

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Гражданское право и процесс»

(наименование)

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки)

Гражданское право и международное частное право

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему: Проблемы ответственности юридического лица или гражданина, за вред причиненный его работником

Обучающийся

З.В. Довлакова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный

руководитель

д.ю.н., доцент, А.А. Гогин

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2022

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Правовое регулирование проблем ответственности юридического лица и гражданина за вред, причиненный его работником.....	9
1.1 Понятие и правовая природа ответственности юридического лица и гражданина за вред, причиненный его работником.....	9
1.2 Гражданско-правовое основание и условия возникновения обязательств вследствие причинения вреда.....	24
Глава 2 Проблемы ответственности юридического лица и гражданина за вред, причиненный его работником.....	35
2.1 Общая характеристика гражданского законодательства в сфере ответственности юридического лица и гражданина за вред, причиненный по вине их работников.....	35
2.2 Порядок возмещения ущерба юридического лица и гражданина за вред, причиненный его работником.....	43
2.3. Судебная практика, в сфере возмещения ущерба юридическим лицом и гражданином за вред, причиненный его работником.....	52
Заключение.....	60
Список используемой литературы и используемых источников.....	66

Введение

Актуальность темы исследования. Трудовые правоотношения играют огромную роль для мирового правопорядка. Регулирование многих важных процессов в российском государстве не может происходить без отлаженной системы в области трудового законодательства. Необходим новый уровень теоретического и практического урегулирования и осмысления на уровне законодательных инициатив.

На современном этапе развития общества, проблема ответственности имеет большое значение. Это важнейший институт в любой правовой системе, один из сущностных признаков права, необходимый элемент механизма его действия.

В юридических науках ответственность занимает одно из центральных мест в общей теории права, так как это важная мера защиты интересов государства, общества и личности. Одним из специальных деликтов является обязательство вследствие причинения вреда работником юридического лица, индивидуального предпринимателя или гражданина.

Стоит отметить, что в большинстве случаев ответственность в сфере трудовых отношений ассоциируется в основном с ответственностью сотрудников, поскольку своей материальной ответственности работодатели зачастую пытаются избежать.

Но работодатель является такой же стороной трудовых отношений, как и работник, поэтому ответственность несут обе стороны.

На сегодняшний день нередкими причинами обращения в суд с целью привлечения работодателя к ответственности являются споры о причинении вреда его сотрудниками третьим лицам.

Под ответственностью в данном случае стоит понимать обязанность одной из сторон трудового договора возместить урон, причиненный по ее вине другой стороне, в предусмотренном законодательством размере и порядке.

Проблемы правового регулирования ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников является одной из ключевых проблем современного трудового и гражданского права, в частности, в части применения положений об ответственности в отношениях, которые предусматривают возможность совместного использования положений гражданского и трудового права.

Материальную ответственность по трудовому законодательству нужно отличать от имущественной ответственности, предусмотренной нормами гражданского права, так как именно от этого во многом зависит правильное применение норм права.

Для правильного и тщательного использования норм ответственности необходимо определить роль ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников.

Раньше материальная ответственность субъектов трудовых правоотношений учеными делилась только на материальную ответственность работников и материальную ответственность работодателей. Изучая в своих исследованиях материальную ответственность работников, ученые не всегда оправдано обходили логичность разделения этого вида материальной ответственности в зависимости от признака специальности правового регулирования ответственности этих субъектов трудовых правоотношений.

Игнорирование разделения материальной ответственности на два подвида (общую и специальную материальную ответственность), безусловно, не позволит более детально и качественно изучить правовую сущность материальной ответственности работников в пределах определенных исследователями вопросов.

Особая актуальность этой теоретической проблемы прослеживается в комплексном практическом осмыслении правового статуса работников в современной России, несмотря на то, что нынешнее состояние соблюдения трудовых прав работников на рынке труда является крайне низким, а уровень

злоупотреблений работодателями своими правами, в том числе и в вопросе привлечения работников к материальной ответственности, крайне высоким.

Вопросы юридической ответственности, в том числе и материальной ответственности в трудовом праве, всегда находились в центре внимания исследователей. Так, исследованиями проблем юридической ответственности в общей теории занимались Аборин Д.Е., Абрамова О.В., Александров Г.П., Аскеров П.М., Айман Т.О., Белов В.А., Белова Т.В., Булаевский Б.А., Ведяхин В.М., Воробьев В.В., Гладков Н.Г., Бриллиантова Н.А., Волкова О.Н., Гусов К.Н., Андреев А.А., Бондаренко Э.Н., Карпов М.С., Кострова О.В., Вячеславова Е.А., Яценко А.О. и ряд других теоретиков. Однако, несмотря на проведенные исследования, проблемы материальной ответственности в трудовом праве и гражданском праве не только не потеряли своей актуальности, а еще больше обострились. И по сей день остается спорным вопрос о применении норм ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников.

Также, еще остаются дискуссионными и отдельные вопросы ответственности, которые, несмотря на пристальное внимание со стороны ученых, не нашли и по сей день четко разработанной концепции по их решению.

Цель выпускной квалификационной работы – изучить ответственность организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников.

Для достижения поставленной цели в работе, необходимо решить ряд следующих задач:

- рассмотреть понятие и правовую природу ответственности организаций и граждан за вред, причиненный их работниками;
- исследовать гражданско-правовое основание и условия возникновения обязательств вследствие причинения вреда;

- выявить содержание гражданско-правовой ответственности юридического лица за вред, который был причинён его работником третьим лицам;
- изучить особенности возмещения вреда, причиненного по вине работников организации;
- рассмотреть право регресса к работнику, причинившему вред;
- выявить проблемные вопросы ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников.

Объектом исследования являются общественные отношения в сфере ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников.

Предметом выпускной квалификационной работы являются нормативно-правовые акты, регулирующие ответственность организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников.

Методология исследования. В ходе исследования использовались общенаучные: анализ, синтез и частно-научные методы познания: структурно-функциональный, формально-юридический анализ.

Теоретическую базу составляют нормативно-правовые материалы, фундаментальные и прикладные работы отечественных ученых, посвященные правовому регулированию ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников.

Информационной базой исследования послужили теоретические материалы и ресурсы сети Интернет, посвященные теме исследования.

Научная новизна настоящего исследования состоит, прежде всего, в комплексном анализе правового регулирования ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников.

Теоретическая значимость результатов исследования заключается в методологическом развитии правового регулирования ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников.

Практическая значимость исследования состоит в том, что содержащиеся в диссертационном исследовании выводы, предложения и научные положения могут быть использованы в процессе совершенствования трудового законодательства и правоприменительной практики, поиске и выборе наиболее целесообразных мер, связанных с регулированием вопросов ответственности в трудовых правоотношениях.

В результате проведенного исследования разработан комплекс предложений по совершенствованию действующего трудового законодательства. Все изложенное позволило сформулировать основные теоретические положения, выносимые на защиту:

1. Необходимо усовершенствовать нормы трудового кодекса, отвечающие за регулирование ущерба, который был причинен имуществу работника.

3. Предлагается ввести штраф как самостоятельный вид дисциплинарного взыскания, что будет являться действенным способом борьбы с дисциплинарными проступками по сравнению с замечанием или выговором.

