

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Тольяттинский государственный университет»
ИНСТИТУТ ПРАВА
КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО, ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС
И ТРУДОВОЕ ПРАВО»

УТВЕРЖДАЮ
 Зав. кафедрой «Гражданское право, гражданский
 процесс и трудовое право»
 _____ О.Е. Репетева
 (подпись)
 «___» _____ 2015г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы бакалавра

- Студент Тимофеева Юлия Валериевна
1. Тема Материальная ответственность работодателя перед работником
 2. Срок сдачи студентом законченной выпускной квалификационной работы 10.05.2016
 3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция РФ, Гражданский кодекс РФ, федеральные законы РФ, материалы судебной практики
 4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов): 1. Материальная ответственность работодателя: понятие, виды, размеры. 2. Случаи материальной ответственности работодателя. 3. Материалы судебной практики по искам о материальной ответственности работодателя
 5. Дата выдачи задания «15» января 2015 г.

Руководитель выпускной
 квалификационной работы

(подпись)

Тумов В.В.

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

(подпись)

Тимофеева Ю.В.

(И.О. Фамилия)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
ИНСТИТУТ ПРАВА
КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО, ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС
И ТРУДОВОЕ ПРАВО»

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой «Гражданское право, гражданский
процесс и трудовое право»

_____ О.Е. Репетева
(подпись)
« ____ » _____ 2015г.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН
выполнения выпускной квалификационной работы бакалавра

Студента: Тимофеевой Юлии Валериевны

по теме: Материальная ответственность работодателя перед работником

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Составление плана работ и библиографии.	Ноябрь 2015	Ноябрь 2015		
Обсуждение I главы работы	Январь 2016	Январь 2016		
Обсуждение II главы работы	Февраль 2016	Февраль 2016		
Предоставлен черновой вариант работы	Март 2016	Март 2016		
Представление ВКР для проверки в системе «Антиплагиат»	Апрель 2016	Апрель 2016		
Предзащита	Май 2016	20.05.2016		
Корректировка ВКР	30.05.2016	30.05.2016		
Защита ВКР перед государственной аттестационной комиссией	Июнь 2016	14.06.2016		

Руководитель выпускной
квалификационной работы

_____ Тумов В.В.
(подпись) (И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

_____ Тимофеева Ю.С.
(подпись) (И.О. Фамилия)

Аннотация

к выпускной квалификационной работе
«Государственное регулирование предпринимательской деятельности»
студента группы ЮРбз-1133Д Тимофеевой Ю.В.

Актуальность исследуемой темы заключается в том, что обычно при словосочетании «материальная ответственность» возникают ассоциации только об ответственности сотрудников. Своей материальной ответственности работодатели зачастую пытаются избежать. Но работодатель является такой же стороной трудовых отношений, как и работник, поэтому ответственность несут обе стороны. На сегодняшний день нередкими причинами обращения в суд с целью привлечения работодателя к материальной ответственности считаются незаконное отстранение от работы и перевод на другую работу без согласия сотрудника. Предметом судебного иска может стать и задержка заработной платы.

Объектом исследования в данной работе является понятие материальной ответственности в гражданском праве. **Предметом** исследования - материальная ответственность работодателя перед работником.

Целью выпускной квалификационной работы является анализ понятия и изучение проблем привлечения работодателя к материальной ответственности перед работником. Для достижения поставленной цели необходимо выполнить следующие задачи:

- дать понятие и определить размеры материальной ответственности работодателя;
- изучить проблемы привлечения работодателя к материальной ответственности;
- проанализировать такие понятия как, задержка выплаты заработной платы персоналу и незаконное лишение возможности работать, материальный ущерб и моральный ущерб;

- рассмотреть случаи судебной практики по искам к работодателю за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, а также по искам к работодателю за ущерб, причиненный имуществу работника.

Теоретической базой исследования являются нормативно-правовые акты РФ, учебные пособия и монографии по гражданскому праву, публикации в периодических изданиях по исследуемой тематике. **Практическую** основу исследования составляют материалы судебной практики.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, 3 глав, шести параграфов, заключения и библиографического списка. Количество источников: 55.

Объем работы: 52 страницы.

Содержание

Введение.....	6
1. Материальная ответственность работодателя: понятие, виды, размеры.....	8
1.1 Понятие и размеры материальной ответственности работодателя....	8
1.2 Проблемы привлечения работодателя к материальной ответственности.....	11
2. Случаи материальной ответственности работодателя.....	18
2.1 Задержка выплаты заработной платы персоналу и незаконное лишение возможности работать.....	18
2.2 Материальный ущерб и моральный ущерб.....	20
3. Материалы судебной практики по искам о материальной ответственности работодателя.....	28
3.1 Случаи судебной практики по искам к работодателю за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.....	28
3.2 Случаи судебной практики по искам к работодателю за ущерб, причиненный имуществу работника.....	36
Заключение.....	45
Список литературы.....	47

Введение

Актуальность исследуемой темы заключается в том, что обычно при словосочетании «материальная ответственность» возникают ассоциации только об ответственности сотрудников. Своей материальной ответственности работодатели зачастую пытаются избежать. Но работодатель является такой же стороной трудовых отношений, как и работник, поэтому ответственность несут обе стороны. На сегодняшний день нередкими причинами обращения в суд с целью привлечения работодателя к материальной ответственности считаются незаконное отстранение от работы и перевод на другую работу без согласия сотрудника. Предметом судебного иска может стать и задержка заработной платы.

Понятие материальной ответственности в сфере труда трактуется как обязанность одной из сторон трудового договора возместить урон, причиненный по ее вине другой стороне, в предусмотренном законодательством размере и порядке. Речь может идти как о полной материальной ответственности, предполагающей возмещение прямого действительного ущерба в полном размере, так и о неполной (ограниченной).

Целью выпускной квалификационной работы является анализ понятия и изучение проблем привлечения работодателя к материальной ответственности перед работником. Для достижения поставленной цели необходимо выполнить следующие задачи:

- дать понятие и определить размеры материальной ответственности работодателя;
- изучить проблемы привлечения работодателя к материальной ответственности;
- проанализировать такие понятия как, задержка выплаты заработной платы персоналу и незаконное лишение возможности работать, материальный ущерб и моральный ущерб;

- рассмотреть случаи судебной практики по искам к работодателю за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, а также по искам к работодателю за ущерб, причиненный имуществу работника.

Объектом исследования в данной работе является понятие материальной ответственности в гражданском праве. Предметом исследования - материальная ответственность работодателя перед работником.

Теоретической базой исследования являются нормативно-правовые акты РФ, учебные пособия и монографии по гражданскому праву, публикации в периодических изданиях по исследуемой тематике. Практическую основу исследования составляют материалы судебной практики.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, 3 глав, шести параграфов, заключения и библиографического списка. Количество источников: 55.

Объем работы: 52 страницы.

1. Материальная ответственность работодателя: понятие, виды, размеры

1.1 Понятие и размеры материальной ответственности работодателя

Актуальными законами о труде предусмотрена взаимная материальная ответственность работодателя и работника. Стороны могут прописать данный пункт в трудовом договоре, чтобы конкретизировать, когда наступает материальная ответственность работодателя, и в каком порядке он должен возмещать нанесенный ущерб.

Понятие материальной ответственности в сфере труда трактуется как обязанность одной из сторон трудового договора возместить урон, причиненный по ее вине другой стороне, в предусмотренном законодательством размере и порядке. Речь может идти как о полной материальной ответственности, предполагающей возмещение прямого действительного ущерба в полном размере, так и о неполной (ограниченной). Договорная материальная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, чем это предусмотрено Трудовым кодексом. Работник в определенных законом случаях несет ограниченную ответственность и выплачивает стоимость ущерба в размере, не превышающем средний заработок¹.

Как правило, поводом к наступлению материальной ответственности становится правонарушение, в результате которого пострадавшая сторона получает определенный ущерб. Выделяют следующие виды материальной ответственности работодателя за вред, причиненный работнику: за неполучение заработка по причине незаконного лишения возможности

¹ Правовое регулирование трудовых отношений как гарант обеспечения трудовых прав работников / Проф. союз работников нефт., газовой отраслей пром-сти и стр-ва Рос. Федерации; [подгот. С.К. Морозовым.]. – М.: Нефтегазстройпрофсоюз РФ, 2013. – 63 с.

трудиться (говорить о нарушении права на труд можно говорить как в случае незаконного увольнения, перевода или отстранения от работы, так и при незаконном отказе в трудоустройстве, незаконном внесении в трудовую книжку записей, порочащих работника и т. д.) - ст.234 ТК РФ; за причинение вреда личному имуществу сотрудника — ст.235 ТК РФ; за задержку заработной платы и иных видов выплат, причитающихся работнику — ст.236 ТК РФ; за причинение морального вреда — ст.237 ТК РФ.

