

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»

030501.65 «Юриспруденция»

Гражданское право

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

на тему «Материальная ответственность работодателя перед работником»

Студент	<u>Д.А. Максимкин</u> (И.О. Фамилия)	_____	_____
Руководитель	<u>Е.В. Чуклова</u> (И.О. Фамилия)	_____	_____

Допустить к защите

Заведующий кафедрой канд.юрид.наук, О.Е. Репетева
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия) _____
(личная подпись)

« _____ » _____ 2016 г.

Тольятти 2016

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)

« ____ » _____ 2015 г.

ЗАДАНИЕ
на выполнение дипломной работы

Студент: Максимкин Даниил Андреевич

1. Тема: «Материальная ответственность работодателя перед работником»
2. Срок сдачи студентом законченной дипломной работы: 15.05.2016г.
3. Исходные данные к дипломной работе: Конституция Российской Федерации, Гражданский кодекс Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации.
4. Содержание дипломной работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов): понятие и виды материальной ответственности работодателя перед работником, проблемы возмещения морального вреда работодателем работнику при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании.
5. Дата выдачи задания « ____ » _____ 2015 г.

Руководитель
дипломной работы

_____ (подпись)

_____ Е.В. Чуклова

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

_____ (подпись)

_____ Д.А. Максимкин

(И.О. Фамилия)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Гольянтинский 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)

« ____ » _____ 2016 г.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН
выполнения дипломной работы

Студента: Максимкин Даниил Андреевич

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	Январь 2016	25.01.2016	выполнено	
Обсуждение I главы работы	Февраль 2016	25.02.2016	выполнено	
Обсуждение II главы работы	Март 2016	25.03.2016	выполнено	
Предоставлен черновой вариант работы	Апрель 2016	25.04.2016	выполнено	
Представление ВКР для проверки в системе «Антиплагиат»	Май 2016	26.05.2016	выполнено	
Предзащита	23.05.2016	23.05.2016	выполнено	
Корректировка ВКР	Май 2016	30.05.2016	выполнено	
Защита ВКР перед государственной аттестационной комиссией	17.06.2016	17.06.2016		

Руководитель
дипломной работы

_____ (подпись)

Е.В. Чуклова

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

_____ (подпись)

Д.А. Максимкин

(И.О. Фамилия)

Аннотация

Актуальность темы дипломной работы заключается в том, что некоторые нормы, регулирующие материальную ответственность работодателя перед работником, нуждаются в совершенствовании. В частности, вызывает вопросы перечень случаев, когда работодатель несет материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника. В конкретизации нуждается процедура и срок обращения работника с требованием о возмещении вреда к работодателю.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в сфере материальной ответственности работодателя перед работником.

Предметом исследования являются нормы действующего законодательства, регулирующие материальную ответственность работодателя перед работником.

Цель работы – комплексный теоретико-правовой анализ материальной ответственности работодателя перед работником в соответствии с нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации. Задачами являются: 1) определение понятия и условий материальной ответственности работодателя перед работником; 2) исследование материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться.

Работа написана на основе обширного круга **источников**, включающего нормативно-правовые акты, специальную литературу и материалы судебной практики.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, 2 глав, шести параграфов, заключения и списка использованных источников. Количество источников: 70.

Объем работы: 71 страница.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	6
Глава 1. Понятие и виды материальной ответственности работодателя перед работником.....	9
1.1. Понятие и условия материальной ответственности работодателя перед работником.....	9
1.2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться.....	14
1.3. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника.....	24
1.4. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.....	29
Глава 2. Проблемы возмещения работодателем морального вреда, причиненного работнику.....	38
2.1. Понятие, условия и размер компенсации морального вреда, причиненного работнику работодателем.....	38
2.2. Практика возмещения морального вреда работодателем работнику при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании.....	44
Заключение.....	59
Список используемых источников.....	62

Введение

Последовательное развитие в Российской Федерации рыночных отношений в сфере общественного труда обуславливает необходимость повышения уровня защиты трудовых прав и законных интересов работников. Основным способом такой защиты выступает, закрепленная в главе 38 Трудового кодекса Российской Федерации материальная ответственность работодателя перед работником.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы «заключается в следующем. Во-первых, в общей теории юридической ответственности отсутствует четкое определение понятия материальная ответственность, нет единого мнения о разновидностях материальной ответственности, тенденциях развития и путях совершенствования, в результате чего она отождествляется с гражданско-правовой ответственностью.

Во-вторых, правовые нормы Трудового кодекса Российской Федерации не охватывают всех случаев причинения материального ущерба работнику, что в некоторых случаях ведет к необоснованному освобождению работодателя от юридической ответственности. Помимо этого, вызывает большое сомнение, что незначительный объем норм главы 38 Трудового кодекса Российской Федерации способен в полной мере охватить своим регулированием многочисленные аспекты, возникающие в этой сфере отношений.

В-третьих, несмотря на то, что достаточно активно применяется в современной судебной практике материальная ответственность работодателя перед работником, многие вопросы не имеют однозначного решения, как на законодательном уровне, так и в практике применения.

Так, весьма сложным в процессе доказывания и установления фактов для работника основанием получения оплаты времени вынужденного прогула является задержка работодателем выдачи трудовой книжки.

Кроме того, несмотря на то, 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, 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 выдается после вступления решения суда в законную силу. Не вызывает сомнения тот факт, что подобная позиция существенно нарушает права работника и препятствует своевременному получению возмещения за незаконное лишение возможности трудиться.

Нуждаются в совершенствовании правовые нормы трудового законодательства, связанные с материальной ответственностью работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. В частности, вызывает вопросы перечень случаев, когда работодатель несет материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника. В конкретизации нуждается процедура и срок обращения работника с требованием о возмещении вреда к работодателю.

В-четвертых, одной из самых противоречивых проблем правоприменительной практики является определение размера компенсации морального вреда в трудовых спорах. В связи с тем, что ни трудовое, ни гражданское законодательство не предусматривают порядка определения суммы, подлежащей взысканию при восстановлении трудовых прав работника, данный вопрос разрешается по усмотрению суда. Существующая судебная практика идет по пути расширительного толкования правовых норм, предусматривающих случаи компенсации морального вреда в сфере трудового права.

Таким образом, цель настоящей выпускной квалификационной работы – провести комплексный теоретико-правовой анализ материальной ответственности работодателя перед работником в соответствии с нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации.

Указанная цель предполагает постановку ряда задач:

- 1) определить понятие и условия материальной ответственности работодателя перед работником;
- 2) исследовать материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться;
- 3) определить особенности материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника;
- 4) рассмотреть материальную ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы;
- 5) выявить проблемы, возникающие при возмещении работодателем морального вреда, причиненного работником.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в сфере материальной ответственности работодателя перед работником.

Предметом исследования являются нормы действующего законодательства, регулирующие материальную ответственность работодателя перед работником.

Теоретической базой исследования послужили труды следующих ученых: Л.Н. Анисимова, А.Л. Анисимова, Н.В. Беднякова, К.Н. Гусова, Ю.В. Корсаненковой, М.Н. Малеиной, В.Т. Савина, Е.Г. Ситниковой, Н.В. Сенаторовой, В.Н. Толкуновой и др.

Нормативно-правовой основой выпускной квалификационной работы являются: Конституция РФ, Гражданский кодекс РФ, Трудовой кодекс РФ, федеральные законы и иные нормативно-правовые акты, регулирующие материальную ответственность работодателя перед работником.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка используемых источников.

Глава 1. Понятие и виды материальной ответственности работодателя перед работником

1.1. Понятие и условия материальной ответственности работодателя перед работником

В науке по вопросу о самостоятельности материальной ответственности работника и работодателя нет единства мнений. Наряду с имеющейся позицией, признающей материальную ответственность сторон трудового договора видом юридической ответственности, присутствует множество и противоположных суждений, которые делят материальную ответственность на отдельные виды юридической ответственности (работника и работодателя), имеют своей целью заменить материальную ответственность по нормам трудового права гражданско-правовой, дисциплинарной и трудовправовой ответственностью.

Большинство ученых рассматривает материальную ответственность сторон трудового договора как самостоятельный вид юридической ответственности¹.

Вместе с тем, другая группа ученых полагает, что «материальная ответственность работодателя по нормам трудового права - это самостоятельный вид юридической ответственности в сфере труда»².

Наличествует в науке и взгляд на материальную ответственность, как на особую гражданско-правовую ответственность за вред³.

В связи с рассматриваемым вопросом нельзя не отметить имеющее место в науке трудового права мнение о необходимости выделения в трудовом праве единой отраслевой юридической ответственности, именуемой трудовправовой ответственностью⁴, отличной от дисциплинарной и материальной

¹ Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М., 2003. С. 238; Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учебник для вузов. М., 2011. С. 363 и др.

² Беднякова Н.В. Правовые проблемы материальной ответственности работодателя: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 20; Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву. М., 2011. С. 131, 134.

³ Тимошенко И.В. Административная ответственность: Учеб. пособие. М.; Ростов н/Д, 2004. С. 14.

⁴ Беднякова Н.В. Указ. соч. С. 13; Кузнецов Ю.А. Трудовправовая ответственность: понятие; виды: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005. С. 8.

ответственности. В связи с чем, трудовая ответственность исключает самостоятельность материальной ответственности сторон трудового договора как вида юридической ответственности.

Следует согласиться с тем, что трудовая ответственность является родовой категорией по отношению к дисциплинарной и материальной ответственности, которые Трудовым кодексом РФ⁵ (далее – ТК РФ) признаны самостоятельными видами юридической ответственности и достаточно эффективно функционируют в сфере труда. Поэтому в настоящее время не видится острой потребности в конструировании некой искусственной категории трудового права, в частности трудовой ответственности, что уже исключает ее воплощение в реальную сферу трудовых отношений⁶.

Рассмотренные позиции ученых объединяет то обстоятельство, что все они прямо или косвенно не признают материальную ответственность сторон трудового договора самостоятельным видом юридической ответственности. Такое положение говорит о том, что материальная ответственность является сложной категорией трудового права, основанием которой служит основополагающая норма, содержащаяся в ст. 232 ТК РФ.

На основании ст. 232 ТК РФ материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, который нанесен ею другой стороне в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Из данной нормы следует, что материальная ответственность работника и работодателя друг перед другом является договорной ответственностью, что коренным образом отличает ее от других видов юридической ответственности и позволяет рассматривать материальную ответственность в трудовом праве независимым, самостоятельным видом юридической ответственности.

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // СЗ РФ. 2002. № 1 (Ч. 1). Ст. 3.

⁶ Савин В.Т. К вопросу о самостоятельности материальной ответственности сторон трудового договора как вида юридической ответственности // Актуальные проблемы российского права. 2013. № 5. С. 582.

Кроме этого, из содержания ст. 419 ТК РФ («лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами») вытекает тот факт, что возникновение материальной ответственности сторон трудового договора не связано с другими видами юридической ответственности.

Таким образом, материальная ответственность сторон трудового договора является самостоятельным видом юридической ответственности и заключается в возмещении причиненного ущерба одной из сторон трудового договора.

Трудовой кодекс РФ различает материальную ответственность работодателя и работника. Однако материальная ответственность, как работодателя, так и работника, характеризуется общими чертами, а именно: возникновение двусторонней материальной ответственности обуславливается существованием трудового договора; ее субъектами являются только стороны этого договора; ответственность возникает в результате нарушения обязанностей по трудовому договору; каждая сторона несет материальную ответственность только за виновные нарушения своих обязанностей, если это повлекло за собой ущерб у другой стороны; и одна, и другая стороны могут возместить причиненный ущерб добровольно⁷.

Общие черты материальной ответственности работодателя и работника не исключают их дифференциации и относительной самостоятельности, которые связаны с тем, что одной стороной трудового договора является физическое лицо, работник, а другой – чаще всего юридическое лицо, работодатель; они не равны по своим экономическим и иным возможностям, работодатель обладает властно-организационными полномочиями в отношении работников.

⁷ Пушкина Я.М., Карибова Е.Д. Понятие и сущность материальной ответственности в трудовом праве // Научный альманах. 2016. № 1-3 (15). С. 151.