4. Руководители вынуждены контролировать соблюдение трудовой дисциплины и выявлять нарушителей, чтобы функции, необходимые для выполнения работы, осуществлялись эффективно. При этом перечень наказаний за ее нарушение законодательно закреплён и применение каких-либо иных наказаний не допускается. Работодатель вправе применить одно из следующих дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарного проступка:

- замечание,
- выговор,
- увольнение по соответствующим основаниям.

Стоит отметить, что в данном перечне нет такого дисциплинарного взыскания как штраф, поэтому его применение незаконно. Работодатель не

имеет права штрафовать и наказывать деньгами за дисциплинарные проступки, а вот если работодателю был причинен ущерб, то лицо обязано по закону его возместить. Но на наш взгляд, штраф имел бы более успешное действие чем, например, замечание.

5. Предлагается внести изменения в часть 2 статьи 247 ТК РФ, установив, что работник может предоставить объяснение для установления причины возникновения ущерба в течение двух рабочих дней. Аналогичный срок, установлен законодательством для предоставления работником объяснения по факту дисциплинарного проступка.

Структура работы определена с учётом ее цели, задач, соответствует логике и результатам проведённого исследования. Работа состоит из введения, двух глав, включающих пять параграфов, заключения и списка используемой литературы и используемых источников.

Глава 1 Правовое регулирование проблем ответственности юридического лица и гражданина за вред, причиненный его работником.

1.1 Понятие и правовая природа ответственности юридического лица и гражданина за вред, причиненный их работниками

Основной обязанностью работника является добросовестное выполнение работы и выполнение приказов начальства, если они не противоречат закону или не нарушают условия трудового договора.

Кроме того, работник обязан:

- соблюдать условия рабочего времени, установленные для предприятия-работодателя;
- соблюдать трудовые нормы;
- соблюдать правила и принципы безопасности и гигиены труда (в том числе выполнять работу в соответствии с правилами и нормами техники безопасности, обеспечивать надлежащее состояние машин, оборудования, инструментов и устройств и поддерживать порядок на работе, а также немедленно уведомлять руководителя, если произошел несчастный случай или возникла опасность для жизни или здоровья человека замечено на месте);
- содействовать хорошему имиджу предприятия-работодателя, защищать его собственность и соблюдать конфиденциальность информации, разглашение которой может нанести ущерб работодателю;
- соблюдать конфиденциальность другой информации, изложенной в отдельных положениях;
- соблюдать правила социального сосуществования у работодателя.

За несоблюдение установленного порядка работы, правил труда, правил

техники безопасности и гигиены труда и правил пожарной безопасности работодатель может наказать работника предупреждением или письменным выговором.

За несоблюдение работником законодательства в области охраны труда и техники безопасности или правил пожарной безопасности, оставление рабочего места без объяснения причин, появление на работе в нетрезвом виде или за употребление алкоголя в рабочее время работодатель может наказать работника штрафом.

Кроме того, работник, который в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения своих обязанностей, в которых он виноват, причинил вред работодателю, такой работник несет за это финансовую ответственность (компенсация в размере причиненного ущерба, но не более ежемесячной заработной платы работника). Если работник умышленно причинил ущерб, он / она должен полностью покрыть расходы на ремонт.

Работник несет ответственность за всю сумму возможного ущерба, если работодатель доверил ему / ей деньги, ценные бумаги или ценности, инструменты, инструменты или аналогичные предметы, а также средства индивидуальной защиты, одежду и обувь с обязательством вернуть или отчитаться за них.

Работник, подписавший соглашение о неконкуренции, не может заниматься какой-либо деятельностью, конкурирующей с работодателем, или быть нанятым по трудовому договору или на любой другой основе другим работодателем, работающим в той же отрасли.

Работодатель, которому был причинен ущерб в результате нарушения работником его/ ее обязательства, не связанного с конкуренцией, может потребовать компенсацию за этот ущерб от данного работника.

Основные права работника:

Работать в соответствии с условиями трудового договора, которые не могут быть менее благоприятными, чем положения трудового

законодательства.

Работник имеет право на справедливое вознаграждение за работу. Вознаграждение за работу должно выплачиваться не реже одного раза в месяц, в установленный и заранее определенный день месяца.

Условия труда должны соответствовать правилам охраны труда и техники безопасности.

Работник имеет право на ежегодный, непрерывный, оплачиваемый отпуск (20 дней - если работник работает менее 10 лет, 26 дней - если работник работает не менее 10 лет).

Работники должны иметь равные права, вытекающие из выполнения одних и тех же обязанностей, это касается, в частности, равного отношения к мужчинам и женщинам в сфере занятости.

Основные обязанности работодателей:

- ознакомить новых сотрудников с кругом их обязанностей, правилами выполнения работы на определенной должности и проинформируйте их о правах работников;
- обеспечение безопасных и здоровых условий труда и проведение систематического обучения в области;
- своевременно и правильно выплачивать заработную плату,
- предоставить доступ к документам, на основании которых была рассчитана заработная плата работника;
- выплачивать вознаграждение за период нетрудоспособности, не преспособствовать повышению профессиональной квалификации сотрудников;
- удовлетворять, в пределах имеющихся ресурсов, социальные потребности работников;
- использовать объективные и справедливые критерии для оценки работ— создать условия для реализации права на создание организации, объединяющей работников;

- ведение записей, касающихся трудовых отношений и личных дел работников;
- немедленно предоставить работнику, в связи с прекращением или истечением срока работы, справку о трудоустройстве (выдача справки не может быть предметом предварительного урегулирования между работником и работодателем);
- проинформировать работника о его / ее праве подать иск в суд по трудовым спорам;
- уважать достоинство и другие личные интересы сотрудников.

Кроме того, работодатель не может расторгнуть трудовой договор во время отпуска работника, а также во время любого другого оправданного отсутствия на работе, если период, дающий работодателю право на увольнение без предварительного уведомления, еще не истек.

Уважение прав человека, человеческого достоинства и равенства является основной ценностью в обществе и краеугольным камнем государственной политики.

Суды признают, что законодательство в области прав человека имеет уникальное значение и считается “квазиконституционным”. Каждый житель заинтересован в создании общества, в котором соблюдаются права человека, и у каждого есть возможность на равных участвовать и вносить свой вклад.

Самое главное, что уважение прав человека - это закон. В соответствии с Кодексом работодателя, профсоюзы, арендодатели и поставщики услуг должны убедиться, что они обеспечивают инклюзивную и недискриминационную среду. Притеснения и дискриминация являются нарушением закона, и организации, которые не принимают надлежащих мер для предотвращения и устранения притеснений и дискриминации, могут быть привлечены к ответственности.

Предотвращение и устранение нарушений прав человека также имеет смысл. Поставщики жилья, работодатели, профсоюзы и поставщики услуг

получают выгоду от создания и поддержания инклюзивной, разнообразной и свободной от дискриминации среды.

Работодатели выигрывают, когда они могут привлекать и удерживать лучших сотрудников и максимально использовать потенциал и производительность этих сотрудников. Дискриминационная политика и программы могут помешать работодателям привлекать, нанимать и продвигать хороших сотрудников, а также могут привести к разочарованию сотрудников, выгоранию и текучести кадров. На рабочем месте, где соблюдаются права человека, скорее всего, меньше конфликтов между сотрудниками и более высокий уровень лояльности сотрудников.