Обязательными условиями для ее наступления считаются: наличие реального (действительного) ущерба; доказанное наличие вины в действиях или отсутствии действий со стороны работодателя; отсутствие обстоятельств, освобождающих от ответственности; причинно-следственная связь между виновным действием или бездействием работодателя и причиненным работнику ущербом. Согласно ст.232 ТК РФ, регулирующей порядок возмещения ущерба в рамках трудовых отношений, стороны вправе конкретизировать материальную ответственность сторон трудового договора. Для этого необходимо внести в договор или дополнительное соглашение к нему соответствующий пункт, при этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не освобождает виновную сторону от материальной ответственности².

На сегодняшние нередкие причины обращения в суд с целью привлечения работодателя к материальной ответственности считаются незаконное отстранение от работы и перевод на другую работу без согласия сотрудника. Предметом судебного иска может стать и задержка заработной платы. Чтобы определить в 2016 году размер материальной ответственности работодателя, которая в любом случае будет полной, используются объективные критерии. Если речь идет о личном имуществе, оценивается его

² Доброва А. В. Защита трудовых прав работников / Доброва А. В., Уметбаева Ю. И. // *Фундамент. и приклад. исслед. в соврем. мире.* – 2015. – № 9-4. – С. 167-169.

рыночная стоимость на день возмещения ущерба, причем компенсация может быть, как в денежной форме, так и в натуральной (но только с согласия работника). Составляя заявление о возмещении ущерба, работник может сразу же указать в нем стоимость имущества, а работодатель обязан в десятидневный срок рассмотреть поступившую претензию и принять по ней решение. При отрицательном решении или отсутствии ответа по истечении указанного срока работник вправе обратиться в суд. Доказывать размер ущерба должна пострадавшая сторона, в данном случае — работник (ст.233 ТК РФ).

Размер оплаты за незаконное лишение работника права на труд определяется органом, рассматривающим дело. А если имеет место задержка заработной платы и других выплат, по закону причитающихся истцу, придется компенсировать не только задержанную или несвоевременно выплаченную сумму, но и проценты за задержку. Что касается размера компенсации за причинение морального ущерба, которая всегда выплачивается в денежной форме, то он определяется соглашением сторон трудового договора или (в случае возникновения конфликта) судом независимо от имущественного ущерба, подлежащего возмещению. Как правило, суд принимает во внимание обстоятельства конкретного дела, в частности, степень вины работодателя, а также характер и объем причиненных работнику страданий.

Основанием материальной ответственности, как и любой ответственности, принято считать правонарушение. Под условиями же ответственности обычно понимают элементы состава правонарушения. Условиями материальной ответственности являются³:

— имущественный ущерб. В зависимости от того, идет ли речь об ответственности работодателя или работника, это условие имеет особенности. В отличие от работодателя, работник несет материальную

³ Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: Научно-практическое пособие. М., 2013. С. 157.

ответственность только за прямой действительный ущерб, причиненный имуществу работодателя, и не отвечает за неполученные последние доходы;

— противоправное поведение работника или работодателя.

Противоправность в данном случае выражается в нарушении имущественных прав другой стороны трудового договора. Противоправное поведение может состоять как в действии;

— причинная связь между ущербом и противоправным поведением стороны трудового договора. Это означает, что материальный ущерб должен наступить вследствие именно противоправного поведения стороны, а не каких-либо иных обстоятельств. Так, например, отсутствует причинная связь между действиями работника по управлению автомобилем работодателя и его повреждением вследствие дорожно-транспортного происшествия, если последнее произошло вследствие неисправности тормозов и работник не был обязан следить за техническим состоянием автомобиля;

— вина причинителя (в форме умысла или неосторожности).

Необходимо помнить, что для привлечения к материальной ответственности требуется одновременное наличие всех названных условий (элементов состава). Отсутствие хотя бы одного из них исключает материальную ответственность по нормам трудового права.

1.2 Проблемы привлечения работодателя к материальной ответственности

Обычно при словосочетании «материальная ответственность» возникают ассоциации только об ответственности сотрудников. Своей материальной ответственности работодатели зачастую пытаются избежать. Но работодатель является такой же стороной трудовых отношений, как и работник, поэтому ответственность несут обе стороны.

Работник несет перед работодателем полную индивидуальную или коллективную материальную ответственность. С материально-

ответственными лицами заключается соответствующий договор. При невозможности определить личную ответственность каждого сотрудника, к примеру, члена бригады, подразумевается коллективная ответственность.

Работодатель в нескольких ситуациях также несет ответственность перед своими сотрудниками:

1. За незаконное лишение возможности выполнять свои должностные функции.
2. За ущерб, который нанес работодатель личному имуществу своего работника.
3. За задержку выплаты заработной платы.
4. Как возмещение нанесенного человеку морального ущерба.

Во всех вышеперечисленных случаях наступает материальная ответственность работодателя перед работником. Она закреплена в гл. 38 ТК РФ.

Материальная ответственность работодателя выражается в возмещении заработка, который работник мог бы получить. Таким образом, некоторые авторы⁴ утверждают, речь идет о возмещении работнику по сути упущенной выгоды (неполученных доходов) в отличие от материальной ответственности работника, который возмещает лишь прямой действительный материальный ущерб. На наш взгляд, данная выплата по своей природе имеет специальное социальное назначение, что также подтверждается материалами судебной практики. Очень точно суть возмещения работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться, была объяснена в Постановлении Президиума ВАС РФ от 04.09.2012 N 16728/11. ВАС РФ уточнил, что для целей расчетов с кредиторами в рамках дела о банкротстве компенсационные выплаты, указанные в ст. 234 ТК РФ, по смыслу п. 2 ст. 134 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» охватываются защитой посредством той

⁴ Уракова Е.В. О некоторых проблемах материальной ответственности работодателя // Правовые вопросы строительства. – 2013. – N 2. – С. 16-19.

же привилегии, что и заработная плата (текущие требования работников об оплате труда удовлетворяются во вторую очередь). Связано это с тем, что социальное назначение предусмотренных ст. 234 ТК РФ компенсационных выплат – обеспечение работнику и членам его семьи источника существования в ситуации, при которой работник по вине работодателя лишен возможности осуществлять самостоятельную трудовую деятельность.

Сущность словосочетания «незаконное лишение возможности трудиться» заключается в том, что работодатель не просто нарушил нормы трудового законодательства, а этим нарушением лишил работника возможности трудиться. В теории существуют разные позиции относительно природы данного понятия. Так, А.М. Лушников и М.В. Лушникова⁵ отмечают, что материальная ответственность в данном случае имеет компенсационный характер, и работодатель не несет штрафной материальной ответственности. Однако по нашему мнению, цель материальной ответственности работодателя должна быть не только компенсирующей, но и карательной, учитывая массовость нарушений трудового законодательства работодателями. На наш взгляд, косвенным подтверждением такой позиции является положения пункта 62 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в соответствии с которым при определении размера 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

⁵ Лушников А.М., Лушникова М.В. Развитие учения о материальной ответственности в трудовом праве // Курс трудового права: в 2 т. 2015.

законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула. Из этого можно сделать вывод, что работник может получить сразу две выплаты, например, пособие по безработице и оплату времени вынужденного прогула за один и тот же период времени, что свидетельствует о штрафной природе данной выплаты.

Особое внимание следует уделить такому основанию взыскания оплаты за время вынужденного прогула, как задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки. Как установлено ст. 84.1 ТК РФ, работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в день увольнения (последний день работы). Если это сделать невозможно (по причине отсутствия работника на работе в день увольнения, а равно при нежелании работника получать трудовую книжку и пр.), работодатель должен направить работнику уведомление о необходимости получения им трудовой книжки. В противном случае работодатель также выплачивает работнику средний заработок за все время задержки выдачи трудовой книжки⁶.

По смыслу ст. 234 ТК РФ без трудовой книжки работник не может устроиться на работу к другому работодателю, поскольку ее необходимо предъявить как обязательный документ (ст. 65 ТК РФ). Но трудовое законодательство позволяют гражданину поступить на работу и без трудовой книжки, поскольку при ее отсутствии ему достаточно обратиться с письменным заявлением к новому работодателю и указать причину отсутствия у него трудовой книжки. В такой ситуации работодатель обязан завести на работника новую трудовую книжку. Тогда должен ли бывший работодатель нести материальную ответственность по ст. 234 ТК РФ, если работнику не была выдана трудовая книжка, однако на работу он устроился. Судебная практика говорит о том, что обязанность работодателя по возмещению работнику материального ущерба в виде неполученного

⁶ Соболев С. А. Система трудового права России: науки, отрасли, законодательство о труде // Вестн. Удм. Гос. ун-та. – 2014. – №2, вып. 1. – С. 198-202.

заработка по причине задержки выдачи трудовой книжки наступает только в том случае, если незаконные действия работодателя препятствовали поступлению работника на новую работу, повлекли лишение работника возможности трудиться и получать заработную плату. Таким образом, суды отмечают, что юридически значимыми обстоятельствами, подлежащими доказыванию по делу, является установление факта обращения истца после увольнения к другим работодателям с целью трудоустройства и факта отказа в этом по причине отсутствия трудовой книжки⁷.