Эти факторы определяют различия материальной ответственности сторон трудового договора: а) если работники, по общему правилу, несут ограниченную материальную ответственность, то работодатели – полную; б) в отличие от материальной ответственности работодателя материальная ответственность работников глубоко дифференцирована; в) в отношении работников обычно действует презумпция их невиновности, в отношении работодателей – презумпция виновности. Виды ответственности работодателя предусмотрены в ст. ст. 234 – 237 ТК РФ, а работника – в ст. ст. 238 – 250 ТК РФ.

Изложенное позволяет сделать вывод о том, что под материальной ответственностью работодателя перед работником следует понимать – вид материальной ответственности, по которой работодатель обязан возместить причиненный работнику ущерб в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия) работодателя, если иное не предусмотрено законодательством.

Таким образом, для возникновения материальной ответственности работодателя необходимо соблюдение следующих условий:

- наличие ущерба - имущественное выражение вреда, выражающееся в каком-либо умалении охраняемых законом интересов. Доказательством этого будет являться заявление работника о возмещении причиненного ущерба, подтвержденного документами. Ущерб также может подтверждаться свидетельскими показаниями;

- причинение ущерба работнику виновными действиями или бездействием работодателя. Если работодатель докажет, что ущерб возник не по его вине, то он не обязан возмещать работнику ущерб;

- противоправность действий или бездействия работодателя – нарушение тех или иных охраняемых законом прав и интересов, которые возлагаются на субъекты трудового договора нормативными правовыми актами⁸;

⁸ Определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.11.2011 г. № 33-16467/2011 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

- причинная связь между виновными противоправными действиями (бездействием) и возникшим ущербом. Работник должен располагать доказательствами того, что неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на работодателя обязанностей повлекло причинение ущерба;

- субъектом причинения ущерба, влекущего привлечение к материальной ответственности, является работодатель как сторона трудового договора.

Так, считая свои права на своевременную выплату заработной платы нарушенными, В.Д.А. предъявил иски к ФКУ «Управление финансового обеспечения Министерства обороны Российской Федерации по г. Санкт-Петербургу, Ленинградской области и Республике Карелия» о взыскании процентов за задержку выплаты. Однако, с учетом установленных обстоятельств, в т.ч. об ответственности работодателя по своевременным выплатам перед истцом, суд пришел к правильному выводу о том, что на ФКУ «Управление финансового обеспечения Министерства обороны Российской Федерации по г. Санкт-Петербургу, Ленинградской области и Республике Карелия» не может быть возложена обязанность по выплате истцу испрошенной компенсации, поскольку данное учреждение не является работодателем истца, между сторонами отсутствуют трудовые правоотношения⁹.

Трудовым кодексом РФ установлены следующие случаи материальной ответственности работодателя:

- незаконное лишение работника возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ);
- причинение ущерба имуществу работника (ст. 235 ТК РФ);
- нарушение установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ);
- причинение работнику морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

⁹ Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 10.03.2015 г. по делу № 33-1016/2015 «В иске о взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы отказано правомерно, поскольку казенное учреждение не является работодателем истца, между сторонами отсутствуют трудовые правоотношения» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

Данные виды материальной ответственности работодателя и составляют предмет исследования настоящей выпускной квалификационной работы.

1.2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться

В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. К таким случаям относятся, в частности:

- незаконное отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу;

- отказ работодателя от исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе либо несвоевременное исполнение такого решения;

- задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

В науке возникает вопрос о том, является ли, приведенный выше перечень, исчерпывающим. По мнению Ю.В. Корсаненковой, отсутствие права работника на возмещение утраченного заработка во всех остальных случаях лишения его законной возможности трудиться входило бы в противоречие с закрепляемыми в ст. 2 ТК РФ принципами свободы труда, равенства прав и возможностей работников, запрета принудительного труда, обеспечения права работника на справедливые условия труда и на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы. В связи с этим, по ее мнению, неверно считать, что лишь указанными в ст. 234 ТК РФ основаниями законодатель исчерпывает перечень оснований для материальной

ответственности работодателя за незаконное лишение работника возможности трудиться¹⁰.

Для понимая значения ст. 234 ТК РФ, прежде всего, необходимо определить с тем, что следует понимать под «незаконным лишением возможности трудиться». Сущность данного словосочетания 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, некоторые ученые отмечают, что материальная ответственность в данном случае имеет компенсационный характер, и работодатель не несет штрафной материальной ответственности¹¹. Однако цель материальной ответственности работодателя должна быть не только компенсирующей, но и карательной, учитывая массовость нарушений трудового законодательства работодателями. Косвенным подтверждением такой позиции является положения пункта 62 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»¹² (далее – Постановление № 2), из которого вытекает, 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.

Основания отстранения от работы перечислены в ст. 76 ТК РФ. При этом названная норма не содержит определения самого понятия «отстранение», что не способствует надлежащей правовой регламентации отстранения работника от работы. Возникший пробел в законодательстве не остался без внимания представителей науки трудового права, которые рассматривают и предлагают различные дефиниции этой категории.

¹⁰ Корсаненкова Ю.В. Материальная ответственность работодателя: проблемы правового регулирования // Российский ежегодник трудового права. 2013. № 9. С. 360.

¹¹ См.: Махайличенко К.А. Проблемы привлечения работодателя к материальной ответственности, связанной с лишением работника возможности трудиться // Наука и современность. 2014. № 33. С. 244.

¹² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // БВС РФ. 2004. № 6.

Так, В.Н. Толкунова под отстранением от работы понимала приостановление трудового правоотношения¹³.

Л.Н. Анисимов и А.Л. Анисимов считают, что отстранение от работы – это приостановление выполнения работником своих трудовых обязанностей¹⁴.

М. Иванова под отстранением от работы понимает принудительный запрет работнику выполнять свои должностные обязанности, инициированный работодателем или иным уполномоченным лицом¹⁵.

О.В. Смирнов указывает на то, что отстранение от работы — это временное приостановление или недопущение к работе работника по распоряжению работодателя в целях профилактики правонарушения, а также это и мера воздействия на нарушителя трудовой дисциплины¹⁶.

Таким образом, несмотря на некоторые неточности и упущения, рассмотренные разработки перечисленных выше исследователей заслуживают внимания и вполне могли бы послужить в качестве основы легального понятия «отстранение от работы». Тем не менее, целесообразно дать более четкое определение столь специфическому термину, итак, отстранение от работы – это временное недопущение работодателем работника (в установленных трудовым законодательством случаях) к выполнению им трудовой функции, предусмотренной трудовым договором, не влекущее его изменения или прекращения, без начисления ему заработной платы¹⁷.

Думается, данное понятие, отражающее все имеющие значение правовые аспекты (особенности) фактического отстранения работника от работы, возможно законодательно закрепить в ст. 76 ТК РФ для устранения, отмеченного выше пробела.

Цель отстранения от работы - предотвратить наступление негативных последствий в связи с выявлением тех или иных факторов, не позволяющих

¹³ Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2000. С. 99.

¹⁴ Анисимов Л.Н., Анисимов. А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность. М., 2005. С. 151-154.

¹⁵ Иванова М. Споры о выплате зарплаты в период отстранения от работы // Трудовое право. 2014. № 5. С. 32.

¹⁶ Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под. ред. О.В. Смирнова. М., 2004. С. 164.

¹⁷ Савин В.Т. Материальная ответственность работодателя за незаконное отстранение работника от работы // Труд и социальные отношения. 2014. № 11/12. С. 101.

работнику качественно и безопасно (в том числе для других работников) выполнять свои трудовые обязанности¹⁸.

Следует иметь в виду, что далеко не всякое ограничение, вводимое работодателем, является отстранением от работы

Например, на основании приказа была создана комиссия служебного расследования по факту задвоения закрывающих документов С., в связи с чем С. установлено временное ограничение доступа к информационной базе предприятия и важным активам организации, связанное с проверкой материально-технической базы информационных технологий с целью недопущения создания истцом препятствий работе комиссии, обеспечения сохранности документации и информации, хранящейся на электронных носителях. Разрешая заявленные требования истца, суд верно исходил из того, что С. не представлено доказательств отстранения от работы, временное ограничение доступа к информационной базе предприятия не является по смыслу ст. 76 ТК РФ отстранением от работы и не свидетельствует о невозможности истцом выполнения трудовых обязанностей¹⁹.

В другом случае не был признан факт отключения работодателем телефона, а также рабочего стола от сервера как незаконное отстранение от работ. При этом суд пояснил, что работодатель не препятствовал работнику в доступе к рабочему месту, при этом в перечень должностных обязанностей работника входили и такие, которые не требовали использования телефона и программы 1С, Интернета²⁰.

Процедура перевода на другую работу установлена ст. ст. 72 - 73 ТК РФ. Причинение ущерба работнику вследствие несоблюдения требований данных статей тоже влечет за собой материальную ответственность работодателя. Например, данная ответственность возникнет, если перевод был осуществлен

¹⁸ Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика. М.: Редакция «Российской газеты», 2015. Вып. 18. С. 20.

¹⁹ Апелляционное определение Московского городского суда от 10.04.2015 г. по делу № 33-7942 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

²⁰ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 10.04.2015 г. по делу № 33-4946/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

без согласия работника или на срок более одного месяца, когда такое согласие не требовалось (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ). Такая же ситуация складывается при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу без его согласия.

Например, суд указал, что поскольку перевод М. из отдела № 16 с должности начальника отдела в отдел ведения федеральных реестров на должность старшего казначея был осуществлен ответчиком при отсутствии согласия работника на перевод, а также учитывая, что работодатель не доказал наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода без согласия работника, то суд первой инстанции правомерно признал приказ о переводе истца незаконным, поскольку он издан в нарушение ст. 72.1 ТК РФ, и восстановил истца в прежней должности²¹.

В случае признания увольнения незаконным работодатель должен возместить работнику ущерб в соответствии со ст. 394 ТК РФ.

Расторжение трудового договора между работником, которому причинен материальный ущерб, и работодателем не влечет за собой освобождения последнего от материальной ответственности (ч. 3 ст. 232 ТК РФ).

Работодатель обязан возместить работнику заработок, если он не получен им в результате отказа работодателя от исполнения решения суда о восстановлении работника на прежней работе либо несвоевременного исполнения такого решения. Данный вывод следует из совокупности положений абз. 3 ст. 234, абз. 1, 2 ч. 2 ст. 391, ч. 1, 2 ст. 394 ТК РФ. Согласно ст. 396 ТК РФ решения о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежат немедленному исполнению. При несвоевременном исполнении работодателем такого решения орган, который его принял, выносит определение о выплате работнику среднего заработка или разницы в заработке за все время задержки исполнения решения (ст. 396 ТК РФ). Содержащееся в исполнительном документе требование о восстановлении

²¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 08.09.2014 г. по делу № 33-18664 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

на работе незаконно уволенного или переведенного работника считается фактически исполненным, если взыскатель допущен к исполнению прежних трудовых обязанностей и отменен приказ (распоряжение) об увольнении или о переводе взыскателя (ч. 1 ст. 106 Федерального закона «Об исполнительном производстве»²²).

Так, решением Кировского районного суда г. Омска от 25.01.2012 г. (вступившим в законную силу 18.07.2012 г.) исковые требования Б. к МВД РФ, ГУ МВД РФ по Красноярскому краю были удовлетворены, признано незаконным его увольнение из Сибирского юридического института МВД России, с восстановлением на работе в должности старшего преподавателя, с Сибирского юридического института МВД России в пользу Б. взыскано денежное содержание за время вынужденного прогула, а также компенсация морального вреда и судебные расходы. Из мотивировочной части указанного решения суда следует, что денежное содержание, взысканное за время вынужденного прогула за период с 31.08.2011 г. по 25.01.2012 г. произведен из следующего расчета: денежное содержания за 12 месяцев, предшествующих увольнению 552 119,22 руб. / 365 к\дней x 146 дней. Таким образом размер, среднего дневного заработка истца, исчисленный судом составил 1 512,65 руб.