Поставщики услуг выигрывают, когда им удастся лучше привлекать и обслуживать широкий круг клиентов, а также когда у них есть возможность реагировать на разнообразные потребности.

Например, поставщики услуг с разнообразной рабочей силой могут быть в состоянии охватить более широкий круг потенциальных клиентов.

Аналогичным образом, поставщики жилья, которые уважают права человека, выиграют от возможности привлекать и удерживать хороших арендаторов, а также предотвращать конфликты между арендаторами.

При игнорировании или плохом обращении проблемы прав человека могут привести к жалобам на права человека, требованиям компенсации работникам, жалобам по коллективным соглашениям, искам о неправомерном увольнении, судебным преследованиям в соответствии с Законом о гигиене и безопасности труда или распоряжениям директора и административным распоряжениям в соответствии с Законом о доступности с ограниченными возможностями.

Все организации могут извлечь выгоду, избежав затрат времени, денег, репутации и морального духа, связанных с такими претензиями. Жалобы на нарушения прав человека могут негативно повлиять на имидж организации и отношения с сообществом.

Приверженность правам человека и разнообразию может значительно улучшить отношения в сообществе.

В соответствии с законом корпорация, профсоюз или профессиональная ассоциация, неинкорпорированная ассоциация или организация работодателей будут нести ответственность за дискриминацию, включая действия или бездействие, совершенные должностными лицами, должностными лицами, сотрудниками или агентами в процессе их трудоустройства. Это известно как субсидиарная ответственность. Проще говоря, организация несет ответственность за дискриминацию, которая возникает в результате действий ее сотрудников или агентов, независимо от того, знала ли она об этих действиях, участвовала ли в них или контролировала их.

Ответственность юридического лица - это ответственность, которая представляет собой наступление неблагоприятных для лица последствий в силу нарушения им определенных норм. В первую очередь ответственность юридического лица по делам, вытекающим из гражданско-правовых отношений, будет лежать на работодателе.

В соответствии с субсидиарной ответственностью, иначе известной как доктрина превосходства, работодатель может быть признан ответственным за вред, причиненный его сотрудниками.

Работодатель несет ответственность за вред, причиненный его работником, если:

- работник причинил вред истцу;
- работник фактически был нанят им на момент причинения вреда;
- работник действовал в рамках своих служебных обязанностей, когда был причинен вред в соответствии со статьей 56 ГК РФ.

Юридическое лицо – самостоятельный участник гражданского оборота, его обязательства не связаны с обязательствами учредителя или любых других его участников. Учредитель (участник) юридического лица или собственник

его имущества не отвечают по обязательствам юридического лица, а юридическое лицо не отвечает по обязательствам учредителя (участника) или собственника, за исключением случаев, предусмотренных ГК РФ либо Учредительными документами юридического лица.

Ответственность юридического лица наступает при наличии следующих предусмотренных законом условий:

- противоправность поведения нарушителя,
- причинение вреда потерпевшему,
- наличие причинной связи между противоправным поведением нарушителя и причинением вреда потерпевшему,
- вина нарушителя.

Совокупность этих условий в гражданском праве именуется составом гражданского правонарушения. По общему правилу отсутствие хотя бы одного из указанных условий ответственности исключает ее применение.

Гражданско-правовая ответственность наступает при условии причинения вреда потерпевшему. Как правило, наличие указанного условия необходимо для привлечения нарушителя к ответственности.

Также условием применения гражданско-правовой ответственности является наличие причинно-следственной связи между действиями правонарушителя и причинением вреда.

Причинно-следственная связь – это объективно существующая взаимосвязь явлений, которая характеризуется тем, что в конкретной ситуации из двух взаимосвязанных явлений одно (причина) всегда предшествует другому и порождает его, а другое (следствие) всегда является результатом действия первого.

В Кодексе обязанностей лицо, которое нанимает работника, несет ответственность за ущерб, причиненный другим лицам во время выполнения работы.

Работодатель несет полную ответственность за ущерб, причиненный работником. Цель состоит в том, чтобы наилучшим образом устранить виктимизацию лица, которому был причинен вред, а также чтобы лицо, которое их нанимает, принимало необходимые меры при отборе, надзоре и на рабочем месте своих сотрудников.

Лицо, которое нанимает человека, несет ответственность за ущерб, причиненный его работником третьим лицам, не связанным с бизнесом, во время работы, покрывается материальный, а в некоторых случаях и моральный ущерб лица, понесшего убытки в этом контексте, и условия работодателя освобождение от выплаты компенсации.

Условия, необходимые для возникновения ответственности работодателя по возмещению ущерба:

- отношения между работодателем и работником должны включать в себя какую-то иерархию. Работник должен подчиняться приказам и инструкциям работодателя и должен находиться под наблюдением работодателя во время выполнения своей работы;
- работодатель, должно быть, причинил ущерб не лицу, чья работа была выполнена, а третьим лицам, не связанным с выполняемой работой. Если работодатель причиняет вред другому работнику во время выполнения им своей работы, работодатель несет ответственность за компенсацию этого ущерба;
- должно быть, в результате действий работника был причинен вред;
- между причинением вреда и действиями работника должна быть соответствующая причинно-следственная связь;
- ущерб должен быть причинен во время выполнения работ и в связи с выполнением работ;
- работодателем здесь может быть физическое или юридическое лицо. Сотрудник должен быть реальным человеком.

Таким образом, причинение работником вреда третьим лицам во время действий, связанных с работой, путем незаконной деятельности и наличие причинно-следственной связи между поведением работника необходимо и достаточно для того, чтобы работодатель был привлечен к ответственности за ущерб.

Нанимающий человек несет полную ответственность за вред, который его сотрудник причинил другим. Однако, в случае доказательства определенных обстоятельств и ситуаций, возможно, что работодатель будет освобожден от ответственности за ущерб. Работодатель может быть освобожден от ответственности, доказав, что он проявил необходимую осторожность в вопросах, связанных с его работником и его бизнесом. Соответственно, работодатель;

Может быть освобожден от ответственности, если докажет, что проявил необходимую осторожность при выборе своего сотрудника, проинструктировал его о его работе и провел надзор и инспекцию. В этом контексте работодатель должен продемонстрировать объективными доказательствами, что он выбрал своего работника, принимая во внимание, обладает ли он знаниями, лицензией и опытом, соответствующими характеру работы. Он должен проявлять необходимую осторожность при инструктаже сотрудника, а также доказать, что он должным образом провел аудит работы и сотрудников.

Также следует доказать, что порядок работы организации-работодателя способствует предотвращению причинения вреда.

Даже если работодатель проявляет всю необходимую осторожность, он также может избавиться от ответственности, доказав, что он не может предотвратить причинение этого вреда.

Следует отметить, что работодатель не может быть освобожден от ответственности, доказав, что у него нет недостатков в причинении вреда.

Срок исковой давности ответственности работодателя за компенсацию:

Начиная с даты, когда работодатель узнает о своей ответственности, то есть о требовании компенсации, ущерба и ответственности за компенсацию пострадавшему в течение двух лет, и в любом случае, начиная с даты действия закона десятилетия, его принятие регулируется законом ограничений. С истечением этих сроков срок действия требования о компенсации истечет.