Более того, указывается, что обязанность по доказыванию возлагается на истца, который должен представить доказательства возникших трудностей – назвать конкретные организации, отказавшиеся принять его на работу в связи с отсутствием трудовой книжки⁸. Помимо вышеперечисленных условия, Верховный суд РФ также делал акцент на том, что необходимым условием наступления материальной ответственности работодателя перед работником за задержку выдачи трудовой книжки является его виновное поведение⁹.

Однако у судов возникает сложность в определении того, является ли поведение работодателя виновным или нет. Например, суды всех инстанций отказывали в удовлетворении исковых требований С.П. о взыскании среднего заработка за время задержки выдачи ей трудовой книжки, так как работодатель неоднократно извещал истицу телефонными звонками о явке по ее месту жительства и письмом о необходимости получения трудовой книжки, а затем отправил ей трудовую книжку по почте и каких-либо доказательств предпринимаемых истицей мер по истребованию незаконно удерживаемой ответчиком трудовой книжки не представлено. Однако Верховный суд РФ не согласился с данной позицией, указав на то, что,

⁷ Апелляционное определение Самарского областного суда от 03.09.2015 N 33-827/2015 по делу N 2-781/2015 // Сайт Самарского областного суда (<http://oblsud.sam.sudrf.ru/>).

⁸ Апелляционное определение Самарского областного суда от 25.04.2015 по делу N 33-3412/2015 // Сайт Самарского областного суда (<http://oblsud.sam.sudrf.ru/>).

⁹ Определение N 18-B12-19 из «Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второй квартал 2015 года» // СПС "Консультант Плюс".

исходя из положений части 6 статьи 84.1 Трудового кодекса РФ, надлежащим доказательством уведомления С.П. о необходимости явиться за трудовой книжкой могло служить лишь письменное уведомление направления работнику такого уведомления. Нижестоящие суды просто не учли, что каких-либо доказательств, с достоверностью указывающих на исполнение вышеизложенных положений закона о своевременном вручении работодателем истцу трудовой книжки в день увольнения либо направлении уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой, или дачи согласия на отправку трудовой книжки по почте в случае невозможности ее вручения истице либо отказа от ее получения при увольнении ответчиком, кроме устных пояснений, представлено не было, что свидетельствует о виновном поведении работодателя¹⁰.

Следовательно, весьма сложным в процессе доказывания и установления фактов для работника основанием получения оплаты времени вынужденного прогула является задержка работодателем выдачи трудовой книжки. На первый взгляд наиболее понятным основанием является незаконное отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу. Однако даже после решения суда о восстановлении на работе и взыскании с работодателя заработной платы за время вынужденного прогула у работника останется одна неразрешённая проблема, а именно когда работодатель должен начислить и выплатить эту оплату. Данный вопрос безусловно в пользу работника осветил Верховный суд РФ в «Обзоре законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второй квартал 2015 года»¹¹. Так, в Определении по делу N 5-В09-159¹² было указано, что обязанность работодателя начислить и выплатить работнику, восстановленному по решению суда, заработную плату

¹⁰ Определение Верховного суда РФ от 26 октября 2015 г. N 18-КГ12-37 // СПС "Консультант Плюс".

¹¹ Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второй квартал 2015 года // СПС "Консультант Плюс".

¹² Определение Верховного Суда РФ от 23.04.2015 N 5-В09-159 // СПС "Консультант Плюс".

за время вынужденного прогула наступает одновременно с отменой работодателем приказа об увольнении и его восстановлением в прежней должности. Данный вывод обусловлен тем, что обязанность работодателя выплатить заработную плату за время вынужденного прогула является неотъемлемой частью процесса восстановления на работе и, следовательно, наступает одновременно с отменой им приказа об увольнении и восстановлением работника в прежней должности.

Однако, к сожалению, на практике суды не придерживаются такой позиции и выдают сразу после оглашения решения только исполнительный лист на восстановление на работе, т.к. оно подлежит немедленному исполнению, а исполнительный лист на взыскание суммы оплаты вынужденного прогула выдаётся после вступления решения суда в законную силу. На наш взгляд, такая позиция существенно нарушает права работника и препятствует своевременному получению возмещения за незаконное лишение возможности трудиться.

В итоге следует сказать о том, что ст. 234 ТК РФ достаточно активно применяется в современной судебной практике и в таких делах редко возникают какие-либо серьёзные споры относительно толкования данной статьи.

2. Случаи материальной ответственности работодателя

2.1 Задержка выплаты заработной платы персоналу и незаконное лишение возможности работать

Задержка выплаты заработной платы — одно из самых распространенных трудовых нарушений, особенно на предприятиях коммерческой сферы. Ст. 136 ТК РФ установлена выплата заработной платы один раз в полмесяца, то есть, по сути, каждые 2 недели. Выплата 1 раз месяц считается нарушением норм трудового законодательства. Поэтому предприятия работают по схеме «аванс — окончательный расчет». Конкретизировать сроки выплат работодатель может в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном и трудовом договорах.

В своем письме от 25.02.2009 №22-2-709 Минздравсоцразвития предполагает, что выплата авансовой части заработка сотрудников должна производиться до 25 числа текущего месяца, а окончательный расчет — до 10 числа следующего месяца¹³. Но Роструд в своем письме от 08.09.2006 № 1557-6 подтверждает право работодателя закрепить сроки выплаты заработной платы внутренними локальными актами, но не реже одного раза в 2 недели¹⁴.

Если исходить из определений трудового законодательства, авансом является заработная плата за первую половину текущего месяца. Он может быть определен:

— в размере, который рассчитан пропорционально отработанному времени по табелю;

¹³ Письмо Минздравсоцразвития РФ от 25.02.2009 №22-2-709 "О сроках и порядке выплаты заработной платы" // СПС "Консультант Плюс".

¹⁴ Письмо Роструда от 08.09.2006 N 1557-6 "Начисление авансов по зарплате" // СПС "Консультант Плюс".

— в виде фиксированных 40% заработка (обычно в качестве базы расчета применяется оклад сотрудника).

Чаще всего на предприятиях используется второй вариант, но с учетом данных рабочего табеля (периоды временной нетрудоспособности сотрудника, его ежегодный или учебный отпуск и проч.). Напомним, что отпускные выплачиваются работнику не позднее чем за 3 дня до начала отпуска, если, конечно, заявление было подано сотрудником в установленный для этого срок.

Ст. 236 ТК РФ закрепляет право работников на денежное возмещение за нарушение сроков в виде одной трехсотой ставки рефинансирования ЦБ РФ от задержанных сумм. Расчет начинается со дня, который следует за установленным днем выплаты заработка. К примеру, день выплаты установлен 9 числа, следующий день — 10 число — уже считается днем «просрочки», именно с этого момента работник имеет право на денежное возмещение. Фактический день выплаты заработной платы также входит в период расчета компенсации. При этом размер компенсации может быть повышен и закреплён внутренними локальными актами организации.

Однако если задержка выплаты заработной платы произошла не по вине работодателя, к примеру, из-за технических проблем обслуживающего банка, и он докажет этот факт, то выплачивать денежную компенсацию персоналу он не обязан.

Каждый работник согласно трудовому договору, правилам внутреннего трудового распорядка и должностной инструкции обязан соблюдать рабочий график и выполнять свои должностные обязанности. Отсутствие на рабочем месте сотрудник должен подтвердить уважительными причинами: больничным листом, справкой из правоохранительных и судебных органов, медицинских, учебных заведений и так далее. Неподтвержденное ничем отсутствие считается прогулом, за который работник может быть уволен по приказу руководителя компании.

Но бывают случаи, когда работник физически не может приступить к выполнению своих должностных обязанностей из-за определенных действий работодателя. К ним относятся¹⁵:

1. Незаконное отстранение сотрудника от работы без весомых на то причин.
2. Незаконное увольнение работника.
3. Отказ работодателя восстановить работника на его рабочем месте по решению суда.
4. Задержка сроков выдачи трудовой книжки, внесение в документ ошибочных записей, в том числе причин увольнения человека.

Первые 3 пункта еще называют вынужденным прогулом. Во всех четырех случаях работник имеет право на выплату неполученного заработка, который ему мог бы быть выплачен при его нахождении на рабочем месте и выполнении им трудовых функций. При вынужденном прогуле работник также может рассчитывать и на денежное возмещение морального вреда.

2.2 Материальный ущерб и моральный ущерб

Не только работник может причинить материальный ущерб работодателю. На практике возможна и обратная ситуация. К примеру, утеря или порча имущества, ценных вещей, платежных средств (наличные деньги, банковские карты), принадлежащих работнику. В эту категорию также включается то имущество, которое используется сотрудником для выполнения его должностных обязанностей с ведома руководства организации. При этом не важно, находилось ли оно в специально отведенном для этого месте или нет. К специально отведенному месту можно отнести комнату для работников, гардеробную. Материальный ущерб должен произойти на территории предприятия, за его пределами работодатель не

¹⁵ Михайлов А. В. О некоторых нормах трудового законодательства в сфере охраны труда // Там же. – 2011. – № 8. – С.111–117.