Разрешая настоящий спор, суд принял во внимание вышеизложенное, рассчитав утраченный Б. заработок за период с 26.01.2012 г. по 01.08.2013 г. и с учетом выплаченной ответчиком в августе 2013 года заработной платы, правильно определил к взысканию с ответчика в пользу истца 445 975,07 руб.

Доводы апелляционной жалобы с указанием о необходимости расчета оплаты времени вынужденного прогула истца исходя из должностных окладов работников органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, установленных в спорный период, противоречат положениям ст. ст. 139, 234 ТК РФ, п. 62 Постановления № 2, предусматривающим единый порядок определения среднего заработка при

²² Федеральный закон от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ (ред. от 30.03.2016) «Об исполнительном производстве» // СЗ РФ. 2007. № 41. Ст. 4849.

взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе.

Ссылка стороны ответчика на неверное включение в расчет денежного содержания истца суммы выходного пособия, не могут быть приняты во внимание судебной коллегией, ввиду преюдициального значение вышеуказанного решения Кировского районного суда г. Омска от 25.01.2012 г., вступившего в законную силу.

Также несостоятельными являются доводы апелляционной жалобы о неправомерном отказе суда в запросе сведений о доходах истца за спорный период и размере полученной им пенсии по выслуге лет. В материалах дела представлены надлежащие сведения о доходе Б. за 2013 г., которые учтены судом при определении размера взыскания в соответствии с Положением о службе в органах внутренних дел РФ²³. Согласно записям в трудовой книжке истца, в период с 01.09.2011 г. по 02.08.2013 г. он не был трудоустроен. Действующим законодательством не предусмотрено уменьшение размера оплаты времени вынужденного прогула на сумму пенсии по выслуге лет, полученной в указанный период²⁴.

Указанные выплаты работодатель должен произвести с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии со ст. 236 ТК РФ. Начисление таких процентов (денежной компенсации) не исключает права работника требовать в установленном порядке индексации взысканных сумм в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов. Такой вывод следует из абз. 3 п. 55 Постановления № 2.

В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику заработок, если он не получен им, в частности, в результате задержки работодателем выдачи трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству

²³ Постановление ВС РФ от 23.12.1992 г. № 4202-1 (ред. от 28.11.2015) «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

²⁴ Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 19.01.2015 г. по делу № 33-272/15 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

формулировки причины увольнения работника. Данная обязанность установлена также Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (абз. 4 п. 35)²⁵ и подтверждается судебной практикой²⁶.

Согласно ст. 84.1 ТК РФ в день прекращения трудового договора работодатель должен выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. Это также предусмотрено абз. 3 п. 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей.

ТК РФ предусмотрены случаи, когда работодатель освобождается от ответственности за несвоевременную выдачу трудовых книжек.

ТК РФ не делает принципиального различия между несвоевременной выдачей трудовой книжки и внесением в нее неправильной формулировки увольнения для целей применения материальной ответственности к работодателю. Данные обстоятельства в любом случае препятствуют работнику устроиться на новую работу, и, следовательно, работодатель должен возместить ему полученный ущерб. Однако здесь тоже могут быть исключения. Например, если работник увольнялся по собственному желанию, а в трудовую книжку внесена запись о расторжении трудового договора по соглашению сторон, то такая формулировка не препятствует работнику устроиться на новую работу, и, соответственно, материальной ответственности у работодателя не возникает (ч. 8 ст. 394 ТК РФ).

²⁵ Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей») // СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539.

²⁶ Определение Санкт-Петербургского городского суда от 02.09.2009 г. № 12030 «В день прекращения трудового договора с работником работодателем не исполнена обязанность по выдаче трудовой книжки, предусмотренная статьей 84.1 Трудового кодекса РФ, что является основанием для удовлетворения искового заявления данного работника о взыскании заработной платы за время задержки выдачи трудовой книжки, изменении даты увольнения» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

За несвоевременную выдачу работнику трудовой книжки работодатель может быть привлечен к административной ответственности, помимо материальной. Это подтверждается судебной практикой²⁷.

В случае незаконного отстранения от работы, перевода на другую работу или увольнения работник обращается за защитой своих нарушенных прав в комиссию по трудовым спорам (при ее наличии на предприятии), в государственную инспекцию труда или суд.

В соответствии с ч. 2 ст. 394 ТК РФ орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за период выполнения нижеоплачиваемой работы.

Трудовым кодексом РФ не предусмотрено ограничение материальной ответственности работодателя за незаконное лишение работника возможности трудиться каким-либо пределом. Согласно ст. 395 ТК РФ денежные требования работника, которые были признаны обоснованными органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, удовлетворяются в полном размере.

В соответствии с ч. 8 ст. 394 ТК РФ, если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула. Следует учитывать, что согласно ч. 4 п. 62 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 при взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на сумму заработной платы, полученной у другого работодателя,

²⁷ Постановление ФАС Московского округа от 26.10.2006 г. № КА-А40/10220-06 по делу № А40-20745/06-148-194 «Нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченного истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула.

Для определения размера среднего заработка следует руководствоваться ст. 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»²⁸. Согласно ч. 2 указанной статьи при его расчете учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет среднего заработка производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е)) (ч. 3 ст. 139 ТК РФ).

В соответствии с п. 17 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 средний заработок, который выплачивается за время вынужденного прогула, подлежит повышению на коэффициент, рассчитанный путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных работнику с даты фактического начала работы после его восстановления на прежней работе, на тарифную ставку, оклад (должностной оклад), денежное вознаграждение, установленные в расчетном периоде, если за время вынужденного прогула в организации (филиале, структурном подразделении) повышались тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение.

²⁸ Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 (ред. от 15.10.2014) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // СЗ РФ. 2007. № 53. Ст. 6618.

1.3. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

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

Некоторые ученые обращают внимание на то, что правовые нормы трудового законодательства, связанные с материальной ответственностью работодателя, в частности материальной ответственностью работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, несомненно, нуждаются в совершенствовании²⁹. 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 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.

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,

²⁹ Тоточенко Д.А. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника // Российская юстиция. 2015. № 7. С. 20.

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 законодательстве³⁰.

Наиболее оптимальным сроком, отвечающим интересам как работника, так и работодателя, будет срок, равный одному году. Думается, что 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.

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

³⁰ Дзарасов М.Э. Привлечение работодателя к материальной ответственности за ущерб, причиненный имуществу работника // Корпоративный юрист. 2010. № 6. С. 18.

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.

Так, разрешая заявленные требования, суд установил, что для хранения своей верхней одежды (норковой шубы) истица использовала выставочную мебель в торговом зале, предназначенную для продажи. Для верхней одежды сотрудников оборудованы шкафы, установленные в помещениях офиса и отдела по рекламациям, однако данными шкафами для хранения личных вещей истица не пользовалась, используя мебель в торговом зале. О недопустимости хранения личных вещей в мебели, расположенной в торговом зале, истице администрацией магазина делались замечания.

Таким образом, шуба истицы на хранение работодателем не принималась и была похищена из выставочной мебели, расположенной в торговом зале. При таких обстоятельствах вывод суда об отказе в заявленных требованиях является правильным, поскольку работодатель обязан возместить лишь тот ущерб работнику, который возник по его вине.

В данном случае вина работодателя не была установлена³¹.

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

³¹ Определение Московского областного суда от 08.07.2010 г. по делу № 33-13024 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

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 условий:

- 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 работодателя³².

Нередко на практике возникают споры, связанные с пропажей денежных средств работника на рабочем месте. При этом отмечается, что работодатель отвечает за сохранность не всего имущества работника, а только того, сохранность которого он обязан обеспечить. В связи с чем подлежит возмещению лишь ущерб, вызванный утратой (повреждением) имущества работника, которое использовалось им с согласия работодателя в

³² Точечко Д.А. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника // Российская юстиция. 2015. № 7. С. 20.

производственных целях. Личные денежные средства работника к такому имуществу не относятся³³.

Таким образом, в судебной практике личные денежные средства работника не относятся к имуществу, которое используется при исполнении трудовых обязанностей или в связи с трудовыми отношениями. Соответственно, в случае утраты работником личных денежных средств (которые не сдавались на хранение работодателю) на рабочем месте работодатель не несет материальной ответственности.

Значительно реже на практике встречаются случаи, когда работодатель лично (собственноручно) причиняет ущерб имуществу работника. В ТК РФ конкретные случаи причинения ущерба имуществу работника не приводятся, из чего следует, что материальная ответственность работодателя наступает во всех случаях причинения ущерба имуществу работника противоправными виновными действиями (бездействием) работодателя. В полной мере это относится и к случаям личного причинения ущерба работодателем имуществу работника.

В заключение необходимо подчеркнуть необходимость внесения дополнений в ст. 235 ТК РФ в виде исчерпывающего перечня случаев материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. К указанным случаям можно отнести: порчу или утрату имущества, сданного работником на хранение работодателю; неисполнение работодателем обязанности по принятию мер к охране имущества работника, использующегося при осуществлении трудовой функции; личное причинение работодателем ущерба имуществу работника.

³³ Определение Московского городского суда от 03.08.2010 г. по делу № 33-22649 «В удовлетворении иска о возмещении ущерба работодателем, вызванного пропажей денежных средств, компенсации морального вреда отказано правомерно, поскольку доказательства причинения ущерба при исполнении трудовых обязанностей или в связи с трудовыми отношениями истцом в нарушение ст. 56 ГПК РФ в суд представлены не были, равно как и доказательства наличия на его рабочем месте денежных средств и их пропажи» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

1.4. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы

Гарантии своевременности выплаты заработной платы и иных полагающихся работникам сумм установлены статьей 236 ТК РФ, которая предусматривает ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. В частности, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

При этом, денежная компенсация, предусмотренная ст. 236 ТК РФ, является видом материальной ответственности работодателя перед работником, выплачивается в силу закона физическому лицу в связи с выполнением им трудовых обязанностей, обеспечивая дополнительную защиту трудовых прав работника, и отличается от выплат в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Так, Московский областной суд указал, что «положения ст. 395 ГК РФ не подлежат применению, поскольку являются мерой ответственности в случае нарушений, допущенных в рамках гражданско-правовых отношений. В случае задержки выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, ответственность предусмотрена нормами трудового законодательства»³⁴.

³⁴ Обобщение Московского областного суда «Обобщение судебной практики рассмотрения споров о порядке индексации сумм возмещения вреда здоровью, присужденных денежных сумм и о порядке исчисления процентов за несвоевременную выплату заработной платы и иных выплат компенсационного характера» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

Для определения даты, с которой работнику положена компенсация, необходимо исходить из того, когда та или иная выплата должна быть выплачена работнику. Например, заработная плата должна выплачиваться работнику не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ). Конкретные сроки выплаты заработной платы должны быть установлены в трудовом договоре, коллективном договоре или правилах внутреннего трудового распорядка. В связи с этим возникает вопрос о том, как быть, если срок выплаты зарплаты нигде не установлен. Полагаем, следует исходить из общего правила выплаты заработной платы не реже чем каждые полмесяца и на основании этих данных рассчитывать сумму компенсации.

При выплате зарплаты на счет работника в банке днем выплаты будет день поступления заработной платы на счет работника. Этот вывод разделяет и Ю.В. Корсаненкова, указывая следующее: «Зачастую работодатель считает, что он выполнил обязанность по выплате заработной платы работникам, перечислив денежные средства в банк в установленный день выплаты заработной платы или накануне этого дня. Однако условиями банка (договором банковского обслуживания организации-работодателя) может быть предусмотрено, что заработная плата зачисляется на следующий день после получения соответствующего платежного документа. Таким образом, работник получит заработную плату в день, следующий за днем ее выплаты. Это будет являться нарушением установленных сроков выплаты заработной платы и повлечет материальную ответственность работодателя. В свою очередь, если несвоевременное зачисление денежных средств на банковские карты произошло вследствие нарушения банком договора банковского обслуживания, то работодатель вправе предъявить ему регрессное требование об уплате денежной компенсации, которую он заплатил работникам»³⁵.

Пленум Верховного Суда РФ в п. 55 Постановления № 2 разъясняет следующее. При рассмотрении спора, возникшего в связи с отказом

³⁵ Корсаненкова Ю.В. Материальная ответственность работодателя: проблемы правового регулирования // Российский ежегодник трудового права. 2013. № 9. С. 363.