Для того чтобы 2-летний срок давности в отношении работодателя начал применяться, потерпевшая сторона также должна была узнать о работнике, причинившем вред и ущерб, трудовых отношениях и лице, которое наняло этого человека.

Если поведение работодателя, противоречащее обязанности работодателя по уходу, также является преступлением, более длительный срок давности, содержащийся в уголовном кодексе, также применяется к делу о компенсации.

Отзыв работника из-за компенсации, выплаченной работодателем:

Работодатель имеет право требовать выплаты от работника после того, как работодатель возместил ущерб, причиненный работником лицу, которому был причинен вред. Работодатель имеет право требовать выплаты компенсации работнику только в той мере, в какой он несет за это личную ответственность.

Если работодатель выплатил часть лицу, которому был причинен вред, право на отзыв имеет только столько, сколько эта часть. Нанимающий долг полностью выплатил компенсацию пострадавшему лицу и в котором работодатель узнает в течение двух лет с даты, когда ущерб, причиненный работникам, и причиненный ущерб, который, хотя и был полностью погашен в течение десяти лет с даты выплаты компенсации, регресс может подать в суд. Если ущерб будет возмещен частично, а не полностью, эти периоды не начнут действовать.

Ответственность работодателя за материальную и моральную компенсацию за поведение человека, работающего на рабочем месте,

принадлежащем компании-работодателю, такое как травма, избиение, что является посягательством на личные права другого работника на том же рабочем месте,

Ответственность работодателя за причинение ущерба в результате падения предметов на прохожего во время работы строительного рабочего,

В отношениях между работодателем и подрядчиком, если работодатель имеет право отдавать приказ подрядчику и контролировать его, он несет ответственность за ущерб, причиненный подрядчиком,

Ответственность за ущерб, причиненный лицом, которое приходит в дом для ремонта и реконструкции, другим людям, которые присутствуют в данный момент в доме, помимо владельцев, при выполнении работ,

Возмещение ущерба, причиненного работником, причинившим ущерб другому лицу в результате несчастного случая с муниципальным транспортным средством, Муниципалитетом,

Ответственность медицинских учреждений, где врач несет ответственность за неправильную медицинскую практику беременной женщины до и во время родов,

Ответственность банка за действия, которые представляют собой преступление растраты, совершенное банковским служащим.

Во многих случаях, связанных с причинением телесных повреждений сотруднику компании, иск не обязательно должен быть направлен только на сотрудника.

Хотя сотрудник мог нанести вам травмы, сама компания может нести ответственность в соответствии с теориями субсидиарной ответственности и небрежного надзора.

Таким образом, иск о причинении вреда здоровью, который изначально кажется незначительным (предположим, что сотрудник, причинивший вам травму, не имеет дохода или активов, необходимых для возмещения вашего ущерба, даже если ваш иск будет удовлетворен), на самом деле может

оказаться значительным, если будет привлечен более крупный ответчик здесь – компания-работодатель.

Согласно государственной политике, субсидиарная ответственность в отношениях между работодателем и работником направлена на то, чтобы переложить риск ведения бизнеса на работодателя, который лучше подготовлен (финансово, структурно) для того, чтобы нести такие риски.

Работодатель несет ответственность не потому, что работодатель контролирует работника или каким-то образом виноват, а потому, что предприятие работодателя создает неизбежные риски как часть ведения бизнеса.

В конечном счете, то, что часто определяет субсидиарную ответственность во многих реальных сценариях получения телесных повреждений, заключается в том, действовал ли сотрудник в рамках своих служебных обязанностей.

Однако это определение в высшей степени зависит от конкретных фактов, что, в свою очередь, требует аргументации квалифицированного адвоката.

В некоторых обстоятельствах, например, у работника может быть более широкий круг обязанностей на рабочем месте, даже по сравнению с другими в той же отрасли.

Таким образом, квалифицированный адвокат истца будет работать над сбором фактов, необходимых для того, чтобы связать причиняющее вред поведение сотрудника с его ожидаемыми рабочими обязанностями.

Одной из распространенных видов трудовой деятельности, которая приводит к потенциальным искам о субсидиарной ответственности, является вождение на рабочем месте. Работодатели, которые требуют, чтобы сотрудники совершали поездки, связанные с работой (будь то на личном или служебном транспортном средстве) в течение рабочего дня, несут

ответственность за вред, причиненный их сотрудником при занятии такой деятельностью.

Небрежный надзор немного отличается от субсидиарной ответственности, хотя оба они имеют схожие корни. В то время как иск о телесных повреждениях, поданный в соответствии с теорией субсидиарной ответственности, подразумевает первоначальную причину иска о телесных повреждениях, иск, поданный в соответствии с теорией небрежного надзора, рассматривается как совершенно отдельная причина иска. Другими словами, субсидиарная ответственность напрямую налагает ответственность на работодателя, возлагая на него ответственность за небрежные, опрометчивые и преднамеренные действия его сотрудника, в то время как небрежный надзор косвенно налагает ответственность на работодателя, возлагая на него ответственность за неспособность должным образом контролировать небрежные, опрометчивые и преднамеренные действия работника. В определенной степени работодателю не может быть предъявлен иск в соответствии с теорией небрежного надзора за спонтанными, непредсказуемыми действиями его сотрудника (при условии, что непредсказуемый характер сотрудника сам по себе не был известен).

Рассмотрим пример, который подчеркивает это ключевое различие между субсидиарной ответственностью и надзором за халатностью.

Представьте, что сотрудник ведет машину небрежно, доставляя товары компании от двери до двери. Сотрудник сбивает пешехода своим транспортным средством и травмирует его. Если работник доставлял эти продукты в рабочее время с подразумеваемого или явного согласия работодателя, то пешеход, скорее всего, сможет подать в суд на работодателя в соответствии с теорией субсидиарной ответственности.

Теперь представим, что у того же сотрудника была значительная история дорожно-транспортных происшествий, о которых было известно работодателю. Если работодатель дал свое подразумеваемое или явное

согласие работнику на вождение в рабочее время и доставку продукции Компании, то работодатель может быть признан ответственным по теории небрежного надзора (за небрежный прием на работу или небрежный надзор) за работником. Работодатель не должен был разрешать работнику водить машину в рабочее время для работы в компании, если работодатель знал о значительной негативной истории вождения сотрудника. Важно отметить, что истец-потерпевшая сторона в этом примере, вероятно, сможет подать иск о субсидиарной ответственности и против работодателя, что повысит их шансы на успех в последующем судебном разбирательстве.

Существует три типа надзора за халатностью, а именно.

Небрежный прием на работу

Работодатель может быть привлечен к ответственности за небрежный прием на работу сотрудника. По сути, работодатель должен знать о некомпетентности работника или не смог провести разумное расследование, чтобы выявить такую некомпетентность, прежде чем нанимать работника.

Удержание по неосторожности

Небрежное удержание очень похоже на небрежный прием на работу, за исключением того, что работодатель узнает о некомпетентности сотрудника после приема на работу (но даже после обнаружения некомпетентности сотрудника не увольняет сотрудника). В качестве альтернативы, работодатель может обойти проблему небрежного найма, обучив сотрудника из-за некомпетентности.