несет ответственность за сохранность и целостность личного имущества своего персонала.

При обнаружении материального ущерба работник должен подать письменное заявление на имя руководителя компании о сложившейся ситуации. Работодатель обязан принять соответствующее решение в течение 10 дней. При несогласии с ним работник имеет право оспорить решение в судебном порядке.

Материальный ущерб может быть возмещен:

- в натуральной форме, то есть предоставлением такой же или аналогичной по свойствам вещи с согласия сотрудника;
- в денежной форме.

На практике может возникнуть вопрос: как возместить такой ущерб в денежной форме. Согласно ст. 235 ТК РФ при выплате подобного ущерба учитываются средние рыночные цены на идентичное (или аналогичное, при невозможности найти оригинал) имущество. Ответственность работодателя за материальный ущерб может быть закреплена внутренними локальными актами, например, в трудовом или коллективном договоре либо в виде одного из приложений к ним.

В главе 38 ТК РФ законодатель указывает направления материальной ответственности работодателя перед работником, к которым относит¹⁶:

- возмещение работодателем материального ущерба работнику, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться;
- материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника;
- материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;
- возмещение морального вреда, причиненного работнику.

¹⁶ Соболев С. А. Система трудового права России: науки, отрасли, законодательство о труде // Вестн. Удм. Гос. ун-та. – 2014. – №2, вып. 1. – С. 198-202.

Соответственно, материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, можно рассматривать как одно из направлений материальной ответственности работодателя перед работником.

По мнению некоторых исследователей, правовые нормы ТК РФ о материальной ответственности работодателя, не охватывают всех случаев причинения материального ущерба работнику, что ведет в некоторых случаях к необоснованному освобождению работодателя от юридической ответственности. Помимо этого, вызывает большое сомнение, что незначительный объем норм гл. 38 ТК РФ (всего четыре статьи) способен в полной мере охватить своим регулированием многочисленные аспекты возникающих в этой сфере отношений¹⁷.

Правовые нормы трудового законодательства, связанные с материальной ответственностью работодателя, в частности материальной ответственностью работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, несомненно, нуждаются в совершенствовании. Так, например, единственная правовая норма ТК РФ о материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ), нуждается в конкретизации. В частности, в ней следует прописать исчерпывающий перечень случаев, когда работодатель несет материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника.

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. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

В соответствии с установленной в ТК РФ процедурой работник направляет работодателю заявление о возмещении ущерба. В обязанности

¹⁷ Савин С.В. Материальная ответственность работодателя в условиях рыночной экономики: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2013. 191 с.

работодателя входит рассмотрение поступившего заявления и принятие решения по нему в десятидневный срок со дня его поступления. Если работник не согласен с решением работодателя или ответ не получен в установленный срок, работник имеет право требовать возмещения вреда в судебном порядке.

Таким образом, что указанная в ст. 235 ТК РФ процедура обращения работника с требованием о возмещении вреда к работодателю также нуждается в конкретизации. Так, например, в целях устранения неопределенности, целесообразно установить срок, в течение которого работник может обращаться к работодателю с заявлением о возмещении ущерба. По мнению отдельных авторов, отсутствие срока подачи работником заявления о возмещении ущерба его имуществу работодателем является несомненным пробелом в трудовом законодательстве¹⁸.

Наиболее оптимальным сроком, отвечающим интересам как работника, так и работодателя, будет срок, равный одному году. При этом, указанный срок вполне соотносится с установленным в ст. 392 ТК РФ годичным сроком на обращение работодателя в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю. Таким образом, установление годичного срока на обращение работника к работодателю с требованием о возмещении ущерба причиненного его имуществу позволит уравнивать права работника и соответствующие права работодателя.

По мнению К.Н. Гусова и Ю.Н. Полетаева, материальный ущерб работнику 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,

¹⁸ Дзарасов М.Э. Привлечение работодателя к материальной ответственности за ущерб, причиненный имуществу работника // Корпоративный юрист. 2015. N 6.

головных уборов, обуви, иных вещей при проведении ремонтных работ в организации;

- порчей, утратой вещей, переданных на хранение в гардеробе организации;

- порчей, утратой вещей, оставленных без сдачи на хранение в местах, отведенных для этих целей, и в других случаях¹⁹.

Анализ трудового законодательства и судебной практики позволяет сделать вывод о том, что работодатель несет материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника в следующих случаях:

- при порче или утрате имущества, сданного работником на хранение работодателю;

- при неисполнении работодателем обязанности по принятию мер к охране имущества работника, используемого при осуществлении трудовой функции;

- в случае личного причинения работодателем ущерба имуществу работника.

Содержание ч. 1 ст. 235 ТК РФ предполагает, что работодатель обязан обеспечить сохранность личных вещей работника, находящихся в организации при выполнении им трудовых обязанностей. Соответственно, работодателем должны быть предоставлены специальные помещения для хранения одежды и других личных вещей при исполнении работником трудовой функции. При невыполнении данной обязанности возникает вина работодателя в причинении ущерба работнику в связи с пропажей его личных вещей. В этой связи работодатель обязан возместить причиненный работнику ущерб, если не докажет отсутствие своей вины.

Для возникновения материальной ответственности при порче или утрате имущества, сданного работником на хранение работодателю, важное значение имеет установление самого факта сдачи имущества на хранение.

¹⁹ Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: Научно-практическое пособие. М., 2013. С. 157.

Зачастую работник использует на работе свое личное имущество. Это может быть автомобиль, компьютер, ноутбук, сканер, телефон, инструмент и т.д. В этой связи возникает вполне закономерный вопрос, связанный с ответственностью работодателя в случае порчи или утраты подобного имущества.

Согласно ст. 188 ТК РФ при выполнении трудовой функции работник может использовать свое личное имущество с согласия или с ведома работодателя и в его интересах. При этом работнику должна выплачиваться компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств, и материалов, принадлежащих работнику, а также должны возмещаться расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

Однако, как показывает практика, в ряде случаев подобные соглашения не заключаются, и работник использует личное имущество при осуществлении трудовой деятельности безвозмездно.

Анализ судебной практики показал, что материальная ответственность работодателя при порче или утрате личного имущества работника, используемого с ведома и согласия работодателя, возникает независимо от наличия или отсутствия письменного соглашения.

Исходя из смысла приведенных выше норм трудового законодательства, для возникновения материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате порчи или утраты его имущества, которое не принималось на хранение работодателем, необходимо наличие следующих условий²⁰:

²⁰ Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: науч.-практ. пособие / Т. Ю. Коршунова [и др.]; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2015. – 400 с.

- во-первых, работник должен использовать указанное имущество при исполнении им трудовых обязанностей или в связи с трудовыми отношениями;

- во-вторых, личное имущество должно использоваться работником с ведома и согласия работодателя.

Работник имеет право на возмещение морального вреда в случаях:

— незаконного увольнения;

— ограничения доступа к рабочему месту;

— незаконного перевода на другую должность или в подразделение предприятия;

— вынужденных прогулов;

— других подобных дискриминаций в области трудовых отношений.

Предметом морального ущерба выступают личные и моральные чувства работника, его нравственные страдания. Размер такого ущерба не установлен законодательно. Он определяется сторонами самостоятельно и закрепляется соответствующим соглашением. Если работодатель не согласен с величиной возмещения морального вреда или отказывается от его денежной компенсации, работник имеет право обратиться в суд.

В целях бухгалтерского и налогового учета работодатель получает персональные данные сотрудника: паспортные сведения, ИНН, СНИЛС, аттестаты, дипломы и другую личную информацию. Работники бухгалтерии, к примеру, бухгалтер по расчету заработной платы, и сотрудники кадровой службы в силу своей деятельности получают доступ к подобным данным. Работодатель и ответственные должностные лица несут ответственность за разглашение персональных данных сотрудников.

Материальная ответственность работодателя перед работником закреплена трудовым законодательством РФ. Работодатель как одна из сторон трудового соглашения так же, как и работник, несет материальную ответственность. Она может наступить в нескольких ситуациях: незаконное лишение возможности работать, задержка и нарушение сроков выплаты

заработной платы, причиненный материальный (вещественный) и моральный ущерб. В каждом из этих случаев предусмотрены свои варианты денежной компенсации.

Также рекомендуется при содействии профсоюзных органов закрепить случаи материальной ответственности работодателя, величину и виды компенсаций во внутренних локальных актах предприятия: трудовом и коллективном договоре, в виде приложений к ним и других с целью защиты прав сотрудников организации.