работодателя выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, необходимо иметь в виду, что в соответствии со ст. 236 ТК РФ суд вправе удовлетворить иск независимо от вины работодателя в задержке выплаты указанных сумм. Если коллективным договором или трудовым договором определен размер процентов, подлежащий уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику, суд исчисляет сумму денежной компенсации с учетом этого размера при условии, что он не ниже установленного ст. 236 ТК РФ. Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.

Фактически обязанность выплачивать проценты не поставлена в зависимость от того, выдвигал ли соответствующие требования работник. Работодатели часто «забывают» об этой обязанности, максимум перечисляя работнику суммы задолженности. Но формально даже в случае задержки заработной платы на один день она должна быть выплачена работнику уже с процентами, не дожидаясь требования работника.

Нужно учитывать, что работник не может претендовать на выплату компенсации, если он сам создает ситуацию, когда работодатель не в состоянии выполнить свои обязанности по своевременной выплате причитающихся ему сумм³⁶.

Например, женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Причем предоставить такой отпуск работодатель обязан вне зависимости от стажа работы женщины в организации. ТК РФ не устанавливает, за сколько дней женщина может подать заявление о предоставлении такого отпуска,

³⁶ Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика. М.: Редакция «Российской газеты», 2015. Вып. 18. С. 45.

предусматривая между тем обязанность работодателя оплатить отпуск не менее чем за три дня до его начала. В результате возникает коллизия норм, при которой женщина может подать заявление об отпуске со дня, следующего за датой подачи заявления, а работодатель обязан выплатить отпускные не менее чем за три дня до его начала, что физически невозможно.

В подобной ситуации женщина не имеет права требовать компенсацию за несвоевременную оплату отпуска, поскольку своими действиями создает ситуацию, когда выплата отпускных в срок невозможна. В таком случае требование о компенсации за несвоевременную оплату отпуска можно расценивать как злоупотребление работником правом и на основании этого не подлежащим удовлетворению³⁷.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

В коллективный и трудовой договор можно включать лишь те условия, которые улучшают положение работника, т.е. можно предусмотреть выплату повышенной, но никак не пониженной компенсации за задержку выплаты заработной платы.

Указанный в ст. 236 ТК РФ размер процентов (денежной компенсации) представляет собой предусмотренный законом минимум для такого рода выплат. Соответственно, суд, исчисляя конкретную сумму процентов (денежной компенсации), причитающихся работнику, исходит из этого минимального размера, если коллективным договором или трудовым договором не определен более высокий размер процентов (денежной компенсации), подлежащих уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику. При этом суду надлежит руководствоваться следующей формулой: размер процентов

³⁷ Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика. М.: Редакция «Российской газеты», 2015. Вып. 18. С. 46.

(денежной компенсации) = сумма задержанной заработной платы (иных платежей, причитающихся работнику) x (ставка рефинансирования, существующая в период просрочки платежа: 300) x количество дней задержки.

Применяя иной порядок расчета, предусмотренный коллективным договором или трудовым договором, необходимо иметь в виду, что условия данных договоров, снижающие предусмотренный ст. 236 ТК РФ размер процентов (денежной компенсации), выплачиваемых работнику, не подлежат применению как ухудшающие его положение по сравнению с установленным трудовым законодательством (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Выплачивать компенсацию придется и в случае, если работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней.

Из ст. 236 ТК РФ следует, что в случае задержки выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить ее с уплатой процентов в определенном названной статьей размере. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

Таким образом, материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы предполагает не только возмещение полученного работником заработка, но и уплату дополнительных процентов. Названная мера ответственности работодателя наступает независимо от того, воспользовался ли работник правом приостановить работу. При этом, поскольку ТК РФ специально не оговорено иное, работник имеет право на сохранение среднего заработка за все время задержки выплаты заработной платы, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей. На основании изложенного работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период ее задержки с уплатой процентов в размере, установленном ст. 236 ТК РФ³⁸.

³⁸ Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2009 года (утв. Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10.03.2010) (ред. от 29.12.2010) // БВС РФ. 2010. № 5.

Взыскать компенсацию за несвоевременную выплату зарплаты можно и тогда, когда работодатель не исполняет своевременно решение суда о ее выплате. Правда, для этого нужно будет обратиться в суд с отдельным исковым заявлением. Статья 236 ТК РФ является специальной нормой права об ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, поэтому ее следует применять в том числе в случаях несвоевременного исполнения работодателем решения суда о взыскании заработной платы.

Компенсация подлежит начислению при задержке в выплате работодателем различных сумм, в том числе компенсации за неиспользованный отпуск³⁹, несвоевременной оплаты листков временной нетрудоспособности⁴⁰ и других выплат.

Нужно учитывать, что спор о выплате компенсации на основании ст. 236 ТК РФ является в силу ст. 381 ТК РФ индивидуальным трудовым спором, подлежащим рассмотрению либо комиссией по рассмотрению трудовых споров, либо судом. Государственные инспекторы труда не могут выносить предписания о выплате компенсации за несвоевременную выплату зарплаты⁴¹.

Трудовой кодекс РФ содержит лишь алгоритм расчета компенсации за задержку выплаты заработной платы. Подробный же порядок расчета можно найти в судебной практике.

Так, Московским областным судом в Обобщении судебной практики рассмотрения споров о порядке индексации сумм возмещения вреда здоровью, присужденных денежных сумм и о порядке исчисления процентов за несвоевременную выплату заработной платы и иных выплат компенсационного характера было отмечено следующее.

³⁹ Апелляционное определение Московского городского суда от 06.05.2015 г. по делу № 33-11590 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

⁴⁰ Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 16.04.2015 г. по делу № 33-2601/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

⁴¹ Апелляционное определение Пермского краевого суда от 26.05.2014 г. по делу № 33-4405 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

Срок задержки зарплаты определяется как количество дней, на которое просрочена выплата. Первым днем задержки является день, следующий за установленной датой выплаты зарплаты. Последним днем задержки является дата фактической выплаты зарплаты.

При определении установленной даты выплаты судам надо учитывать, что при совпадении дня выплаты с нерабочим днем зарплата выплачивается накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Компенсация за задержку подлежит выплате одновременно с погашением задолженности по зарплате.

При расчете компенсации продолжительность задержки выплаты зарплаты определяется в календарных днях.

Исходя из положений ст. 236 ТК РФ, компенсацию за задержку выплаты зарплаты следует рассчитывать по формуле: задолженность по зарплате x количество дней задержки x 1/300 ставки рефинансирования (или больший процент, установленный отраслевым соглашением, коллективным или трудовым договорами).

При расчете размера компенсации следует учитывать, что ставка рефинансирования применяется как процентное отношение (%) к величине - к сумме задолженности.

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

Конкретные сроки выплаты заработной платы, а также размеры аванса ТК РФ не регулирует.

Роструд в письме от 08.09.2006 г. № 1557-6 «Начисление авансов по зарплате»⁴² разъяснил, что согласно Постановлению Совмина СССР от 23.05.1957 г. № 566 «О порядке выплаты заработной платы рабочим за первую

⁴² Письмо Роструда от 08.09.2006 г. № 1557-6 «Начисление авансов по зарплате» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

половину месяца», действующему в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ, размер аванса в счет заработной платы рабочих за первую половину месяца определяется соглашением администрации предприятия (организации) с профсоюзной организацией при заключении коллективного договора, однако минимальный размер указанного аванса должен быть не ниже тарифной ставки рабочего за отработанное время.

Таким образом, что касается конкретных сроков выплаты заработной платы, в том числе аванса (конкретные числа календарного месяца), а также размеров аванса, они определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Роструд также разъяснил, что кроме формального выполнения требований ст. 136 ТК РФ о выплате заработной платы не реже двух раз в месяц работодателем при определении размера аванса следует учитывать фактически отработанное работником время (фактически выполненную работу).

В судебной практике возник вопрос о том, как рассчитать компенсацию за задержку выплаты зарплаты, если в периоде просрочки выплаты ставка рефинансирования менялась несколько раз.

По мнению судебной коллегии, исходя из положений ст. 236 ТК РФ, сумма компенсации должна рассчитываться с учетом всех изменений ставки рефинансирования. Таким образом, период просрочки выплаты зарплаты необходимо разделить на периоды, в которых действовали разные размеры ставки рефинансирования, и рассчитать компенсацию за каждый из таких периодов.

Сумма задолженности по зарплате, с которой рассчитывается компенсация, определяется без учета 13% налога на доходы физических лиц. Это обусловлено тем, что при выплате зарплаты работодатель обязан удержать из нее налоги (п. 4 ст. 226 Налогового кодекса РФ⁴³). Соответственно, сумма налога на доходы физических лиц не является частью невыплаченной

⁴³ Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ (ред. от 05.04.2016, с изм. от 13.04.2016) // СЗ РФ. 2000. № 32. Ст. 3340.

заработной платы. Компенсация за задержку рассчитывается исходя из фактической суммы задолженности, т.е. того размера, который причитается работнику к получению на руки.

Снижение суммы данной денежной компенсации по аналогии со ст. 333 ГК РФ недопустимо, так как в ТК РФ этот механизм не предусмотрен.

Выводы по первой главе выпускной квалификационной работе.

1. Материальная ответственность работодателя – это вид материальной ответственности, по которой работодатель обязан возместить причиненный работнику ущерб в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия) работодателя, если иное не предусмотрено законодательством.

2. Отстранение от работы – это временное недопущение работодателем работника (в установленных трудовым законодательством случаях) к выполнению им трудовой функции, предусмотренной трудовым договором, не влекущее его изменения или прекращения, без начисления ему заработной платы. Данное понятие, отражающее все имеющие значение правовые аспекты (особенности) фактического отстранения работника от работы, целесообразно законодательно закрепить в ст. 76 ТК РФ для устранения, отмеченного выше пробела.

3. В целях устранения неопределенности, целесообразно установить срок, в течение которого работник может обращаться к работодателю с заявлением о возмещении ущерба. Наиболее оптимальным сроком, отвечающим интересам как работника, так и работодателя, будет срок, равный одному году.

4. В ст. 235 ТК РФ необходимо включить исчерпывающий перечень случаев материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. К указанным случаям можно отнести: порчу или утрату имущества, сданного работником на хранение работодателю; неисполнение работодателем обязанности по принятию мер к охране имущества работника, используемого при осуществлении трудовой функции; личное причинение работодателем ущерба имуществу работника.

Глава 2. Проблемы возмещения работодателем морального вреда, причиненного работнику

2.1. Понятие, условия и размер компенсации морального вреда, причиненного работнику работодателем

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ). Легальное определение понятия морального вреда содержится в ч.1 ст.151 ГК РФ. Это причинение нравственных и физических страданий. Понятие морального вреда можно найти и в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда»⁴⁴ (далее – Постановление № 10).

Согласно п. 2 этого Постановления под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловую репутацию, неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну и т.п.), или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности), либо нарушающими имущественные права гражданина.

Моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с утратой родственников, невозможностью продолжать активную общественную жизнь, потерей работы, раскрытием семейной, врачебной тайны, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина,

⁴⁴ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 г. № 10 (ред. от 06.02.2007) «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» // Российская газета. 1995. 8 февраля. № 29.

временным ограничением или лишением каких-либо прав, физической болью, связанной с причиненным увечьем, иным повреждением здоровья либо в связи с заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий, и др.

Учитывая, что ТК РФ не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу абз. 14 ч. 1 ст. 21 и ст. 237 ТК РФ вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

Как отмечается в научной литературе, «основанием для компенсации морального вреда, причиненного работнику, может стать не только нарушение работодателем материальных, но и умаление нематериальных благ работника, в том числе дискриминация работника, нарушение его личной тайны (в частности, нарушение законодательства о персональных данных работника - ст. 86 - 90 ТК РФ)»⁴⁵.