Небрежный надзор

Это стандартное обстоятельство. По сути, если работник представляет потенциальную опасность для других (не обязательно физическую опасность – работник может представлять опасность мошенничества или какого-либо другого гражданского правонарушения), и работодатель знает об этой предрасположенности к опасности, тогда работодатель должен эффективно контролировать работника, чтобы гарантировать, что работник не подвергает

опасности другие. Если работодатель не проводит разумную политику, обучение или управление таким образом, чтобы эти риски были снижены, то работодатель может быть признан ответственным за небрежный надзор за работником.

Что, если работодатель остается в блаженном неведении о недостатках своих сотрудников – может ли работодатель просто оставаться в неведении относительно недостатков и опыта своих сотрудников и тем самым избежать потенциальной ответственности за небрежный надзор? Нет, работодатель не может защитить себя умышленным невежеством. Работодатели обязаны проводить разумные расследования биографических данных работника (включая его криминальную историю, соответствующую историю работы, трудовые навыки и т. д.). Однако закон ограничивает то, как далеко должно зайти расследование. Например, работодатель не обязан проводить расследование по делам о правонарушениях несовершеннолетних сотрудников.

Так, за 12 месяцев 2020 года, было окончено 11275 дел соответствующей категории, 5941 из которых были рассмотрены с вынесением решения об удовлетворении заявленных требований. За 12 месяцев 2019 года окончено уже 11771 дел о возмещении данного вида ущерба, 7229 из которых своим результатом имели удовлетворение исковых требований. За аналогичный период 2018 года было окончено 10478 дел, с удовлетворением требований 6232. При этом суммы, присужденные к взысканию за рассматриваемый период, без учета государственной пошлины составили внушительные 4,281 млрд руб.

Таким образом, всего за три года, количество дел о возмещении имущественного вреда, причиненного при исполнении трудовых обязанностей, увеличилось, без малого, на четверть (25,3 %), при этом количество удовлетворений судом заявленных требований возросло на 31,5 %.

В результате, анализ судебной практики демонстрирует, что почти три

четверти рассматриваемых в судебном порядке споров о возмещении имущественного вреда сторонами трудового договора возникают именно в сфере материальной ответственности работника.

Таким образом, существование проблемных аспектов теоретического и прикладного значения в данной сфере, а также устойчивое возрастание количества рассматриваемых судами общей юрисдикции споров о возмещении ущерба, причиненного работниками при выполнении трудовых обязанностей, обуславливают необходимость исследования вопросов.

1.2 Гражданско-правовое основание и условия возникновения обязательств вследствие причинения вреда

В качестве основания для возникновения обязательств (нанесение вреда) и условий формирования обязательств, выступает факт нанесения вреда собственности гражданина или юрлица, либо же их неимущественным благам. Вред следует рассматривать в качестве неблагоприятных последствий, которые возникают в неимущественной или имущественной сфере пострадавшего. Вред может проявляться в потере, повреждении или уничтожении собственности, неполучении дохода, прибыли, а также в ограничении (нарушении) персональных прав неимущественного типа, умалении благ нематериального характера, включая причинение физических или моральных страданий.

Следует подробнее рассмотреть условия формирования обязательств вследствие нанесения вреда. Так, причинение вреда выступает в качестве основания для формирования обязательств деликтного типа в совокупности таких условий:

- причинной связи между действием (бездействием) и нанесением вреда,
- незаконности действий (бездействия),
- вины причинителя.

В некоторых случаях работодатель может нести ответственность за действия сотрудника. Эта теория, которая возлагает на работодателей ответственность за действия своих сотрудников.

Работодатель, как правило, несет ответственность за действия сотрудника, если этот сотрудник выполнял свои должностные обязанности, осуществлял бизнес компании или иным образом действовал от имени своего работодателя, когда произошел инцидент. Однако, если работник действовал не в рамках своих должностных обязанностей, работодатель не может нести ответственности.

Цель этого правила состоит в том, чтобы привлечь работодателей к ответственности за расходы на ведение бизнеса, которые включают в себя расходы на ненадлежащее поведение или небрежность сотрудников. Если травма, причиненная работником, является причиной роста бизнеса, ответственность за это должен будет нести работодатель.

Следующие примеры иллюстрируют различные ситуации, в которых работодатель может нести ответственность:

Если ресторан обещает доставку в течение 30 минут или следующий заказ бесплатный, а водитель доставки сбивает пешехода во время движения, чтобы уложиться в установленный срок, работодатель, скорее всего, будет нести ответственность за травмы пешехода;

Если торговая компания предоставляет служебные автомобили торговому персоналу для звонков по вопросам продаж, а сотрудник использует автомобиль для выполнения личных поручений после работы и сбивает пешехода, работодатель, скорее всего, не будет привлечен к ответственности;

Если компания выдает сотовые телефоны всем своим сотрудникам, что позволяет им звонить в офис, а сотрудник сбивает пешехода во время вождения и использует сотовый телефон для разговора со своим помощником

в офисе, работодатель, скорее всего, будет нести ответственность за травмы пешехода;

Если компания нанимает фумигатор для распыления в офисе мощных пестицидов, а на следующий день несколько сотрудников заболевают от паров и отправляются домой, если один из этих сотрудников сбивает пешехода по дороге домой, испытывая головокружение, работодатель, скорее всего, несет ответственность.

Если на работодателя предъявляется иск в соответствии с правовой теорией, жертве их сотрудника, как правило, не нужно доказывать, что работодатель должен был знать, что работник причинит вред, если работник причинил вред, действуя в рамках своей работы.

Другой правовой теорией, согласно которой работодатель может быть привлечен к ответственности за действия своего работника, является субсидиарная ответственность, или вмененная ответственность. Это юридическая концепция, которая относится к привлечению одного лица к ответственности за действия другого.

Эта теория может применяться к различным типам правовых отношений, но чаще всего она связана с отношениями работодателя и работника в трудовом праве. Субсидиарная ответственность применяется, когда работник совершает небрежное действие во время выполнения работы, которое считается незаконным и причиняет вред другому лицу.

До тех пор, пока деяние совершено в ходе работы и в рамках должностных обязанностей работника, может применяться субсидиарная ответственность. Другими словами, работодатель может быть привлечен к ответственности за любой ущерб или травмы, возникшие в результате небрежных действий сотрудника.

Цель этой доктрины состоит в том, чтобы позволить пострадавшим лицам подать в суд на работодателя, который, скорее всего, имеет больше финансовых ресурсов, чем работник, причинивший вред. Несмотря на то, что

вред был причинен работником, пострадавшая сторона может получить более крупную компенсацию за ущерб за счет работодателя.

В некоторых случаях работодатель может быть привлечен к ответственности просто за наем сотрудника. Существуют две юридические теории, согласно которым работодатель может быть привлечен к ответственности: небрежный прием на работу и небрежное удержание.

Если работодатель не проявляет разумной осторожности при найме сотрудников, он допустил небрежный прием на работу. Если работодатель продолжает нанимать сотрудника, узнав, что он представляет потенциальную опасность, работодатель допустил небрежное удержание.