3. Материалы судебной практики по искам о материальной ответственности работодателя

3.1 Случаи судебной практики по искам к работодателю за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

Болдин Д.А. обратился в суд с иском к ООО «ШИК» о понуждении заключить трудовой договор; взыскании 134000 руб. задолженности по заработной плате, денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы по день вынесения судом решения, 50000 руб. компенсации морального вреда, 26000 руб. расходов представителя. Свои требования мотивирует тем, что ДД.ММ.ГГГГ. принят на работу в ООО «ШИК» на должность <данные изъяты> бара <данные изъяты> с окладом 40000 руб. В официальном трудоустройстве ему было отказано. За период с ДД.ММ.ГГГГ. заработная плата в полном объеме не выплачивается. Незаконными действиями работодателя ему причинен моральный вред²¹.

В ходе судебного разбирательства истец уточнил исковые требования: просит установить факт трудовых отношений с ответчиком в период с ДД.ММ.ГГГГ. взыскать с ответчика 134000 руб. задолженности по заработной плате, денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы по день вынесения судом решения, 50000 руб. компенсации морального вреда, 26000 руб. расходов представителя.

Требования истца рассматриваются в объеме измененных требований в соответствии со ст.39 ГПК РФ.

В судебном заседании представитель истца Суворов В.М. (доверенность от 23.07.2014г.) исковые требования поддержал.

²¹ Решение по делу 2-2006/2015 (2-12660/2014;) ~ М-8661/2014 // СПС "Консультант Плюс".

Представитель ответчика ООО «ШИК» в судебное заседание не явился. О времени и месте судебного разбирательства извещался по известному суду адресу, соответствующему месту регистрации. Судебное извещение возвращено за истечением срока хранения. Учитывая требования ст. 35 ГПК РФ о недопустимости злоупотребления процессуальными правами, положения ст. ст. 118-119 ГПК РФ, о том, что судебное извещение посылается по последнему известному суду месту жительства или месту нахождения адресата и считаются доставленными, хотя бы адресат по этому адресу более не проживает или не находится, то, что судебное извещение повторно направлено ответчику простой почтой, информация о месте и времени судебного разбирательства размещена на сайте суда, суд приходит к выводу, что ответчик извещен о времени и месте судебного разбирательства.

С согласия представителя истца дело рассматривается в отсутствие ответчика в порядке заочного производства.

Выслушав представителя истца, исследовав материалы дела, суд считает требования Болдина Д.А. обоснованными, подлежащими удовлетворению частично.

В соответствии со ст.ст.16,67 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Судом установлено, что ООО «ШИК» зарегистрировано ДД.ММ.ГГГГ. <данные изъяты>, с основным видом экономической деятельности - деятельность ресторанов и кафе, учредителем ООО «ШИК» является ФИО5

Трудовой договор в письменной форме с истцом о работе в ООО «Шик» в должности <данные изъяты> не заключен, запись в трудовой книжке Болдина Д.А. о периоде работы в ООО «Шик» отсутствует.

В судебном заседании представитель истца, поддерживая исковые требования, суду пояснил, что в ноябре ДД.ММ.ГГГГ. Болдин Д.А. был принят на работу в ООО «ШИК» на должность <данные изъяты>. Рабочее место находилось в баре <данные изъяты> Работал истец с 12 до 19 часов 5 дней в неделю по графику, с двумя выходными: понедельник, вторник. Размер заработной платы истца в месяц составлял 35000 руб., которая выплачивалась наличными. За период с ДД.ММ.ГГГГ. по настоящее время ответчик в полном объеме не выплатил истцу заработную плату, задолженность составляет 134000 руб. За задержку выплаты заработной платы ответчик обязан выплатить денежную компенсацию. Неправомерными действиями ответчика истцу причинен моральный вред. Просит исковые требования удовлетворить.

Оценив доказательства по делу, суд учитывает, что в соответствии с действующим трудовым законодательством если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным (ч. 2 ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Суд учитывает, что Болдин Д.А. с ДД.ММ.ГГГГ. был допущен к работе <данные изъяты> ООО «ШИК».

Факт допущения Болдина Д.А. к работе с ведома и по поручению работодателя подтверждается: объяснениями истца, данными в судебном заседании от ДД.ММ.ГГГГ. о том, что истец допущен к работе директором ООО «Шик». Товарной накладной № от ДД.ММ.ГГГГ. товарно-транспортно-

накладной от ДД.ММ.ГГГГ., согласно которым приемку товара у <данные изъяты> от имени ООО «Шик» осуществлял <данные изъяты> Болдиным Д.А., накладные имеют печать ООО «Шик». Письмом <данные изъяты> из которого следует, что приемка товара считается произведенной уполномоченным лицом ООО «Шик» при наличии печати организации на товарно-транспортной накладной.

В соответствии со ст. 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые ссылается как на основание своих требований и возражений.

Доказательств, подтверждающих иной (не трудовой) характер отношений с истцом ответчик суду не представил.

С учетом изложенного, требования истца об установлении факта трудовых отношений с ответчиком в период с ДД.ММ.ГГГГ являются обоснованными и подлежат удовлетворению.

В соответствии со ст.136 ТК РФ, заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Согласно ст.140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Истцом заявлено о взыскании с ответчика задолженности по заработной плате за период с ДД.ММ.ГГГГ. исходя из оклада 35000 руб.

Достоверных и достаточных доказательств, подтверждающих ежемесячный размер заработной платы истцом суду не представлено.

В соответствии с действующим трудовым законодательством, одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений признается обеспечение права каждого работника на заработную плату не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может

быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Поскольку в спорный период региональное соглашение о размере минимальной заработной платы в Красноярском крае отсутствовало, расчет заработной платы истца подлежит исчислению из размера минимальной заработной платы в Российской Федерации.

В ДД.ММ.ГГГГ. статьей 1 Федерального закона от 02.12.2013 N 336-ФЗ установлен размер минимальной заработной платы в Российской Федерации в размере 5554руб., в 2013г. 5205руб. (ст. 1 Федерального закона от 03.12.2012 N 232-ФЗ)²².

Принимая во внимание положения статьей 315, 316, 317 ТК РФ предусматривают начисление районного коэффициента и надбавок к заработной плате для лиц, работающих в местностях, с особыми климатическими условиями, суд приходит к выводу, что размер заработной платы истца в месяц равен минимальной заработной плате в Российской Федерации, увеличенной на районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате.

Согласно ст. 148 ТК РФ, ст. ст. 10,11 Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»²³ Постановлением администрации Красноярского края N 311-П "Об установлении районного коэффициента к заработной плате", лицам, работающим в г. Красноярске, начисляется районный коэффициент в размере 30%.

²² Федеральный закон от 02.12.2013 N 336-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" // СПС Консультант Плюс.

²³ Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 (ред. от 31.12.2014) "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" // СПС Консультант Плюс.

Таким образом, истец имеет право на начисление к минимальной заработной плате районного коэффициента в размере 30%.

Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях установлена ст. 317 ТК и ст. 11 Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (далее - Закон).

Ранее действующая редакция ст. 11 Закона предусматривала выплату данной процентной надбавки к заработной плате молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) в полном размере с первого дня работы в указанных районах и местностях, если они прожили в них не менее пяти лет. В указанной редакции статья действовала до 1 января 2005 г. - даты вступления в силу изменений, внесенных в нее Федеральным законом от 22 августа 2004 г. N 122-ФЗ "О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием Федеральных законов "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон). Действующая в настоящее время редакция ст. 11 Закона с учетом изменений, внесенных Федеральным законом, изложена в новой редакции, в которой отсутствует приведенное положение о выплате молодежи рассматриваемой надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы на Севере.

Таким образом, размер процентной надбавки подлежит определению истцу в соответствии с положениями Постановления Совмина СССР,

ВЦСПС от 24.09.1989 N 794²⁴, предусматривающего выплату надбавки по истечении первого года работы - 10%, за каждые последующие 2 года работы - увеличение на 10% по достижении 30% заработка.

Из трудовой книжки истца следует, что трудовой стаж на момент трудоустройства к ответчику составлял 1 год 4 месяца 6 дней, т.е. истец на момент трудоустройства к ответчику имел право на процентную надбавку в размере 10%.

Учитывая изложенное, период работы у ответчика – 8 месяцев, размер процентной надбавки истца в период работы у ответчика не изменился, составлял 10%.

С учетом изложенного, ответчик обязан был начислять и выплачивать истцу ежемесячно заработную плату в ДД.ММ.ГГГГ. в размере не менее 7287 руб. (5205x1,4), в период с ДД.ММ.ГГГГ. в размере не менее 7775 руб. 60 коп. (5554x1,4).

С учетом изложенного, требований истца, о наличии задолженности по заработной плате за ДД.ММ.ГГГГ. в сумме 5000 руб., с ответчика в пользу истца подлежит взысканию задолженность по заработной плате за спорный период в размере 66716 руб. 20коп. (7775,60x7+7287+5000).

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

²⁴ Постановление Совмина СССР, ВЦСПС от 24.09.1989 N 794 "О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Иркутской области и Красноярского края" (утратил силу) // СПС "Консультант Плюс".