На основе изучения материалов правоприменительной практики А.С. Феофилактов указывает, что наиболее часто встречающимися формами нарушений прав работников, влекущими удовлетворение требований о компенсации морального вреда, являются следующие:

- увольнение с работы или перевод на другую работу;
- наложение дисциплинарного взыскания;
- необоснованное лишение премий, надбавок и иных выплат работнику стимулирующего характера;
- невыплата или несвоевременная выплата заработной платы;
- причинение вреда здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей;
- необоснованный отказ в приеме на работу;

⁴⁵ Корсаненкова Ю.В. Указ. соч. С. 368.

- неправомерное привлечение к материальной ответственности по решению работодателя в случаях, не предусмотренных ТК РФ⁴⁶.

ТК РФ не содержит рекомендаций по поводу того, в каком размере должен быть компенсирован моральный вред, причиненный работнику.

Е.Г. Ситникова и Н.В. Сенаторова признают данное положение верным, так как суммы компенсации в каждом конкретном случае будут разными и установить единый алгоритм их определения невозможно.

Однако, в научной литературе можно найти предложения по установлению размеров компенсации морального вреда⁴⁷.

В частности, Л. Чиканова предлагает включить в ст. 394 ТК РФ следующее правило: «В случае признания отказа в приеме на работу необоснованным суд принимает решение о выплате работнику компенсации морального вреда, размер которой не может быть менее той суммы, которую он получил бы, выполняя работу, в которой ему было отказано, за все время со дня отказа в приеме на работу и до вынесения судом соответствующего решения, но не более чем за один год»⁴⁸.

В литературе можно найти критерии определения размеров компенсации в рассматриваемом случае. М.Н. Малеина полагает, что в случае таких нарушений, как несвоевременная или неполная выплата заработной платы или увольнение без законного основания либо с нарушением установленного порядка увольнения, для определения компенсации неимущественного вреда можно выделить единые частные критерии:

- материальное положение потерпевшего;
- наличие или отсутствие других источников дохода;
- наличие или отсутствие нетрудоспособных иждивенцев в семье потерпевшего;

⁴⁶ Феофилактов А.С. Особенности компенсации морального вреда как способа защиты трудовых прав работника // Трудовое право. 2010. № 1. С. 25 – 39.

⁴⁷ Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика. М.: Редакция «Российской газеты», 2015. Вып. 18. С. 54.

⁴⁸ Чиканова Л. Права работников и работодателей при поступлении (приеме) на работу // Хозяйство и право. 2004. № 10.

- состояние здоровья.

Соответственно, размер компенсации должен быть выше, если работник не имеет других источников дохода, в состав его семьи входят нетрудоспособные иждивенцы, работник имеет хронические заболевания, травмы или находится в состоянии беременности (следовательно, волнуется по поводу своего здоровья и возможных осложнений, поскольку в большинстве заболеваний лечение предполагается постоянное, а не периодическое, требуются существенные траты на лекарства, дополнительное питание). Кроме этого, в случае увольнения без законного основания либо с нарушением установленного порядка дополнительными к названным критериям для определения компенсации неимущественного вреда можно назвать возраст и место жительства гражданина. Думается, что если возраст работника выше пенсионного возраста и (или) гражданин проживает в местности, где сложно трудоустроиться, то его переживания в связи с потерей работы будут тяжелее, соответственно, и размер компенсации в указанных ситуациях должен быть выше⁴⁹.

В п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 разъясняется, что размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости. Таким образом, работник, обращающийся в суд, самостоятельно определяет размер компенсации за причиненный ему моральный вред, который он хотел бы получить.

При этом стороны заранее, например, в трудовом договоре, могут прийти к соглашению о размере морального вреда, который будет компенсирован работнику в случае нарушения работодателем принятых на себя обязательств.

⁴⁹ Малеина М.Н. Система критериев определения компенсации неимущественного вреда как способа защиты гражданских, семейных и трудовых прав граждан // Журнал российского права. 2015. № 5. С. 59 - 73

В этом случае суд может посчитать, что оснований для компенсации морального вреда в ином размере нет⁵⁰

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ст. 237 ТК РФ). Вопрос о том, должен ли работник доказывать факт причинения ему моральных и нравственных страданий и соразмерность требуемой им суммы компенсации, спорный. В одних случаях суды полагают, что работник не должен доказывать факт причинения ему морального вреда.

Например, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан в Апелляционном определении от 20.01.2015 г. № 33-292/2015, 33-17959/2014 указала следующее: «Доводы апелляционной жалобы о том, что отсутствуют доказательства причинения морального вреда работнику, являются неправомерными, поскольку достаточным основанием для компенсации морального вреда является установление факта нарушения трудовых прав работника»⁵¹.

В то же время в других случаях суды обращают внимание на факты, подтверждающие причинение работнику моральных страданий.

Так, в Апелляционном определении Апелляционного суда г. Севастополя от 16.10.2014 г. № 33-196/2014 отмечается, что «доводы апелляционной жалобы об отсутствии документов, подтверждающих причинение истцу морального вреда, не состоятельны, учитывая доказанность неправомерного бездействия ответчика и нарушения тем самым права истца на своевременную выплату причитающихся ей денежных сумм, вследствие чего в конкретный период она осталась без средств к существованию, испытывала нравственные

⁵⁰ См., например: Обзор апелляционной практики рассмотрения гражданских дел за третий квартал 2014 года (подготовлен судебной коллегией по гражданским делам Камчатского краевого суда 18.11.2014) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

⁵¹ Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 20.01.2015 г. по делу № 33-292/2015, 33-17959/2014 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

переживания, принимая дополнительные усилия для организации своей жизни и восстановления нарушенного права в суде»⁵².

Кроме этого, суды оценивают, соответствует ли размер компенсации объему и характеру нравственных страданий, причиненных работнику, и при выводе об отсутствии такого соответствия могут отказать работнику во взыскании заявленных им сумм компенсации морального вреда.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Разрешая требования истицы о взыскании денежной компенсации морального вреда, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что при проведении 18 июня 2013 г. аттестации К. были нарушены ее трудовые права, что причинило ей нравственные страдания, в связи с чем обоснованно признал за истицей право на компенсацию морального вреда.

Судебная коллегия полагает, что суд первой инстанции, определяя размер компенсации морального вреда, учел все представленные истицей доказательства, фактические обстоятельства дела, объем и характер нравственных страданий, причиненных ей незаконным отказом в присвоении высшей квалификационной категории, и обоснованно определил размер компенсации.

Указанная компенсация морального вреда соответствует степени причиненных К. нравственных страданий, отвечает требованиям разумности и справедливости, в связи с чем судебная коллегия не может согласиться с доводами апелляционной жалобы о ее заниженном размере. Доказательств

⁵² Апелляционное определение Апелляционного суда г. Севастополя от 16.10.2014 г. по делу № 33-196/2014 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

причинения нравственных страданий в большем размере истицей не представлено⁵³.

Таким образом, чтобы разрешить проблему с размером морального необходимо ст. 243 ТК РФ дополнить новой частью следующего содержания: «В случае установления нарушения трудовых прав работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, взыскивает моральный вред с работодателя в размере от трех до семи минимальных размеров оплаты труда. Заявление самостоятельных требований не требуется».

Представляется, что закрепление размера морального вреда в ТК РФ от трех до семи минимальных размеров оплаты труда, во-первых, будет заставлять работодателей меньше нарушать трудовые права работников; во-вторых, в настоящее время размер морального вреда от 20 до 40 тысяч рублей ставит работодателей в равное материальное положение; в-третьих, более реально возможно определение степени вины работодателя; в-четвертых, будет меньше субъективности при соблюдении принципов соразмерности, справедливости и разумности при определении размера морального вреда.

2.2. Практика возмещения морального вреда работодателем работнику при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании

Особое внимание необходимо уделить рассмотрению вопроса о возмещении морального вреда работодателем работнику при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании. Возмещение потерпевшему морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляется причинителем вреда (абз. 2 п. 3 ст. 8 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и

⁵³ Апелляционное определение Суда Ненецкого автономного округа от 01.04.2014 г. [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

профессиональных заболеваний»⁵⁴). То есть для того, чтобы признать работодателя причинителем вреда, нужно установить, во-первых, факт наличия трудовых отношений, во-вторых, факт вины работодателя. Только если оба условия будут выполнены, наступит обязанность работодателя как причинителя вреда выплатить компенсацию морального вреда потерпевшему.

На практике возникает вопрос о компенсации морального вреда в случае, если работник, с которым еще не заключен трудовой договор, получил травму при выполнении трудовых обязанностей. При этом отмечается, что отсутствие трудового договора не исключает факт установления трудовых отношений. К примеру, если работник докажет, что он по поручению работодателя выполнял трудовые обязанности, то работодатель может быть признан причинителем вреда. Если работник не сумеет доказать, что травма была получена именно во время выполнения им трудовых обязанностей или что он трудился именно по поручению работодателя, то работодатель может быть освобожден от ответственности.

Так, работник потребовал признать отношения с работодателем трудовыми, установить факт несчастного случая на производстве, взыскать в том числе компенсацию морального вреда. Истец указал, что перед тем, как приступить к работе, он подписал трудовой договор в двух экземплярах и передал его для подписания руководству компании. Однако договор ему не был выдан, приказа о приеме на работу не было. Он получил производственную травму, упав с незакрепленной лестницы. Работодатель в нарушение ст. ст. 227 - 231 ТК РФ не составил акт о несчастном случае на производстве, не провел расследование, не оформил документы. Истец сообщил, что он около недели еще продолжал работать, потом обратился в поликлинику, сказав по просьбе своего непосредственного начальника, что упал на даче.

Ответчик указал на незаконность требований истца ввиду отсутствия трудовых отношений, пояснив, что гражданин написал заявление о приеме на

⁵⁴ Федеральный закон от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.

работу, предоставил трудовую книжку и в этот же день отправился на объект для ознакомления с характером, объемом и условиями работ. Ответчик пояснил, что истец впоследствии от трудоустройства отказался из-за невозможности прохождения медосвидетельствования и представления соответствующих документов.

Истец не смог подтвердить наличие трудовых отношений ни показаниями свидетелей, ни документами. Он ссылался на наличие временного пропуска, однако работодатель пояснил, что пропуск был выписан гражданину для прохода на территорию объекта с целью ознакомления, а не с целью выполнения трудовых функций. Суд не признал наличие трудовых правоотношений между сторонами, а также обязанности ответчика выплатить компенсацию за моральный вред, поскольку истец не смог доказать, что получил именно производственную травму⁵⁵.

Однако в другом случае, в период оформления документов при приеме на работу электрик получил травму, упав с лестницы. Работодатель не признал травму производственной, мотивируя это отсутствием трудовых отношений. Сотрудник обратился в суд с требованием признания отношений трудовыми, травму - производственной и получения соответствующих выплат, в том числе компенсации морального вреда. Требования были удовлетворены. Сотрудник сумел доказать наличие трудовых отношений, представив соответствующие документы и свидетельские показания. Доказательством послужил пропуск на объект (с фотографией) и рабочее удостоверение за подписью директора компании-работодателя, где указаны должность сотрудника и допуск его к работе. В удостоверении имелась отметка о результатах проверки знаний нормативных документов за подписью председателя комиссии и с печатью Гортехнадзора. Бланк удостоверения был единым для работников данной

⁵⁵ Определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.01.2013 г. № 33-382/2013 «Поскольку представленные заявителем документы не свидетельствуют о фактическом допуске истца ответчиком к выполнению трудовых обязанностей, в удовлетворении исковых требований о признании отношений между сторонами трудовыми отказано и не имеется оснований полагать, что работник получил именно производственную травму, кроме того, надлежащих доказательств, подтверждающих, когда получена травма, не представлено» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

организации. Факт несчастного случая на производстве был также подтвержден документами Роструда, а также свидетельскими показаниями.

Суд признал отношения трудовыми и обязал работодателя компенсировать в том числе и моральный вред сотруднику⁵⁶.

В случае, если работник требует компенсации морального вреда за ухудшение здоровья вследствие давней производственной травмы, ему необходимо доказать причинно-следственную связь между травмой и ухудшением здоровья. В противном случае его требование не будет удовлетворено.

Например, в 2015 г. работник по вине организации получил производственную травму. Ему были произведены все необходимые выплаты, в том числе компенсация морального вреда. Он прошел курс лечения и вновь вышел на работу. В 2014 г. у этого работника было выявлено заболевание, которое он связал с фактом получения производственной травмы, поэтому он обратился в суд с иском о пересмотре размера компенсационных выплат.