Если было очевидно, что работник был в разумных пределах способен совершить действие, даже если это действие не входило в сферу занятости, работодатель может быть привлечен к ответственности, если работник совершает действие и причиняет вред другому лицу. Другими словами, работодатель может быть привлечен к ответственности за любые действия сотрудника, которые были разумно предсказуемы.

Например, если работодатель нанимает работника, не пройдя проверку биографических данных, которая выявила бы наличие у работника судимости за вооруженное ограбление и нападение с применением смертоносного оружия. Предположим, что упомянутый сотрудник является водителем доставки, который стреляет и грабит клиента, и из обстоятельств их предыдущих преступлений было очевидно, что они, скорее всего, совершат те же преступления снова. В этом случае работодатель может быть привлечен к ответственности за расходы, связанные с любыми травмами, полученными потерпевшим в результате действий работника.

Важно отметить, что ранее упомянутые доктрины могут применяться, даже если работник выходит за рамки своей работы. Он часто используется для привлечения работодателя к ответственности за насильственные действия, совершенные сотрудниками на рабочем месте.

Споры об ответственности работодателя могут быть разрешены несколькими различными способами. В этих случаях пострадавший человек требует возмещения ущерба от работодателя, у которого, как правило, более глубокие карманы или больше денег, чем у работника, для компенсации пострадавшей стороне.

Во многих случаях истец или потерпевшая сторона и компания могут достичь мирового соглашения. Это может быть достигнуто с помощью их адвокатов или с помощью альтернативных методов разрешения споров, таких как посредничество и арбитраж.

Если эти методы не помогут, истцу может потребоваться подать иск в гражданский суд в соответствии с доктринами, рассмотренными выше. Затем суд определит, несет ли работодатель ответственность за действия своего работника. Если это так, истцу будет присужден ущерб.

Противоправность действия (бездействия) в качестве необходимого условия для формирования деликтной ответственности проявляется в нарушении причинителем вреда как правовой нормы, так и субъективного права пострадавшего. Генеральный деликт основывается на том, что каждое причинение вреда является противоправным действием, за исключением ситуаций, когда в рамках действующего законодательства не закреплено иное. Так, в качестве правомерного и не подлежащего компенсации выступает вред, который был причинен в ходе выполнения предусмотренных действующим законодательством обязанностей, связанных с тушением возгораний, спасением людей, собственности и тому подобное. При этом в компенсации за причиненный вред может быть отказано, если ущерб был нанесен в связи с просьбой или с согласия пострадавшего, когда действия причинителя вреда не противоречат нормам общественной морали.

Стоит учитывать, что вред может быть причинен личности или собственности (вред имущественного типа). Если вред был причинен личности, включая ущерб различным нематериальным благам (здоровье и

жизнь человека), то компенсации подлежит вред имущественного характера в формате трат на восстановление имущественной сферы и здоровья пострадавшего, которые пострадали в результате противоправных действий. При этом несколько иначе осуществляется компенсация морального ущерба, который был причинен физическими или моральными страданиями. Стоит учитывать, что оценить данный вид вреда в материальном эквиваленте не представляется возможным.

Возмещение нравственного ущерба нацелено только на то, чтобы загладить страдания, а также создать у пострадавшего чувство восстановленной справедливости.

По отношению к обязательствам, связанным с компенсацией вреда, данные нормы означают, что пострадавшему должны быть компенсированы все понесенные или будущие траты, требуемые и необходимые для восстановления нарушенного права. Например, в случае производственной травмы, которая была получена в связи с виной работодателя, к объему компенсаций также добавляются траты на восстановление и лечение. Помимо этого, к компенсации нравственного вреда также относятся неполученные доходы, которые пострадавший определенно мог получить, если бы его законные права не были бы нарушены. Например, при травме на производстве в качестве неполученного дохода выступает заработная плата, которую потерпевший не получит в связи с периодом временной нетрудоспособности.

Например, в трудах Витрянского В.В. отмечается, что единственным и общим основанием ответственности деликтного типа выступает нарушение гражданских субъективных прав, которое влечет за собой необходимость восстановления нарушенных прав именно путем привлечения к гражданско-правовой ответственности. Также в работах данного исследователя отмечаются необходимые условия применения ответственности. Речь идет про установленные в рамках действующего законодательства общие требования к факту несоблюдения субъективных прав. [20]

При признании материальной ответственности в качестве самостоятельного вида ответственности юридического типа, закономерным представляется то, что на нее распространяются общие правовые основания возникновения. Необходимо понимать, что юридическая ответственность неизбежно выступает в качестве следствия правонарушения, причем по отношению к материальной ответственности правильнее будет говорить о его особой форме – правонарушении имущественного типа.

Считая, что в качестве основания формирования обязательств по компенсации вреда выступает состав гражданского правонарушения, как общность субъективных и объективных признаков, исследователи выделяют его такие компоненты: субъект, объект, субъективная сторона, объективная сторона.

Так, к составу крайней необходимости относятся такие элементы: основание, как наличие угрожающей опасности; объект защиты, в качестве охраняемых законом интересов; цель, которая проявляется в качестве устранения угрозы; метод, как нанесение урона интересам третьих сторон; время причинения ущерба, которое следует рассматривать как период, когда угроза несет непосредственную опасность; правомерные условия, в качестве отсутствия возможности ликвидировать опасность другим способом. Стоит отметить, что действия по предотвращению должны быть соразмерными с характером и уровнем угрозы, а также фактическими обстоятельствами ее устранения. Только при наличии всех описанных выше компонентов, процесс причинения вреда в условиях крайней необходимости будет иметь место.

В статье 238 ТК РФ закреплены основные характеристики материальных компонентов ущерба, который был причинен сотрудником. Данные нормы закрепляют обязанность сотрудника компенсировать причиненный действительный прямой ущерб работодателю. В данном контексте ущерб следует понимать, как реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния его собственности, а также

необходимость произведения непредусмотренных расходов или выплат в связи с покупкой или восстановлением собственности, либо компенсацией ущерба третьим сторонам. Одновременно с этим, согласно ч. 1 статьи 238 ТК, компенсация неполученных в результате совершения материального правонарушения сотрудником доходов (упущенной выгоды) не осуществляется. [29]

Еще одним обязательным условием привлечения к материальной ответственности выступает противоправность действий работника. Действие или бездействие сотрудника признаются противоправными, если их совершение запрещено действующими НПА. При этом по отношению к материальной, в отличие от других форм юридической ответственности, список таких деяний является крайне обширным. Они детально описаны в тексте: трудового законодательства, трудовых договоров, должностных и технических инструкций (крайне значимы по отношению к противоправному бездействию), правил трудового внутреннего распорядка, разных соглашениях и тому подобное, следовательно, поведение работника является противоправным тогда, когда он не выполняет (выполняет ненадлежащим образом) свои обязанности, которые напрямую связаны с его трудовыми функциями. Отмечая важность компонента для привлечения к несению ответственности, в действующем ТК закреплены ситуации, разрешающие правомерное причинение вреда работодателю.

Процедура привлечения работника к материальной ответственности и соответствующее наступление для него неблагоприятных последствий регламентирована главой 39 ТК РФ и рядом подзаконных актов.