Поскольку ответчик допустил просрочку выплаты истцу заработной платы, за спорный период с ДД.ММ.ГГГГ. с ответчика в пользу истца подлежит взысканию денежная компенсация в размере 7440 руб. 98 коп.

Согласно ст. 237 Трудового кодекса РФ, моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Суд учитывает, что факт нарушения трудовых прав истца – невыплата в срок заработной платы установлен в судебном заседании. Невыплатой заработной платы истцу причинены нравственные страдания, выразившиеся в переживаниях в связи с отсутствием средств к существованию. Принимая во внимание продолжительность нарушения права, характер и степень нравственных страданий, субъективное отношение истца к нарушению его прав, принцип разумности, суд считает необходимым взыскать с ответчика в пользу Болдина Д.А. компенсацию морального вреда в размере 10000 рублей.

В соответствии со ст. ст. 88, 94, 98, 100 ГПК РФ судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела. К издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся: расходы на оплату услуг представителей. Стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, расходы представителя в разумных пределах.

Болдиным В.М. оплачено Суворову В.М. по договору поручения от ДД.ММ.ГГГГ. 25000 руб. за составление искового заявления и обращение в суд, представление интересов в суде, в службе судебных приставов, подтверждено распиской от ДД.ММ.ГГГГ.; за оформление нотариальной доверенности оплачено нотариусу 1000 руб., всего 26000 руб. (25000+1000).

Принимая во внимание изложенное, объем выполненной представителем работы, сложность и продолжительность спора, принцип разумности, соразмерности, суд считает, что требования о взыскании расходов представителя подлежат удовлетворению в полном объеме в размере 26000 руб.

В соответствии со ст.103 ГПК РФ с ответчика в доход местного бюджета подлежит взысканию государственная пошлина, от уплаты которой истец освобожден. Руководствуясь ст.ст. 194-199 ГПК РФ, необходимо исковые требования удовлетворить частично. Установить факт трудовых отношений между Болдиным Д.А. и ООО «ШИК» в период с ДД.ММ.ГГГГ.

Взыскать с ООО «ШИК» в пользу Болдина Д.А. 66716 руб. 20 коп. задолженности по заработной плате за период ДД.ММ.ГГГГ. (включительно), 7440 руб. 98 коп. денежной компенсации, 10000 руб. компенсации морального вреда, 26000 руб. расходов представителя, всего 110157 руб. 18 коп. В удовлетворении остальной части иска отказать.

3.2 Случаи судебной практики по искам к работодателю за ущерб, причиненный имуществу работника

Серебряков А.В. обратился с иском к ООО «Спецтехника» о возмещении материального ущерба²⁵. Иск предъявлен по тем основаниям, что с ДД.ММ.ГГГГ. истец был принят на работу по совместительству в ООО «Спецтехника» на должность <данные изъяты> в <адрес>. Истец полагает, что в период действия трудового договора работодателем были нарушены права истца на получение сведений о размере и составных частях начисленной заработной платы. В целях проверки правильности начисления заработной платы истец обратился к ответчику с требованием предоставить справку 2-НДФЛ, однако работодатель в выдаче справки отказал. Истец

²⁵ Решение № 2-11884/2015 2-1291/2016 2-1291/2016(2-11884/2015;)-М-11766/2015 М-11766/2015 от 15 февраля 2016 г. по делу № 2-11884/2015 // Судебные и нормативные акты РФ (<http://sudact.ru/regular/doc/wj3bNjjxDUY4/>)

также указал, что в период работы с согласия работодателя на рабочем месте им использовались личные вещи: холодильник стоимостью <данные изъяты>., автохолодильник стоимостью <данные изъяты>., кулер для воды стоимостью <данные изъяты>., телевизор <данные изъяты> стоимостью <данные изъяты>., ресивер <данные изъяты> стоимостью <данные изъяты>., ресивер спутниковый <данные изъяты> стоимостью <данные изъяты>., спутниковая антенна <данные изъяты> стоимостью <данные изъяты>. ДД.ММ.ГГГГ. сын директора ООО «Спецтехника» ФИО1 забрал принадлежащее истцу имущество и закрыл его в находящимся на территории карьера сарае. На требование истца вернуть имущество работодатель ответил отказом. Истец просил обязать ООО «Спецтехника» выдать ему расчетные листки за период с ДД.ММ.ГГГГ по момент обращения с иском в суд, выдать справку 2-НДФЛ за ДД.ММ.ГГГГ, обязать ответчика вернуть принадлежащее ему имущество, а именно: холодильник стоимостью <данные изъяты>., автохолодильник стоимостью <данные изъяты>., кулер для воды стоимостью <данные изъяты>., телевизор <данные изъяты> стоимостью <данные изъяты>., ресивер <данные изъяты> стоимостью <данные изъяты>., ресивер спутниковый НТВ стоимостью <данные изъяты>, спутниковую антенну <данные изъяты> стоимостью <данные изъяты>.

В ходе рассмотрения дела истец уточнил заявленные требования, просит суд обязать ответчика вернуть принадлежащие ему ресивер <данные изъяты> стоимостью <данные изъяты>. и ресивер спутниковый <данные изъяты> стоимостью <данные изъяты>.

В судебном заседании истец и его представитель Жигалина Т.В., действующая на основании ордера, поддержали уточненные требования по основаниям, изложенным в иске. Полагают, что ущерб причинен истцу по вине работодателя, не обеспечившего сохранность личного имущества работника.

Представитель ответчика Шицель Е.Л., действующий на основании доверенности, возражал против удовлетворения иска. Пояснил, что согласия

на размещение вещей истца на территории ООО «Спецтехника» не давалось, ООО «Спецтехника» договора хранения имущества с истцом не заключалось. Истец сознательно не забирал имущество. Имущество было изъято и убрано ФИО1, не являющимся работником ООО «Спецтехника», вследствие чего Общество не несет ответственность за действия ФИО1. Истцу было предложено забрать свои вещи, однако истец этого не сделал. Полагают, что ООО «Спецтехника» не может нести ответственность за имущество, которое не было передано на хранение. Просят в иске отказать.

Заслушав лиц, участвующих по делу, свидетелей, исследовав письменные материалы дела, обзрев материал об отказе в возбуждении уголовного дела КУСП № от ДД.ММ.ГГГГ (далее КУСП), суд приходит к следующим выводам.

В соответствии со ст. 188 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) при использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием.

На основании ст. 232 ТК РФ сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В силу положений ст. 233 ТК РФ материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

В соответствии с ч.1 ст. 235 ТК РФ работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Таким образом, закон предусматривает материальную ответственность работодателя перед работником. Основанием такой ответственности 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 судебном заседании установлено и подтверждается материалами дела, что ДД.ММ.ГГГГ. между ООО «Спецтехника» и Серебряковым А.В. был заключен трудовой договор по совместительству №, в соответствии с которым истец был принят на работу к ответчику на должность <данные изъяты> в <адрес>.

В соответствии с п. 3.4 трудового договора работодатель обязан организовать труд работника и обеспечить безопасные условия и охрану труда на рабочем месте работника.

Указанным трудовым договором не предусмотрено использование работником Серебряковым А.В. личного имущества для исполнения трудовых обязанностей, а также не предусмотрена обязанность работодателя с целью исполнения трудовых функций сторожа обеспечить работника холодильником, кулером для воды, телевизором с дополнительными устройствами для его работы.

Между тем, в судебном заседании установлено, подтверждается показаниями свидетелей ФИО2, ФИО3, ФИО4, не оспаривается ответчиком, что истец по собственной инициативе принес на место своей работы в <адрес>. и использовал в период исполнения трудовых обязанностей в своих целях принадлежащее ему имущество: холодильник, автохолодильник, кулер для воды, телевизор <данные изъяты>, ресивер <данные изъяты>, ресивера спутникового <данные изъяты>, спутниковую антенну <данные изъяты>

ДД.ММ.ГГГГ Серебряков А.В. был уведомлен работодателем о сокращении занимаемой им должности и расторжении трудового договора с истцом ДД.ММ.ГГГГ.

В тот же день ДД.ММ.ГГГГ. ответчик обратился к истцу с требованием вывезти принадлежащие последнему вещи (холодильник, кулер, телевизор) с территории <адрес> в течение 5 дней с момента получения указанного уведомления. В противном случае ООО «Спецтехника» ответственность за их сохранность не несет.

С указанным уведомлением истец был ознакомлен, что подтверждается показаниями свидетеля ФИО5, видеоматериалами.

Таким образом, поскольку имущество в период по ДД.ММ.ГГГГ. (с учетом 5 дней после выдачи уведомления от ДД.ММ.ГГГГ.) находилось на рабочем месте истца с ведома работодателя, то на отношении сторон до данного момента распространяются вышеуказанные положения Трудового кодекса РФ, в части обеспечения сохранности имущества истца.

С момента истечения срока уведомления истца о необходимости вывезти принадлежащее ему имущество с территории предприятия на отношения сторон распространяются положения Гражданского кодекса РФ.