Суд отказал в иске. Работодатель представил доказательства, что после получения травмы сотрудник работал в прежней должности, проходил ежегодные медосмотры. Инвалидность потерпевшему не была установлена, кроме того, в 2008 и 2013 гг. он также травмировался. Поэтому доказательств того, что ухудшение самочувствия связано с травмой 2005 г., суд не увидел. Вина работодателя в ухудшении самочувствия работника доказана не была. Поэтому решение о повышении компенсации морального вреда суд не пересмотрел⁵⁷.

Если работник получил травму по невнимательности, но на территории организации, то работодателю, для исключения его вины необходимо доказать,

⁵⁶ Апелляционное определение Ростовского областного суда от 22.05.2014 г. по делу № 33-6694/2014 «Решение суда по иску изменено в части взыскания компенсации морального вреда, размер компенсации морального вреда уменьшен, поскольку судом установлен факт причинения истцу легкого вреда здоровью в связи с полученной травмой на производстве. Размер компенсации определен с учетом степени тяжести причиненного здоровью вреда, требований разумности и справедливости, судом значительно завышен размер присужденной истцу компенсации морального вреда» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

⁵⁷ Апелляционное определение Пермского краевого суда от 01.10.2014 г. по делу № 33-8689/2014 «Требование о взыскании компенсации морального вреда, причиненного производственной травмой, удовлетворено частично с учетом требований разумности и справедливости, характера и объема перенесенных истцом переживаний» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

что он выполнил все требования охраны труда и техники безопасности и что травма не связана с производственным фактором. И только в этом случае компенсировать моральный вред он не должен. Однако, как показывает судебная практика, работодателю очень трудно бывает это сделать.

Например, кочегар, выполнявший в детском саду обязанности сторожа без оформления соответствующих документов на эту должность, сломал ногу на территории организации. Суд первой инстанции обязал детский сад выплатить компенсацию за причиненный моральный вред, поскольку на работодателя в силу ст. 212 ТК РФ возлагается обязанность по обеспечению безопасных условий охраны труда. Однако суд апелляционной инстанции решение отменил, руководствуясь следующим. Придя к выводу о том, что причинителем вреда является детский сад, суд первой инстанции не указал и не установил, какие именно обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные ч. 2 ст. 212 ТК РФ, не были выполнены ответчиком. Апелляционный суд обратил внимание, что причиной несчастного случая является потеря потерпевшим равновесия при движении по переходному мостику. Апелляционный суд не усмотрел вины в действиях лица, ответственного за выполнение нормативных требований по охране труда. Иными словами, суд апелляционной инстанции не увидел нарушения требований по охране труда, а стало быть, и вину лица, ответственного за соблюдение этих требований. Работодатель был признан невиноватым в наступлении несчастного случая, в выплате компенсации морального вреда потерпевшему было отказано⁵⁸.

Случай, разбираемый Свердловским областным судом, на первый взгляд аналогичный. При спуске по стационарной металлической лестнице рабочий оступился, потерял равновесие и упал, ударившись ногой. Результатом падения

⁵⁸ Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 29.04.2014 г. по делу № 33-3741/2014 «В иске в части взыскания компенсации морального вреда отказано, так как суд, сделав вывод о том, что причинителем вреда истцу является ответчик, не указал, какие именно обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные ч. 2 ст. 212 Трудового кодекса РФ, не выполнены ответчиком; доказательств, свидетельствующих о вине ответчика в несчастном случае, истцом не представлено» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

стала третья группа инвалидности. Работодатель указал, что возникновению вреда содействовала грубая неосторожность самого потерпевшего: в акте о несчастном случае на производстве была сделана ссылка на несоблюдение работником требований п. 3.3 Инструкции по охране труда для всех профессий дирекции по алюминиевому производству.

Однако потерпевший сумел доказать суду, что работодатель не обеспечил безопасность условий труда на рабочем месте, не создал необходимых условий для возможности исполнения правил техники безопасности при выполнении трудовых обязанностей, чтобы минимизировать вероятность несчастного случая на производстве.

Истец пригласил свидетеля, имеющего специальное образование и проработавшего на предприятии более 30 лет, в том числе на руководящей должности. Свидетель заявил, что лестница, с которой упал потерпевший, конструктивно несовершенна, а неловкость спуска объясняется в том числе отсутствием поручней. Подобные случаи, как пояснил свидетель, уже были и могут вновь произойти, они отличаются только последствиями.

Отсутствие поручней у лестницы, с которой упал рабочий, также подтверждено схемой с места несчастного случая. А довод работодателя о невозможности усовершенствования данной лестницы судами был расценен как голословный, поэтому он не был принят во внимание. Работник отсудил положенные ему компенсационные выплаты⁵⁹.

Достаточно много споров возникает в случае, когда работник получил травму в рабочее время, самостоятельно уйдя с работы.

Несчастный случай на производстве - событие, в результате которого работник получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных Законом о

⁵⁹ Определение Свердловского областного суда от 19.07.2013 г. по делу № 33-8837/2013 «Требование о взыскании с работодателя утраченного заработка (в части, не возмещенной в рамках обязательного социального страхования), компенсации морального вреда, расходов удовлетворено правомерно, поскольку при исполнении трудовых обязанностей работник получил телесные повреждения, упав с лестницы, его грубая неосторожность не установлена, работодатель не обеспечил безопасные условия труда (у лестницы отсутствовали поручни), компенсация морального вреда взыскана с учетом требований разумности» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

страховании случаях как на территории работодателя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном работодателем, которое повлекло необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть (ст. 3 Закона о страховании). Если травма не связана с исполнением трудовых обязанностей, следованием к месту работы или возвращением с места работы на транспорте, предоставленном работодателем, то это не является несчастным случаем на производстве - ответственность работодателя не наступает. Так, работник самовольно покинул работу, отправившись на железнодорожную станцию. Там он прыгнул на подножку проходящего пассажирского поезда, сорвался, был тяжело травмирован.

Суд обязал железную дорогу компенсировать моральный вред, но не как работодателя, а как владельца источника повышенной опасности. Из акта, составленного комиссией, следует, что несчастный случай на железнодорожной платформе не связан с производством. Поэтому вины работодателя в произошедшем нет⁶⁰.

Если работник получил производственную травму, находясь в состоянии опьянения, то несчастный случай будет квалифицирован как не связанный с производством, и в компенсации морального вреда работодателем потерпевшему должно быть отказано.

В соответствии со ст. 229.2 ТК РФ смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством. Данное решение выносит комиссия после расследования несчастного случая в установленном порядке. Следует обратить внимание на формулировку «единственной причиной». Если будет

⁶⁰ Апелляционное определение Московского городского суда от 14.10.2014 г. по делу № 33-33736/2014 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

установлено, что причина не единственная, что работодатель тоже нарушил правила безопасности, то потерпевший получит шанс на компенсацию морального вреда. Поэтому работодателю надо тщательно следить за трудовой дисциплиной, фиксировать нарушения и принимать соответствующие меры. Тогда есть шанс выиграть дело.

Так, камнетес получил травму, упав с высоты. В акте о расследовании было указано, что причиной несчастного случая стало нарушение потерпевшим трудового распорядка и дисциплины труда: он поднимался к рабочему месту в состоянии алкогольного опьянения, тем самым нарушив правила внутреннего трудового распорядка организации. К тому же действия пострадавшего в момент несчастного случая не были обусловлены его участием в производственной деятельности, и единственной причиной повреждения здоровья явилось опьянение. Рабочий потребовал компенсации морального вреда и подал в суд на работодателя. Работодатель сумел доказать непричастность к произошедшему, представив следующие доказательства: объяснения сторон, материалы расследования несчастного случая, содержащие протоколы осмотра места происшествия, опросы пострадавшего и свидетелей, сведения о проведении инструктажа, протокол о проверке знаний по охране труда, вводного инструктажа по охране труда, акты приемки строительных лесов, сертификатов соответствия лесов и паспорта лесов, правила внутреннего трудового распорядка⁶¹.

Принимая решение об отказе в удовлетворении требований потерпевшего, суд руководствовался положениями ст. 229.2 ТК РФ, п. п. 9, 10 Постановления Пленума ВС РФ № 2⁶², Положением «Об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»⁶³. Суд посчитал, что рассматриваемый несчастный случай не

⁶¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 22.10.2014 г. по делу № 33-35982 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

⁶² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 г. № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // БВС РФ. 2011. № 5.

⁶³ Постановление Минтруда России от 24.10.2002 г. № 73 (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об

связан с производством, поскольку работодатель сумел доказать, что единственной причиной падения камнетеса с высоты явилось его нахождение в состоянии тяжелой степени алкогольного опьянения (3,5 промилле), при которой отмечаются нарушение ориентировки, заторможенность, сонливость, малая доступность контакту, непонимание смысла вопросов, резкое нарушение походки, неспособность самостоятельно стоять и выполнять целенаправленные действия⁶⁴.

Суд установил, что повреждение здоровья рабочего не было обусловлено несоблюдением работодателем прав работника на безопасные условия труда с учетом того, что на момент допуска к работе в начале рабочего дня камнетес был обеспечен СИЗ в виде каски, спецобуви, предохранительного ремня, а после перерыва на обед и употребления алкоголя к выполнению трудовой функции в определенном порядке потерпевший работодателем не допускался.

В п. 10 Постановления № 2 разъяснено, что при рассмотрении иска о признании несчастного случая связанным с производством или профессиональным заболеванием необходимо учитывать, что вопрос об установлении причинно-следственной связи между получением увечья либо иным повреждением здоровья или заболеванием и употреблением алкоголя подлежит разрешению судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела и имеющихся по нему доказательств.

Совокупность собранных по делу доказательств позволила суду прийти к выводу о повреждении истцом здоровья именно в связи с употреблением алкоголя, поэтому требования о взыскании страховых выплат и компенсации морального вреда были обоснованно отклонены.

Если вред жизни или здоровью гражданина причинен источником повышенной опасности, то компенсация морального вреда осуществляется

особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

⁶⁴ Приказ Комитета здравоохранения г. Москвы от 26.06.1997 г. № 340 (с изм. от 20.11.1998) «Об Инструкции о порядке медицинского освидетельствования для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения в учреждениях Комитета здравоохранения г. Москвы» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

независимо от вины причинителя вреда (ст. 1100 Гражданского кодекса РФ⁶⁵). То есть даже если работодатель соблюдал все правила и требования, а работник нарушил инструкцию, он все равно имеет право на компенсацию морального вреда. Исключение является случай, если юридические лица и граждане, деятельность которых связана с повышенной опасностью для окружающих (в том числе в связи с использованием механизмов), докажут, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего, то вред, причиненный источником повышенной опасности, возмещен не будет (ст. 1079 ГК РФ).

Владелец источника повышенной опасности может быть частично освобожден судом от ответственности также по основаниям, предусмотренным п. 2 ст. 1083 ГК РФ: если грубая неосторожность самого потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда.

Согласно разъяснениям п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 1⁶⁶ виновные действия потерпевшего при доказанности его грубой неосторожности и причинной связи между такими действиями и возникновением или увеличением вреда являются основанием для уменьшения размера возмещения вреда. При этом уменьшение размера возмещения вреда ставится в зависимость от степени вины потерпевшего. Если при причинении вреда жизни или здоровью гражданина имела место грубая неосторожность потерпевшего и отсутствовала вина причинителя вреда, когда его ответственность наступает независимо от вины, размер возмещения вреда должен быть уменьшен судом, но полностью отказ в возмещении вреда в этом случае не допускается.

Так, электросварщик в ходе выполнения работ получил травму. Комиссия пришла к выводу, что причиной травмы стали нарушение пострадавшим требований технологической инструкции и невыполнение требований по

⁶⁵ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 г. № 14-ФЗ (ред. от 29.06.2015) // СЗ РФ. 1996. № 5. Ст. 410.

⁶⁶ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 26.01.2010 г. № 1 «О применении судами гражданского законодательства, регулирующего отношения по обязательствам вследствие причинения вреда жизни или здоровью гражданина» // БВС РФ. 2010. № 3.

