.

ущерб во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Ранее ни один КЗоТ РСФСР, а также Основы трудового законодательства Союза СССР не содержали данных положений. Согласно статье 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Указанная материальная ответственность широкий спектр своего применения и может назначаться как за непосредственное воспрепятствование трудовой деятельности работником, так и за нарушение правил выдачи трудовой книжки. Полагаем, что достаточно расширительное толкование положений данной статьи позволяет более эффективно обеспечить защиту прав работников и в свою очередь избежать произвола в трудовых отношениях со стороны работодателя.

Среди новелл о полной материальной ответственности работодателя перед работником свое определенное место занимает ответственность за надлежащую охрану личной собственности работника. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, впервые получила легальное закрепление именно в трудовом законодательстве (ст. 235 ТК РФ). Ранее эти случаи подпадали под нормы гражданского законодательства, поэтому многие ученые, занимающиеся вопросами трудового права, считали, что к данной группе отношений должны применяться нормы гражданского, а не трудового права. Теперь эта неопределенность снята. Согласно 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 день возмещения ущерба.

Непростым является также вопрос о том, в каких случаях исключается материальная ответственность работодателя. Во-первых, к обстоятельствам, исключающим материальную ответственность работодателя вследствие отсутствия противоправного поведения, можно отнести неисполнение или ненадлежащее исполнение работником законного требования работодателя

(приказа, распоряжения) о совершении определенных действий, касающихся трудовой функции (трудовых обязанностей) этого работника. Работодатель не несет ответственности за ущерб, причиненный имуществу работника, когда он был причинен в результате противоправных действий иных лиц, в том числе других работников. В данном случае вред возмещается причинителями вреда в гражданско-правовом порядке.

Во-вторых, материальная ответственность работодателя исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны, так как указанные обстоятельства исключают вину причинителя вреда. Определения вышеприведенных понятий в трудовом законодательстве отсутствуют, поэтому необходимо обратиться к нормам смежных отраслей права, на это обращают внимание и другие ученые.

Таким образом, в ТК РФ в качестве самостоятельного основания материальной ответственности работодателя предусмотрена ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника. Трудовое законодательство в этом направлении следует общему цивилистическому подходу к возмещению ущерба, но с некоторыми самостоятельными элементами, например при отсутствии упущенной выгоды, а лишь при наличии реального вреда.

Одно из наиболее серьезных нарушений трудовых прав работников - это невыплата заработной платы. Действующее российское законодательство устанавливает различные виды юридической ответственности для работодателей и руководителей организаций-работодателей за невыплату работникам заработной платы.

Материальной ответственности работодателя за задержку заработной платы и иных выплат является также является новым правовым институтом материальной ответственности в трудовом законодательстве.

По мнению А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой, новация ТК РФ в этой части материальной ответственности независимо от вины работодателя должна была повлечь за собой изменение юридической природы гарантии

охраны заработной платы с мер юридической ответственности на способы надлежащего и реального исполнения обязанности работодателя по выплате заработной платы, посвященной заработной плате⁴.

Ст. 236 ТК РФ направлена, прежде всего, на защиту трудовых прав работников в области заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

Анализ формулировки ст. 236 ТК РФ позволяет сделать вывод об обязанности работодателя начислить на задержанную сумму проценты автоматически. Поскольку ответственность работодателя не может наступить без вины, его вина как нарушителя своей обязанности по трудовому договору и причинителя материального ущерба работнику презюмируется. Следовательно, для получения денежной компенсации по правилам ст. 236 ТК РФ письменного обращения заинтересованного лица не требуется.

Несмотря на все вышеизложенное, закрепленных в Трудовом кодексе РФ и в других отраслях права мер, направленных на обеспечение своевременной выплаты заработной платы работнику, недостаточно. Суммы компенсации, начисляемой на задержанную сумму в порядке материальной ответственности работодателей, слишком малы. Приостановка работы также не решает проблему, тем более что законодательством не предусмотрена полная либо даже частичная оплата этого периода. К тому же, следует и необходимо учитывать, что все выше обозначенные меры не способны обеспечить реализацию права работника на заработную плату в условиях неплатежеспособности (банкротства) работодателей.

Заключение. Трудовой кодекс Российской Федерации определяет характер правоотношений в сфере взаимной материальной ответственности работодателей и работников. В целом в ТК РФ соблюден баланс между экономической рациональностью и социальной ответственностью, установлена мера учета интересов, которая нацеливает стороны трудовых

⁴ См.: Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: Учеб. в 2 т. М., 2013. Т. 2. С. 356.

отношений не на конфронтацию, а на партнерство. Так, определяя общие условия материальной ответственности, одним из принципов законодатель закрепил принцип взаимной ответственности сторон за причиненный ущерб.

Устанавливая основания, пределы материальной ответственности, обстоятельства, исключающие материальную ответственность, порядок привлечения к материальной ответственности, законодатель способствует достижению компромисса между работником и работодателем. В то же время, учитывая зависимое положение работника от работодателя, законодатель предусмотрел более жесткие условия ответственности работодателя. Это отражается и в положениях о том, что работодатель несет перед работником полную материальную ответственность, а работник перед работодателем, как правило, ограниченную, в том, что договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем выше, чем это предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами.

В ходе проведения анализа норм о материальной ответственности работодателя перед работником, выявлен ряд вопросов, не урегулированных законодателем.

Это касается особенностей доказывания вины работодателя. Правовое регулирование материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, отличается значительной степенью неопределенности и наличием пробелов, что вызывает сложности при привлечении работодателя к материальной ответственности. Спорным является вопрос о сроках исковой давности о возмещении ущерба работнику работодателем. Закрепленных в ТК РФ и в других отраслях права мер, направленных на обеспечение своевременной выплаты заработной платы работнику, недостаточно. Суммы компенсации, начисляемой на задержанную сумму в порядке материальной ответственности работодателей, слишком невелики. Приостановка работы работником также не решает проблему, тем более что трудовым законодательством не предусмотрена полная либо даже частичная оплата этого периода. К тому же нужно учитывать, что все

вышеуказанные меры не способны обеспечить реализацию права работника на заработную плату в условиях неплатежеспособности (банкротства) работодателей.

Согласно ст. 232 ТК РФ, договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже установленной ТК РФ или иными федеральными законами. Однако минимальной границы договорной ответственности работодателя законом не установлено, имея в виду отношения по возмещению морального ущерба, причиненного работнику работодателем. Подобное положение можно считать очевидным пробелом в правовом регулировании трудовых отношений.

Представляется, что данные пробелы должны быть устранены путем разъяснения отдельных положений ТК РФ и иных нормативных правовых актов, предусматривающих ответственность за нарушение трудового законодательства. Своевременные разъяснения специалистов, анализ практики применения нормативных правовых актов, ответы на многочисленные вопросы – вот те средства, которые помогут грамотно применять закон, а, следовательно, будут способствовать уменьшению числа правонарушений в сфере труда. Также нельзя не отметить необходимость повышения как общей правовой культуры населения в целом, так и правовых знаний в области трудовых отношений, что будет способствовать предупреждению конфликтов в этой сфере.