Прежде всего, для привлечения к ответственности необходимо верно и своевременно определить размер причиненного ущерба. В соответствии с частью 1 статьи 246 ТК РФ, данный размер определяется по фактическим потерям, исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным

бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества. При этом, абзац 2 пункт 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 г. №52, позволяет при невозможности установить день причинения ущерба, исчислять размер ущерба на день его обнаружения. Часть 1 статья 247 ТК РФ, обязывает работодателя для установления размера и причин возникновения причиненного ущерба провести проверку, результаты которой фиксируют факт причинения ущерба и его размер. При этом отсутствие документов, подтверждающих проведение такой проверки, позволяет работнику оспорить привлечение к материальной ответственности в судебном порядке.

Кроме вышеописанного общего порядка определения размера ущерба часть 2 статья 246 ТК РФ допускает установление федеральным законодательством особого порядка определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю, в тех случаях, когда причиной такого причинения послужило хищение, умышленная порча, недостача или утрата отдельных видов имущества и ценностей, а также ситуация, в которой фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер. Такой случай, предусмотрен в частности часть 6 статья 59 Федерального закона от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» (в ред. 03.07.2016 года), в соответствии с нормой которой, материальная ответственность за ущерб, причиненный юридическому лицу, вследствие неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей работником, повлекшего хищение либо недостачу наркотических средств, психотропных веществ или их прекурсоров, устанавливается в размере 100- кратного размера прямого действительного ущерба, причиненного указанными действиями юридическому лицу.

Форма возмещения материального ущерба работника по общему правилу является денежной, однако ч. 5 ст. 248 ТК РФ, позволяет ему с согласия работодателя передать в счет возмещения причиненного ущерба равноценное имущество, либо исправить ранее поврежденное.

Правила такого определения Трудовым кодексом не регламентируются, а содержатся в Постановлении Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (ред. от 10.12.2016 г.). П. 4 указанного постановления определяет, что расчет среднего заработка работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактического отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом, в соответствии с п. 18 постановления, во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (для г. Томск в 2019 году - 9750 руб.).

Более того, необходимо учитывать правило ст. 138 ТК РФ, устанавливающей общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы на уровне 20% (50% по нескольким исполнительным документам, 70% в отдельных случаях, например, при удержании в связи с отбыванием исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, и так далее).

Второй вид материальной ответственности прямо назван в ч. 1 ст. 242 ТК РФ, именуясь полной материальной ответственностью работника. Содержание данного вида составляет обязанность работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере в случаях, прямо предусмотренных трудовым кодексом и федеральным законодательством.

Наступление полной материальной ответственности при умышленном причинении ущерба имуществу работодателя известно отечественному трудовому законодательству более сорока лет: пп. 5 п. 10 «Положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный

предприятию, учреждению, организации» (утв. Указом Президиума ВС СССР от 13.07.1976) и п. 5 ч. 1 ст. 121 Кодекса законов о труде РСФСР (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) устанавливали материальную ответственность в полном размере ущерба при умышленном уничтожении или порче материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику.

Таким образом, рассмотрение видов материальной ответственности работника, оснований для ее наступления, а также складывающейся практики судов общей юрисдикции по данному вопросу, позволяет сделать вывод о достаточной эффективности и нормативной разработанности соответствующей категории.

Глава 2 Проблемы ответственности организаций и граждан за вред, причинённый по вине их работников

2.1 Общая характеристика гражданского законодательства в сфере ответственности организаций и граждан за вред, причинённый по вине их работников

Согласно общему правилу, закреплённому в ст. 1068 ГК РФ, юридическое лицо либо гражданин возмещает вред, причинённый его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей.

Хозяйственные товарищества и производственные кооперативы возмещают вред, причинённый их участниками (членами) при осуществлении последними предпринимательской, производственной или иной деятельности товарищества или кооператива.

Прежде всего, следует заметить, что работник как субъект трудовых правоотношений и субъект материальной ответственности характеризуется специфической правосубъектностью, которая в этом смысле раскрывается содержанием, объемом и характером материальной ответственности. Поэтому, следует заметить, что материальная ответственность работника, по общему правилу, делится на:

- индивидуальную материальную ответственность работника (ответственность наступает относительно того работника, который, нарушая дисциплину труда, нанес материальный ущерб работодателю, при условии, что уполномоченный субъект может установить виновность конкретного работника в причинении ущерба);
- коллективную материальную ответственность работника (является разновидностью полной материальной ответственности работников, основанной на договоре между работодателем и работником и имеет

место тогда, когда работники выполняют отдельные виды работ совместно, при наличии определенных условий).[9]

Вместе с тем, детальное изучение проблемы ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников, позволяет разделять эту ответственность по аналогии деления дисциплинарной ответственности как вида юридической ответственности в трудовом праве, а именно на следующие виды:

– общая материальная ответственность работников. Эта ответственность (независимо от объема) распространяется на всех работников, на которых не распространяются нормы о специальной материальной ответственности, которая регламентирована соответствующими нормативно-правовыми актами. То есть, на всех работников, привлеченных к материальной ответственности которых осуществляется на основании норм СК РФ;

– специальная материальная ответственность работников. Эта ответственность (независимо от объема) распространяется на всех работников, ответственность которых регламентируется специальными актами о такой юридической ответственности (учитывая особенность объекта охраны и / или специфику правового статуса категории работников, которые наносят вред). В первую очередь, такая ответственность касается государственных служащих, материальную ответственность которых возмещает государство, с одной стороны, и которые являются материально ответственными перед государством в виде соответствующего органа власти (учреждения, предприятия, организации), с которым такой служащий заключил трудовой договор, с другой стороны.

Также необходимо заметить, что по отдельным работникам и служащим законодателем закреплены специальные нормы о материальной ответственности. К примеру, жаль, что был нанесен незаконными решениями,

действиями или бездействием прокурора, согласно Федеральном к закону от 17.01.1992 N 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» возмещается государством независимо от вины, после чего государство получает право обратного требования к такому прокурору в размере выплаченного возмещения, однако, в случае установления в действиях прокурора состава уголовного преступления по обвинительному приговору суда в отношении него, вступившего в законную силу. [44]

Наряду с тем, материальная ответственность лиц рядового и начальствующего состава вооруженных сил РФ наступает и осуществляется на основании норм о материальной ответственности военнослужащих за ущерб, причиненный государству. Так, устанавливается правило, согласно которому возмещению подлежит прямой действительный ущерб, причиненный указанными субъектами хищением, повреждением, утратой или незаконным использованием военного имущества (государственное имущество, закрепленное за соответствующими военными частями, в частности: все виды вооружения, боевая и другая техника, боеприпасы, горюче-смазочные материалы, продовольствие, техническое, аэродромное, шкиперское, вещное, культурно-просветительское, медицинское, ветеринарное, бытовое, химическое, инженерное и другое имущество), ухудшением или снижением его ценности, повлекшее дополнительные расходы для воинских частей, учреждений, организаций, предприятий и военно-учебных заведений для восстановления, приобретения имущества или других материальных ценностей или избыточных выплат.[8]

К лицам рядового и начальствующего состава вооруженных сил РФ применяется полная, ограниченная (устанавливается в размере причиненного вреда, но не более месячного денежного обеспечения; такая ответственность может наступать в случаях, когда лицо начальствующего состава своим распоряжением нарушило установленный порядок учета, хранения, использования, перевозки имущества) и повышенная (репрессивная