охране труда. Выводы комиссии подтверждены показаниями свидетеля, письменным объяснением потерпевшего. Тем не менее суд обязал работодателя выплатить компенсацию морального вреда, поскольку вред был причинен источником повышенной опасности⁶⁷.

Согласно ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Та же статья указывает на обязанность работодателя компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Итак, обеспечение безопасности и соответствия условий труда нормативам, во-первых, снижает вероятность наступления производственной травмы, а во-вторых, снижает степень вины работодателя при наступлении несчастного случая.

Обеспечение безопасности и соответствия условий труда нормативам включает: обеспечение безопасных условий труда; обучение работников безопасности труда; контроль безопасности труда; проведение профилактических мероприятий.

Если же работодатель нарушит вышеуказанные требования, то он будет нести ответственность и выплачивать компенсацию морального вреда, даже если несчастный случай на производстве произошел по вине самого работника.

Если все нормативы соблюдены, у работодателя появляется шанс доказать свою непричастность к получению работником производственной травмы, поскольку в силу ст. 214 ТК РФ работник обязан: соблюдать требования охраны труда; правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным методам и приемам

⁶⁷ Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 18.09.2013 г. по делу № 33-10383/2013 «В части взыскания компенсации морального вреда, возложении обязанности на ответчика подготовить и направить необходимую документацию для получения страховых выплат, признании акта о несчастном случае недействительным отказано правомерно, так как причиной несчастного случая явилось невыполнение самим истцом требований безопасности при производстве работ» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

Однако, как показывает судебная практика, доказать свою невиновность работодателю очень сложно.

Так, монтажник упал и получил травму. В момент нахождения вблизи перепада по высоте на пострадавшем не было предохранительного пояса. Налицо несоблюдение требований техники безопасности. Однако суд назначил компенсационную выплату за причиненный моральный вред, усмотрев в наступлении несчастного случая не только вину работника, но и вину работодателя - отсутствие надлежащего контроля за безопасным ведением работ. Апелляционный суд подтвердил правильность такого решения⁶⁸.

Если специальность или профессия работника требуют прохождения обязательного медосмотра, однако медосмотр не пройден, даже по вине работника, то работодатель несет ответственность за наступление несчастного случая, поскольку допустил пострадавшего до работы.

Например, электромонтер упал с высоты опоры связи, потому что у него закружилась голова и он потерял сознание. Результат - черепно-мозговая травма, группа инвалидности. Работодатель отказался от выплаты морального вреда, посчитав, что работник сам виноват в произошедшем: он не прошел обязательный периодический медосмотр, поскольку находился в отпуске в период проведения медосмотра. По окончании отпуска он был допущен к работе без прохождения медосмотра, что отражено в акте о несчастном случае. В документе указаны также лица, допустившие нарушение требований охраны труда: ведущий инженер электросвязи, который не принял меры по организации и контролю за своевременным проведением медосмотра

⁶⁸ Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 04.09.2014 г. по делу № 33-11967/2014 «Иск о взыскании компенсации морального вреда удовлетворен в части суммы правомерно, так как факт причинения тяжкого вреда здоровью истца в результате несчастного случая на производстве подтвержден; установленный судом размер компенсации соответствует характеру и степени физических и нравственных страданий истца; судом принято во внимание наличие в действиях истца грубой неосторожности» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

работников своего подразделения и допустил пострадавшего к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательного медосмотра, и инженер по охране труда, который не принял меры по контролю за организацией своевременного прохождения электромонтером обязательного медосмотра.

В силу ст. 213 ТК РФ работодатель обязан организовать медосмотры за счет предприятия и выдавать работнику направление на медосмотр с указанием перечня вредных и опасных производственных факторов. В плановый период направление на медицинский осмотр работодатель электромонтеру не выдавал. Доводы работодателя об устном извещении работника о прохождении осмотра не были подтверждены.

Изучив обстоятельства дела, суд пришел к выводу, что несчастный случай на производстве произошел по вине работодателя. Суд также указал, что со стороны работника нарушений законодательства, нормативных актов, предусматривающих ответственность, явившихся причинами несчастного случая и, следовательно, его вины, не установлено. Моральный вред был возмещен в полном объеме⁶⁹.

В другом случае травмы, полученной работником в результате скачка артериального давления получила бухгалтер, когда, потеряв сознание, упала со стула. Работодатель не нарушал требования по технике безопасности, получение травмы не связано с источником повышенной опасности. Случай был признан страховым, травма - производственной. Однако работодатель компенсацию морального вреда не выплачивал⁷⁰.

Если работодатель допустил сотрудника до выполнения функций, указанных в договоре, и суд установил это, то работник получит право на компенсацию за моральный вред.

⁶⁹ Апелляционное определение Ростовского областного суда от 06.02.2014 г. по делу № 33-1512/2014 «Иск о взыскании единовременной выплаты в возмещение вреда здоровью и компенсации морального вреда удовлетворен правомерно, поскольку факт причинения вреда здоровью истца вследствие несчастного случая на производстве подтвержден установленными судом первой инстанции обстоятельствами и материалами дела» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

⁷⁰ Постановление ФАС Московского округа от 04.08.2014 г. № Ф05-8034/2014 по делу № А40-154177/13-59-1264 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

Так, водитель получил травму, когда помогал грузчикам вытаскивать мешки из машины. Работодатель отказался компенсировать в том числе и моральный вред, заявив, что водитель по своей инициативе выполнял чужие должностные обязанности - соответствующих указаний от своего руководителя он на этот счет не получал. Водитель прошел вводный и повторный инструктаж по технике безопасности, поэтому он отвечает за получение травмы.

Однако суд указал, что причинение вреда здоровью произошло при исполнении водителем трудовых обязанностей и связано в том числе с недостатками в организации и проведении подготовки работников по охране труда: водитель был допущен к самостоятельным работам без инструктажа, стажировки, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда, что является нарушением абз. 9 ч. 2 ст. 212 ТК РФ. Заслушав показания свидетелей, суд установил, что практика участия водителей в погрузке продукции сложилась на предприятии давно. Работодатель знал об этом, однако не предпринял никаких действий. Поэтому в наступлении несчастного случая виноват работодатель⁷¹.

Работодатель обязан обеспечить безопасные условия охраны труда. Отсутствие требований к оборудованию, технологическим процессам, инструментам, сырью и материалам не освобождает работодателя от ответственности за ненадлежащий контроль за безопасностью работ.

Так, при разбортовке колеса рабочий был травмирован незакрепленной металлической клетью. Работодатель посчитал, что травма получена в результате форс-мажорных обстоятельств: в законодательстве отсутствуют требования к предохранительным ограждениям, требования по закреплению предохранительных клеток, следовательно, работодатель не нарушал действующее законодательство. На предприятии выполняются все нормативы по соблюдению охраны труда, проводятся необходимые мероприятия.

⁷¹ Определение Ленинградского областного суда от 28.11.2013 г. № 33-5346/2013 «Исковые требования о взыскании денежной компенсации морального вреда частично удовлетворены, поскольку причинение вреда здоровью работника произошло по вине работодателя, допустившего нарушение технологического процесса, а также недостатки в организации и проведении обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

Суд не согласился с доводами, посчитав, что даже если необходимость закрепления предохранительной клетки не указана в действующем законодательстве, это не освобождает работодателя от ответственности за ненадлежащий контроль за безопасностью работ⁷².

Выводы по второй главе выпускной квалификационной работе.

1. Что бы разрешить проблему с размером морального необходимо ст. 243 ТК РФ дополнить новой частью следующего содержания: «В случае установления нарушения трудовых прав работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, взыскивает моральный вред с работодателя в размере от трех до семи минимальных размеров оплаты труда. Заявление самостоятельных требований не требуется».

Представляется, что закрепление размера морального вреда в ТК РФ от трех до семи минимальных размеров оплаты труда, во-первых, будет заставлять работодателей меньше нарушать трудовые права работников; во-вторых, в настоящее время размер морального вреда от 20 до 40 тысяч рублей ставит работодателей в равное материальное положение; в-третьих, более реально возможно определение степени вины работодателя; в-четвертых, будет меньше субъективности при соблюдении принципов соразмерности, справедливости и разумности при определении размера морального вреда.

2. Возмещение потерпевшему морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляется причинителем вреда.

Для того, чтобы признать работодателя причинителем вреда, нужно установить, во-первых, факт наличия трудовых отношений, во-вторых, факт вины работодателя. Только если оба условия будут выполнены, наступит обязанность работодателя как причинителя вреда выплатить компенсацию морального вреда потерпевшему.

⁷² Апелляционное определение Пермского краевого суда от 20.05.2013 г. по делу № 33-4493 «Иск о компенсации морального вреда удовлетворен, так как установлено, что истец, выполняя свои трудовые обязанности, при разбортовке колеса от прицепа автомобиля был травмирован незакрепленной металлической клетью, которая ударила его в лицо, причинив его здоровью тяжкий вред; причинами несчастного случая стали недостатки оборудования рабочего места» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

Заключение

Констатируя все выше изложенное в настоящей выпускной квалификационной работе, необходимо сделать следующие выводы.

Прежде всего, было установлено, что материальная ответственность сторон трудового договора является самостоятельным видом юридической ответственности и заключается в возмещении причиненного ущерба одной из сторон трудового договора.

В свою очередь, под материальной ответственностью работодателя перед работником следует понимать – вид материальной ответственности, по которой работодатель обязан возместить причиненный работнику ущерб в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия) работодателя, если иное не предусмотрено законодательством.

Для возникновения материальной ответственности работодателя необходимо соблюдение следующих условий:

- наличие ущерба. Доказательством этого будет являться заявление работника о возмещении причиненного ущерба, подтвержденного документами. Ущерб также может подтверждаться свидетельскими показаниями;

- причинение ущерба работнику виновными действиями или бездействием работодателя. Если работодатель докажет, что ущерб возник не по его вине, то он не обязан возмещать работнику ущерб;

- противоправность действий или бездействия работодателя;

- причинная связь между виновными противоправными действиями (бездействием) и возникшим ущербом. Работник должен располагать доказательствами того, что неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на работодателя обязанностей повлекло причинение ущерба.

Основания отстранения от работы перечислены в ст. 76 ТК РФ. При этом названная норма не содержит определения самого понятия «отстранение», что не способствует надлежащей правовой регламентации отстранения работника

от работы. Возникший пробел в законодательстве не остался без внимания представителей науки трудового права, которые рассматривают и предлагают различные дефиниции этой категории.

В связи с чем, целесообразно дать определение отстранению от работы как временного недопущения работодателем работника (в установленных трудовым законодательством случаях) к выполнению им трудовой функции, предусмотренной трудовым договором, не влекущее его изменения или прекращения, без начисления ему заработной платы.

Данное понятие, отражающее все имеющие значение правовые аспекты (особенности) фактического отстранения работника от работы, возможно законодательно закрепить в ст. 76 ТК РФ для устранения существующего пробела.

Указанная в ст. 235 ТК РФ процедура обращения работника с требованием о возмещении вреда к работодателю также нуждается в конкретизации. В целях устранения неопределенности, целесообразно установить срок, в течение которого работник может обращаться к работодателю с заявлением о возмещении ущерба. Наиболее оптимальным сроком, отвечающим интересам как работника, так и работодателя, будет срок, равный одному году. Думается, что 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.

В ст. 235 ТК РФ необходимо привести исчерпывающий перечень случаев материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. К указанным случаям можно отнести: порчу или утрату имущества, сданного работником на хранение работодателю; неисполнение работодателем обязанности по принятию мер к охране имущества работника,

используемого при осуществлении трудовой функции; личное причинение работодателем ущерба имуществу работника.

Что бы разрешить проблему с размером морального необходимо ст. 243 ТК РФ дополнить новой частью следующего содержания: «В случае установления нарушения трудовых прав работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, взыскивает моральный вред с работодателя в размере от трех до семи минимальных размеров оплаты труда. Заявление самостоятельных требований не требуется».