В соответствии с п. 1 и п.2 ст. 1064 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее - ГК РФ) вред, причиненный личности или имуществу гражданина, а также вред, причиненный имуществу юридического лица, подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим вред. Лицо, причинившее вред, освобождается от возмещения вреда, если докажет, что вред причинен не по его вине.

Таким образом, лицо, требующее возмещения вреда как в рамках трудовых отношений, так и в соответствии с положениями Гражданского кодекса РФ должно доказать факт причинения вреда, противоправность действий ответчика, наличие причинно-следственной связи между действиями (бездействием) ответчика и возникшим вредом, вину причинителя вреда.

Отсутствие хотя бы одного из вышеуказанных условий приводит к невозможности привлечения к гражданско-правовой ответственности.

ДД.ММ.ГГГГ. истец обратился в <данные изъяты> с заявлением о пропаже его личных вещей из бытовки в <адрес>

Согласно материалов КУСП следует, что при осмотре сотрудником полиции в присутствии истца помещений <адрес> установлено, что все принадлежащие истцу вещи, поименованные истцом в исковом заявлении, находились в гараже, закрытом на замок.

Данные обстоятельства подтверждаются протоколом осмотра места происшествия от ДД.ММ.ГГГГ.

Допрошенный в ходе судебного заседания свидетель ФИО6 подтвердил, что истец обратился в <данные изъяты> с заявлением по факту кражи имущества на территории карьера. Однако, при выезде в карьер было установлено, что имущество находится на территории карьера. Истцу было предложено забрать принадлежащие ему вещи, однако Серебряков А.В. отказался. Вещи истца были оставлены в гараже на территории карьера в опечатанном помещении. Ответственных хранителей вещей истца не было.

В своих письменных объяснениях, данных сотруднику полиции ДД.ММ.ГГГГ. Серебряков А.В. отказался забирать свое имущество с территории карьера, мотивируя тем, что по его заявлению не принято процессуального решения.

Согласно имеющейся в материале КУСП расписке от ДД.ММ.ГГГГ. ФИО1 разрешил хранение вещей Серебрякову А.В. (телевизора, двух телевизионных приставок, автомобильного холодильника, холодильника, кулера) в помещении гаража, принадлежащего ООО «Спецтехника», до их изъятия.

Как следует из постановления об отказе в возбуждении уголовного дела от ДД.ММ.ГГГГ. по сообщению Серебрякова А.В. по основаниям п.2 ч.1 ст.24 УПК РФ - отсутствие в деянии состава преступления, вынесенного сотрудником полиции ФИО6, в ходе проведенной проверки установлено, что

Серебряков А.В. сообщил, что ДД.ММ.ГГГГ. ФИО1 самовольно забрал из бытового помещения (вагончика) в <адрес>, принадлежащее заявителю имущество (холодильник, автохолодильник, кулер, телевизор и два ресивера). В действиях ФИО1 отсутствует состав уголовно наказуемого деяния, так как общественно опасные последствия не наступили, вещам была обеспечена сохранность, поэтому существенный вред не наступил.

Как установлено в ходе рассмотрения дела ФИО1 не является работником ООО «Спецтехника»

ДД.ММ.ГГГГ Серебряков А.В. обратился к ответчику с заявлением о возврате ему личных вещей, изъятых ФИО1 ДД.ММ.ГГГГ из бытовки, находящейся на территории ООО «Спецтехника»: холодильника, автохолодильника, кулера для воды, телевизора <данные изъяты>, ресивер <данные изъяты>, ресивера спутникового <данные изъяты>, спутниковой антенны <данные изъяты>.

В период рассмотрения настоящего дела в соответствии с актом приема-передачи от ДД.ММ.ГГГГ истцу переданы холодильник, автохолодильник, кулер для воды, телевизор <данные изъяты>, спутниковая антенна <данные изъяты>

В ходе рассмотрения дела факт нахождения у ответчика ресивера <данные изъяты> стоимостью <данные изъяты>. и ресивера спутникового <данные изъяты> стоимостью <данные изъяты>. подтверждения не нашел.

Как следует из показаний свидетеля ФИО7, являющегося работником ООО «Спецтехника», в ДД.ММ.ГГГГ. помещение, где находилось имущество истца, не было опечатано. Они забрали колеса из помещения. Телевизор и приставки к нему вынесли в сторожку, чтобы не отсырело. После этого он, ФИО7, позвонил истцу, чтобы он забрал вещи. Дальнейшее ему неизвестно.

В силу положений ст. 56 ГК РФ, содержание которой следует усматривать в контексте с п. 3 ст. 123 Конституции Российской Федерации и ст. 12 ГК РФ, закрепляющих принцип состязательности гражданского

судопроизводства и принцип равноправия сторон, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом, и принять на себя все последствия совершения или не совершения процессуальных действий.

Согласно ст. 67 ГПК РФ суд оценивает относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности.

Оценив представленные доказательства в совокупности, установленные по делу фактические обстоятельства, суд считает, что истец не представил объективных и достоверных доказательств вины ответчика в причинении ему материального ущерба в виде утраты ресивера <данные изъяты> стоимостью <данные изъяты>. и ресивера спутникового <данные изъяты> стоимостью <данные изъяты>.

Соглашение на хранение имущества между сторонами не заключалось, обязанность по обеспечению сохранности имущества истца ответчик не принимал. Так же недоказанным является размер ущерба, поскольку отсутствуют достоверные доказательства того, что утрачен именно ресивер, приобретенный истцом ДД.ММ.ГГГГ. за сумму <данные изъяты>., и ресивер, приобретенный истцом ДД.ММ.ГГГГ. за сумму <данные изъяты>. Как следует из искового заявления и показаний свидетелей указанное имущество находилось на территории карьера ранее дат их приобретения.

При таких обстоятельствах оснований для удовлетворения иска не имеется и в иске следует отказать.

В силу п.п. 1, 2 ст.10 ГК РФ не допускаются осуществление гражданских прав исключительно с намерением причинить вред другому лицу, действия в обход закона с противоправной целью, а также иное заведомо недобросовестное осуществление гражданских прав (злоупотребление правом).

В случае несоблюдения требований, предусмотренных пунктом 1 настоящей статьи, суд, арбитражный суд или третейский суд с учетом характера и последствий допущенного злоупотребления отказывает лицу в защите принадлежащего ему права полностью или частично, а также применяет иные меры, предусмотренные законом.

В соответствии со ст.ст. 210, 211 ГК РФ собственник несет бремя содержания принадлежащего ему имущества, а также риск случайной гибели или случайного повреждения своего имущества, если иное не предусмотрено законом или договором.

Учитывая изложенное, принимая во внимание тот факт, что истец, являясь собственником имущества, будучи уведомленным ответчиком, сотрудником полиции о необходимости забрать из помещений ответчика, принадлежащее истцу имущество, находящееся там без согласия ответчика, не предпринял мер по сохранности вещей, умышленно уклонялся от их получения, что повлекло в последующем их утрату. Суд усматривает в действиях истца злоупотребление своими правами, что является основанием для отказа в иске, помимо отказа в иске по фактическим основаниям.

В соответствии со ст.98 ГПК РФ в связи с отказом в иске истцу не подлежат возмещению судебные расходы, поэтому в удовлетворении иска Серебрякова А.В. к ООО «Спецтехника» следует отказать.

Заключение

Материальная ответственность работодателя перед работником закреплена трудовым законодательством РФ. Работодатель как одна из сторон трудового соглашения так же, как и работник, несет материальную ответственность. Она может наступить в нескольких ситуациях:

- незаконное лишение возможности работать,
- задержка и нарушение сроков выплаты заработной платы,
- причиненный материальный (вещественный) и моральный ущерб.

В каждом из этих случаев предусмотрены свои варианты денежной компенсации. Также рекомендуется при содействии профсоюзных органов закрепить случаи материальной ответственности работодателя, величину и виды компенсаций во внутренних локальных актах предприятия: трудовом и коллективном договоре, в виде приложений к ним и других с целью защиты прав сотрудников организации.

В ст. 234 ТК РФ²⁶ предусмотрены три случая привлечения работодателя к данному виду ответственности:

- 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.

В итоге следует сказать о том, что ст. 234 ТК РФ достаточно активно применяется в современной судебной практике и в таких делах редко

²⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) Ст.234 // СПС Консультант Плюс.

возникают какие-либо серьезные споры относительно толкования данной статьи.

В настоящее время правовые нормы ТК РФ о материальной ответственности работодателя, не охватывают всех случаев причинения материального ущерба работнику, что ведет в некоторых случаях к необоснованному освобождению работодателя от юридической ответственности. Помимо этого, вызывает большое сомнение, что незначительный объем норм гл. 38 ТК РФ (всего четыре статьи) способен в полной мере охватить своим регулированием многочисленные аспекты возникающих в этой сфере отношений.

Правовые нормы трудового законодательства, связанные с материальной ответственностью работодателя, в частности материальной ответственностью работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, несомненно, нуждаются в совершенствовании. Так, например, стоит конкретизировать единственную правовую норму ТК РФ, касающуюся ответственности работодателя за ущерб имуществу работника (ст. 235 ТК РФ). Возможно, в ней следует прописать исчерпывающий перечень случаев, когда за ущерб, причиненный имуществу работника работодатель несет материальную ответственность.

Список литературы

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // СПС Консультант Плюс.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) (ред. от 31.01.2016 N 7-ФЗ) // СПС Консультант Плюс.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // СПС Консультант Плюс.
4. Федеральный закон от 02.12.2013 N 336-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" // СПС Консультант Плюс.
5. Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 (ред. от 31.12.2014) "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" // СПС Консультант Плюс.
6. Постановление Совмина СССР, ВЦСПС от 24.09.1989 N 794 "О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Иркутской области и Красноярского края" (утратил силу) // СПС "Консультант Плюс".
7. Письмо Минздравсоцразвития РФ от 25.02.2009 №22-2-709 "О сроках и порядке выплаты заработной платы" // СПС "Консультант Плюс".
8. Письмо Роструда от 08.09.2006 N 1557-6 "Начисление авансов по зарплате" // СПС "Консультант Плюс".

Специальная литература

9. Анисимов Л.Н. Трудовой договор, трудовые отношения // Трудовое право. – 2013. - № 4.
10. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Материальная ответственность сторон трудового договора: практический комментарий. М.: РедСо – Бератор-Пабблишинг, 2011. – 400 с.
11. Анисимов Л.Н. Имущественная (материальная) ответственность работодателя перед работником в трудовых отношениях // Трудовое право. 2013. № 7.
12. Баранов Ю. В. Надзор и контроль в области охраны труда на современном этапе // Вестн. Омского ун-та. Сер.: Экономика. – 2012. – № 3.
13. Бочарникова М. А. Место и роль законодательства субъектов Российской Федерации о труде в системе источников трудового права // Журнал рос. права. – 2013. – №9. – С. 21-27.
14. Бурак В. Я. Составляющие элементы механизма защиты трудовых прав // Тр. Оренбург. ин-та (фил.) Моск. гос. юрид. акад. - 2014. - № 19. - С. 126-130.
15. Вальковой А. Ф. Защита трудовых прав: существующие механизмы и перспективы повышения их эффективности // Трудовое право в России и за рубежом. - 2015. - № 1. - С. 16-18.
16. Гражданское право. Том 1/ Под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого.- М.: Проспект, 2011. — 780с.
17. Гражданское право. В 3 томах. Том 1/Под ред. А.П. Сергеева. – М.: ТК Велби, 2015. – 1008 с.
18. Гражданское право. В 3 томах. Том 1/Под ред. В.П. Мозолина. – М.: Проспект, 2015. – 720 с.
19. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: Научно-практическое пособие. М., 2013. С. 157.
20. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2011. – 496 с.

21. Джиева, Л. С. Об обычаях трудового права // Рос. правосудие. – 2015. – № 8. – С. 75-81.
22. Дзарасов М.Э. Привлечение работодателя к материальной ответственности за ущерб, причиненный имуществу работника // Корпоративный юрист. 2015. N 6.
23. Дзарасов М.Э. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника: некоторые проблемы теории и практики // Корпоративный юрист. 2015. N 3.
24. Доброва А. В. Защита трудовых прав работников / Доброва А. В., Уметбаева Ю. И. // Фундамент. и приклад. исслед. в соврем. мире. – 2015. – № 9-4. – С. 167-169.
25. Завьялов М. Ф. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, как способы защиты трудовых прав работников: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Михаил Федорович Завьялов. – М., 2013. – 28 с.
26. Зубова, О.В. Учебно-методические материалы по гражданскому праву (общая часть)/О.В. Зубова. – Елец: ЕГУ им. И.А. Бунина, 2014. – 182 с.
27. Исаева Е.Д. Правовое регулирование трудовых отношений и защита трудовых прав работников / Е.Д. Исаева ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Рос. гос. социал. ун-т, Фил. в г. Брянске. – Брянск, 2013. - 139 с.
28. Канунников А. Б. Проблемы применения трудового кодекса Российской Федерации и осуществления федерального государственного надзора в сфере трудовых отношений / А. Б. Канунников, А. А. Пастухов // Вестн. Омской юрид. акад. - 2014. - № 2. - С. 27-30.
29. Князева Н. А. Понятие и виды форм защиты трудовых прав работников // Вестн. Воронеж. гос. ун-та. Сер. Право. - 2012. - № 2. - С. 362-371.
30. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: «Контракт», «ИНФРА-М», 2012. – 959 с.

31. Лушников А.М., Лушникова М.В. Развитие учения о материальной ответственности в трудовом праве // Курс трудового права: в 2 т.
32. Лушников А. М. Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права // Вестн. трудового права и права соц. обеспечения. - 2013. - № 7. - С. 59-77.
33. Михайлов А. В. О некоторых нормах трудового законодательства в сфере охраны труда // Там же. – 2011. – № 8. – С.111–117.
34. Орловский Ю. П. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения: практ. пособие / Ю.Л. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова; отв. ред. Ю.П. Орловский. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2013. – 575 с.
35. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: науч.-практ. пособие / Т. Ю. Коршунова [и др.]; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2015. – 400 с.
36. Офман Е.М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений. М.: Проспект, 2011. С. 103.
37. Пелешенко Ю. И. Правозащитная работа профсоюзов: достижения и проблемы // Права человека в современном мире: новые вызовы и трудные решения: материалы Междунар. науч. конф. / отв. ред. Т. А. Сошникова. - М., 2014. - С. 190-198.
38. Покровская А.Ю. Трудовые отношения: права и обязанности работника и работодателя / А.Ю. Покровская. - СПб.: Весь, 2011. - 127 с.
39. Попова Е. А. Защита трудовых прав и свобод работников // NovaInfo.Ru. - 2015. - Т. 1, № 32. - С. 158-161.
40. Правовое регулирование трудовых отношений как гарант обеспечения трудовых прав работников / Проф. союз работников нефт.,

газовой отраслей промышленности и строительства Рос. Федерации; [подгот. С.К. Морозовым.]. – М.: Нефтегазстройпрофсоюз РФ, 2013. – 63 с.

41. Родионова О.М. Механизм гражданско-правового регулирования: соотношение с предметом и методом гражданского права // Законодательство. – 2012. - № 6. – С. 21 – 24.

42. Савин С.В. Материальная ответственность работодателя в условиях рыночной экономики: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2013. 191 с.

43. Савин В.Т. Проблемы договорного регулирования материальной ответственности сторон трудового договора // Гос-во и право. – 2012. - № 5. – С. 36–45.

44. Соболев С. А. Система трудового права России: науки, отрасли, законодательство о труде // Вестн. Удм. Гос. ун-та. – 2014. – №2, вып. 1. – С. 198-202.

45. Трудовое право: учеб. для студентов вузов, обуч. по спец. "Юриспруденция" / Акад. труда и соц. отношений; ред. О. В. Смирнов, И. О. Снигирева. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2011. – 624 с.

46. Уракова Е.В. О некоторых проблемах материальной ответственности работодателя // Правовые вопросы строительства. – 2013. – N 2. – С. 16-19.

47. Филипова И. А. Защита трудовых прав в Российской Федерации // Вестн. ННГУ. – 2013. – № 6–1.

48. Щуко Л. П. Справочник по охране труда в Российской Федерации / Л. П. Щуко. – 12-е изд., перераб. и доп. – СПб.: ПИТЕР, 2014. – 384 с.

Материалы судебной практики

49. Апелляционное определение Самарского областного суда от 03.09.2015 N 33-827/2015 по делу N 2-781/2015 // Сайт Самарского областного суда (<http://oblsud.sam.sudrf.ru/>)

50. Апелляционное определение Самарского областного суда от 25.04.2015 по делу N 33-3412/2015 // Сайт Самарского областного суда (<http://oblsud.sam.sudrf.ru/>).

51. Определение N 18-B12-19 из «Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второй квартал 2015 года» // СПС "Консультант Плюс".

52. Определение Верховного суда РФ от 26 октября 2015 г. N 18-КГ12-37 // СПС "Консультант Плюс".

53. Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второй квартал 2015 года // СПС "Консультант Плюс".

54. Определение Верховного Суда РФ от 23.04.2015 N 5-B09-159 // СПС "Консультант Плюс".

55. Решение по делу 2-2006/2015 (2-12660/2014;) ~ М-8661/2014 // СПС "Консультант Плюс".

56. Решение № 2-11884/2015 2-1291/2016 2-1291/2016(2-11884/2015;)~М-11766/2015 М-11766/2015 от 15 февраля 2016 г. по делу № 2-11884/2015 // Судебные и нормативные акты РФ (<http://sudact.ru/regular/doc/wj3bNjjxDUY4/>)