Представляется, что закрепление размера морального вреда в ТК РФ от трех до семи минимальных размеров оплаты труда, во-первых, будет заставлять работодателей меньше нарушать трудовые права работников; во-вторых, в настоящее время размер морального вреда от 20 до 40 тысяч рублей ставит работодателей в равное материальное положение; в-третьих, более реально возможно определение степени вины работодателя; в-четвертых, будет меньше субъективности при соблюдении принципов соразмерности, справедливости и разумности при определении размера морального вреда.

Возмещение потерпевшему морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляется причинителем вреда. Для того, чтобы признать работодателя причинителем вреда, нужно установить, во-первых, факт наличия трудовых отношений, во-вторых, факт вины работодателя. Только если оба условия будут выполнены, наступит обязанность работодателя как причинителя вреда выплатить компенсацию морального вреда потерпевшему.

Таким образом, институт материальной ответственности работодателя достаточно часто используется в практике для защиты прав работника, как наиболее слабой стороны трудового договора.

Список используемых источников

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 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 г. № 14-ФЗ (ред. от 29.06.2015) // СЗ РФ. 1996. № 5. Ст. 410.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // СЗ РФ. 2002. № 1 (Ч. 1). Ст. 3.
5. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ (ред. от 05.04.2016, с изм. от 13.04.2016) // СЗ РФ. 2000. № 32. Ст. 3340.
6. Федеральный закон от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ (ред. от 30.03.2016) «Об исполнительном производстве» // СЗ РФ. 2007. № 41. Ст. 4849.
7. Федеральный закон от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.
8. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 (ред. от 15.10.2014) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // СЗ РФ. 2007. № 53. Ст. 6618.
9. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей») // СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539.

10. Постановление ВС РФ от 23.12.1992 г. № 4202-1 (ред. от 28.11.2015) «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

11. Постановление Минтруда России от 24.10.2002 г. № 73 (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

12. Приказ Комитета здравоохранения г. Москвы от 26.06.1997 г. № 340 (с изм. от 20.11.1998) «Об Инструкции о порядке медицинского освидетельствования для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения в учреждениях Комитета здравоохранения г. Москвы» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

13. Письмо Роструда от 08.09.2006 г. № 1557-6 «Начисление авансов по зарплате» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

Научная литература:

14. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность. М., 2005. 320 с.

15. Беднякова Н.В. Правовые проблемы материальной ответственности работодателя: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. 30 с.

16. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учебник для вузов. М., 2011. 725 с.

17. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву. М., 2011. 314 с.

18. Дзарасов М.Э. Привлечение работодателя к материальной ответственности за ущерб, причиненный имуществу работника // Корпоративный юрист. 2010. № 6. С. 17-20.
19. Иванова М. Споры о выплате зарплаты в период отстранения от работы // Трудовое право. 2014. № 5. С. 30-34.
20. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2000. 422 с.
21. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под. ред. О.В. Смирнова. М., 2004. 540 с.
22. Корсаненкова Ю.В. Материальная ответственность работодателя: проблемы правового регулирования // Российский ежегодник трудового права. 2013. № 9. С. 359-364.
23. Кузнецов Ю.А. Трудоправовая ответственность: понятие; виды: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005. 32 с.
24. Малеина М.Н. Система критериев определения компенсации неимущественного вреда как способа защиты гражданских, семейных и трудовых прав граждан // Журнал российского права. 2015. № 5. С. 59 – 73.
25. Махайличенко К.А. Проблемы привлечения работодателя к материальной ответственности, связанной с лишением работника возможности трудиться // Наука и современность. 2014. № 33. С. 243-245.
26. Пушкина Я.М., Карибова Е.Д. Понятие и сущность материальной ответственности в трудовом праве // Научный альманах. 2016. № 1-3 (15). С. 150-152.
27. Савин В.Т. Материальная ответственность работодателя за незаконное отстранение работника от работы // Труд и социальные отношения. 2014. № 11/12. С. 100-104.
28. Савин В.Т. К вопросу о самостоятельности материальной ответственности сторон трудового договора как вида юридической ответственности // Актуальные проблемы российского права. 2013. № 5. С. 580-586.

29. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика. М.: Редакция «Российской газеты», 2015. Вып. 18. 176 с.
30. Тимошенко И.В. Административная ответственность: Учеб. пособие. М.; Ростов н/Д, 2004. 422 с.
31. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М., 2003. 625 с.
32. Тоточенко Д.А. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника // Российская юстиция. 2015. № 7. С. 18-22.
33. Феофилактов А.С. Особенности компенсации морального вреда как способа защиты трудовых прав работника // Трудовое право. 2010. № 1. С. 25 – 39.
34. Чиканова Л. Права работников и работодателей при поступлении (приеме) на работу // Хозяйство и право. 2004. № 10. С. 14-19.

Материалы юридической практики

35. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 г. № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // БВС РФ. 2011. № 5.
36. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 26.01.2010 г. № 1 «О применении судами гражданского законодательства, регулирующего отношения по обязательствам вследствие причинения вреда жизни или здоровью гражданина» // БВС РФ. 2010. № 3.
37. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // БВС РФ. 2004. № 6.

38. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 г. № 10 (ред. от 06.02.2007) «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» // Российская газета. 1995. 8 февраля. № 29.

39. Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 10.03.2015 г. по делу № 33-1016/2015 «В иске о взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы отказано правомерно, поскольку казенное учреждение не является работодателем истца, между сторонами отсутствуют трудовые правоотношения» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

40. Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 20.01.2015 г. по делу № 33-292/2015, 33-17959/2014 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

41. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 04.09.2014 г. по делу № 33-11967/2014 «Иск о взыскании компенсации морального вреда удовлетворен в части суммы правомерно, так как факт причинения тяжкого вреда здоровью истца в результате несчастного случая на производстве подтвержден; установленный судом размер компенсации соответствует характеру и степени физических и нравственных страданий истца; судом принято во внимание наличие в действиях истца грубой неосторожности» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

42. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 10.04.2015 г. по делу № 33-4946/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

43. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 19.01.2015 г. по делу № 33-272/15 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

44. Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 16.04.2015 г. по делу № 33-2601/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

45. Апелляционное определение Суда Ненецкого автономного округа от 01.04.2014 г. [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

46. Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 29.04.2014 г. по делу № 33-3741/2014 «В иске в части взыскания компенсации морального вреда отказано, так как суд, сделав вывод о том, что причинителем вреда истцу является ответчик, не указал, какие именно обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные ч. 2 ст. 212 Трудового кодекса РФ, не выполнены ответчиком; доказательств, свидетельствующих о вине ответчика в несчастном случае, истцом не представлено» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

47. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 06.02.2014 г. по делу № 33-1512/2014 «Иск о взыскании единовременной выплаты в возмещение вреда здоровью и компенсации морального вреда удовлетворен правомерно, поскольку факт причинения вреда здоровью истца вследствие несчастного случая на производстве подтвержден установленными судом первой инстанции обстоятельствами и материалами дела» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

48. Апелляционное определение Пермского краевого суда от 26.05.2014 г. по делу № 33-4405 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

49. Апелляционное определение Пермского краевого суда от 01.10.2014 г. по делу № 33-8689/2014 «Требование о взыскании компенсации морального вреда, причиненного производственной травмой, удовлетворено частично с учетом требований разумности и справедливости, характера и объема перенесенных истцом переживаний» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

50. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 22.05.2014 г. по делу № 33-6694/2014 «Решение суда по иску изменено в части взыскания компенсации морального вреда, размер компенсации морального вреда уменьшен, поскольку судом установлен факт причинения истцу легкого вреда здоровью в связи с полученной травмой на производстве. Размер

компенсации определен с учетом степени тяжести причиненного здоровью вреда, требований разумности и справедливости, судом значительно завышен размер присужденной истцу компенсации морального вреда» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

51. Апелляционное определение Пермского краевого суда от 20.05.2013 г. по делу № 33-4493 «Иск о компенсации морального вреда удовлетворен, так как установлено, что истец, выполняя свои трудовые обязанности, при разбортовке колеса от прицепа автомобиля был травмирован незакрепленной металлической клетью, которая ударила его в лицо, причинив его здоровью тяжкий вред; причинами несчастного случая стали недостатки оборудования рабочего места» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

52. Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 18.09.2013 г. по делу № 33-10383/2013 «В части взыскания компенсации морального вреда, возложении обязанности на ответчика подготовить и направить необходимую документацию для получения страховых выплат, признании акта о несчастном случае недействительным отказано правомерно, так как причиной несчастного случая явилось невыполнение самим истцом требований безопасности при производстве работ» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

53. Определение Ленинградского областного суда от 28.11.2013 г. № 33-5346/2013 «Исковые требования о взыскании денежной компенсации морального вреда частично удовлетворены, поскольку причинение вреда здоровью работника произошло по вине работодателя, допустившего нарушение технологического процесса, а также недостатки в организации и проведении обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

54. Определение Свердловского областного суда от 19.07.2013 г. по делу № 33-8837/2013 «Требование о взыскании с работодателя утраченного заработка (в части, не возмещенной в рамках обязательного социального страхования), компенсации морального вреда, расходов удовлетворено

правомерно, поскольку при исполнении трудовых обязанностей работник получил телесные повреждения, упав с лестницы, его грубая неосторожность не установлена, работодатель не обеспечил безопасные условия труда (у лестницы отсутствовали поручни), компенсация морального вреда взыскана с учетом требований разумности» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

55. Постановление ФАС Московского округа от 04.08.2014 г. № Ф05-8034/2014 по делу № А40-154177/13-59-1264 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

56. Постановление ФАС Московского округа от 26.10.2006 г. № КА-А40/10220-06 по делу № А40-20745/06-148-194 «Нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

57. Апелляционное определение Московского городского суда от 10.04.2015 г. по делу № 33-7942 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

58. Апелляционное определение Московского городского суда от 06.05.2015 г. по делу № 33-11590 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

59. Апелляционное определение Московского городского суда от 08.09.2014 г. по делу № 33-18664 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

60. Апелляционное определение Московского городского суда от 14.10.2014 г. по делу № 33-33736/2014 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

61. Апелляционное определение Московского городского суда от 22.10.2014 г. по делу № 33-35982 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

62. Апелляционное определение Апелляционного суда г. Севастополя от 16.10.2014 г. по делу № 33-196/2014 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

63. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.01.2013 г. № 33-382/2013 «Поскольку представленные заявителем документы не свидетельствуют о фактическом допуске истца ответчиком к выполнению трудовых обязанностей, в удовлетворении исковых требований о признании отношений между сторонами трудовыми отказано и не имеется оснований полагать, что работник получил именно производственную травму, кроме того, надлежащих доказательств, подтверждающих, когда получена травма, не представлено» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

64. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.11.2011 г. № 33-16467/2011 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

65. Определение Московского областного суда от 08.07.2010 г. по делу № 33-13024 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

66. Определение Московского городского суда от 03.08.2010 г. по делу № 33-22649 «В удовлетворении иска о возмещении ущерба работодателем, вызванного пропажей денежных средств, компенсации морального вреда отказано правомерно, поскольку доказательства причинения ущерба при исполнении трудовых обязанностей или в связи с трудовыми отношениями истцом в нарушение ст. 56 ГПК РФ в суд представлены не были, равно как и доказательства наличия на его рабочем месте денежных средств и их пропажи» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

67. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 02.09.2009 г. № 12030 «В день прекращения трудового договора с работником работодателем не исполнена обязанность по выдаче трудовой книжки, предусмотренная статьей 84.1 Трудового кодекса РФ, что является основанием для удовлетворения искового заявления данного работника о взыскании заработной платы за время задержки выдачи трудовой книжки, изменении даты увольнения» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

68. Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2009 года (утв. Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10.03.2010) (ред. от 29.12.2010) // БВС РФ. 2010. № 5.

69. Обобщение Московского областного суда «Обобщение судебной практики рассмотрения споров о порядке индексации сумм возмещения вреда здоровью, присужденных денежных сумм и о порядке исчисления процентов за несвоевременную выплату заработной платы и иных выплат компенсационного характера» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

70. Обзор апелляционной практики рассмотрения гражданских дел за третий квартал 2014 года (подготовлен судебной коллегией по гражданским делам Камчатского краевого суда 18.11.2014) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.