ответственность, которая предусматривает несение ответственности в 2-10 кратном размере стоимости похищенного или утраченного имущества). [4]

Субъектами деликтной ответственности могут быть не только граждане, но и юридические лица. Деликтоспособность, то есть способность отвечать за причиненный вред, является неотъемлемым элементом правоспособности юридических лиц независимо от того, носит ли последняя общий или специальный характер. Однако для возложения обязанности по возмещению вреда на юридическое лицо необходимо, чтобы вред был причинен его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей (абз. 1 п. 1 ст. 1068). При применении указанного положения важно учитывать, что в данном случае юридическое лицо отвечает не за действия других лиц, а за свое собственное поведение, которое только и может выражаться в действиях его работников. Поэтому перед потерпевшими отвечает само юридическое лицо, а не конкретные физические лица, фактически причинившие вред. Последние при наличии необходимых условий могут отвечать перед самим юридическим лицом в порядке регресса. [31]

При возложении на юридическое лицо обязанности по возмещению внедоговорного вреда ключевое значение приобретают понятия «работник» и «исполнение трудовых обязанностей», которые наиболее полно раскрыты в трудовом праве. В коммент. ст. предпринята попытка определить их применительно к деликтным обязательствам. При этом понятию «работник» придано достаточно широкое значение, поскольку им признается не только лицо, с которым заключен трудовой договор (контракт), но и лицо, выполняющее работу по гражданско-правовому договору. Правда, в последнем случае необходимо, чтобы работник действовал или должен был действовать по заданию соответствующего юридического лица и под его контролем за безопасным ведением работ. Если же контрагент по гражданско-правовому договору действует независимо от заказчика, он под понятие

работника не подпадает и в случае причинения вреда отвечает перед потерпевшими самостоятельно.

Понятие «исполнение трудовых обязанностей» также трактуется в самом широком смысле. Под него подпадают любые действия работников, в которых выражаются материальные функции соответствующего юридического лица, то есть действия производственного, технического, транспортного и иного характера. Как правило, действия в порядке исполнения трудовых обязанностей совершаются работниками в рабочее время и по месту работы, однако допустимы и исключения. Неисполнение трудовых обязанностей, когда работники должны были действовать, но незаконно бездействовали, также служит основанием для ответственности юридического лица за причиненный в результате этого вред потерпевшим. Таким образом, важно лишь, чтобы поведение работников было так или иначе связано с их трудовыми функциями и выражало деятельность самого юридического лица. [32]

Положения, закрепленные коммент. ст., распространяются также на граждан, выступающих в качестве работодателей или заказчиков по гражданско-правовому договору, предполагающему контроль заказчика за безопасным ведением работ. Кроме того, согласно п. 2 ст. 1068 они применяются к хозяйственным товариществам и производственным кооперативам, если вред причинен их участниками (членами) при осуществлении ими предпринимательской, производственной или иной деятельности товарищества или кооператива. Выделение в законе этих двух видов юридических лиц обусловлено тем, что в соответствии с законодательством участники хозяйственных товариществ и члены производственных кооперативов должны принимать личное трудовое участие в их деятельности.

Реализация принципа равенства правовых возможностей работодателя и работника по защите своих интересов является прогрессивным шагом в утверждении общечеловеческих ценностей в РФ.

Одним из способов защиты своих законных прав и интересов в трудовом праве является возмещение вреда.

Так, все материально-правовые способы защиты нарушенных трудовых прав по характеру последствий для стороны чьи права нарушены можно делить на две группы:

- восстановительные - это способы, направленные на восстановление положения, существовавшего до его нарушения. Сюда можно отнести те способы, которые либо восстанавливают существующие правоотношения между работником и работодателем, или восстанавливают его права.;
- компенсационные - это способы, направленные на компенсацию причиненного материального ущерба и понесенных моральных страданий, путем возложения на нарушителя дополнительных обязанностей. В группу этих способов относятся: возмещение материального ущерба; возмещение морального вреда в денежной форме.

Кострова О. В. и Вячеславова Е. А. объясняют такую ситуацию тем, что работник - менее защищенная и экономически слабая сторона трудовых правоотношений, поскольку средства производства и орудия труда являются собственностью работодателя. Кроме того, работник гораздо больше зависит от последнего, поскольку осуществляет возложенные на него обязанности под его руководством и поэтому вынужден выполнять его приказы и распоряжения. [28]

Поскольку вопросы возмещения, а вреда, причиненного по вине работников организации, до сих пор остаются законодательно не регламентированы и даже неупорядочены, учеными самостоятельно из

анализа действующего законодательства и судебной практики выделены случаи материальной ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников.

Существование двух институтов материальной ответственности работника и материальной ответственности работодателя является важным шагом на пути утверждения и обеспечения прав и свобод человека и гражданина. Можно отметить положительные тенденции развития этого направления, такие например, как предписания ТК РФ обязательного уменьшения размера возмещения вреда в случаях, когда вред является следствием не только вины работника, но и отсутствия условий для хранения материальных ценностей; и что по общему правилу при материальной ответственности работника возмещается только прямой действительный ущерб и не подлежат возмещению неполученные доходы (упущенная выгода), под которыми понимаются доходы, которые были бы получены, если бы работник не совершил противоправного деяния. Хотя на этот счет существуют и другие мнения, так, например, О. Г. Мирошниченко отмечает, что в законодательстве должно быть предусмотрено недополучение доходов и понесенных убытков, если это возникло вследствие невыполнения работником своих обязанностей. Но на наш взгляд неравенство сторон в трудовых отношениях довольно очевидно, работник нуждается в правовой защите для предотвращения произвола работодателя и его стимулирование к выполнению своих трудовых обязанностей, которые, как следует из анализа законодательства довольно нерегламентированы. [32]

В науке трудового права традиционно считается, что совокупность правовых норм института ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников, способствует возобновлению целостности имущества, воспитанию у работников бережного отношения к имуществу, укреплению гарантий сохранения заработной платы. Итак, важность или значимость его на практике доказывать не приходится, поэтому

нормы этого института постоянно меняются, дополняются в соответствии с условиями современной действительности.

Стоит отметить также, что ответственность организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников, является самостоятельным видом юридической ответственности, поэтому привлечение работника к материальной ответственности не исключает возможности наложения на него дисциплинарного взыскания. Указанное также усиливает значимость норм этого института как важного регулятора соответствующих отношений между сторонами трудового договора. Однако, проблемными остаются вопросы оснований, размера и порядка возмещения сторонами причиненного ущерба, урегулирования сроков исковой давности по материальной ответственности и другие.

Понятие юридической ответственности вообще и ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников, в частности относится к базовым понятиям в юридической науке и, соответственно, в науке трудового права. Что касается юридической ответственности в общей теории права, то можно отметить, что ее основными признаками являются: опора на государственное принуждение; наступление за совершение правонарушения; связь с общественным (общественным) осуждением; выражение в определенных негативных последствиях для правонарушителя личного, имущественного, организационно-физического характера; воплощение в процессуальной форме. [24]

Исходя из этого, основным социальным назначением юридической ответственности является охрана и защита общественных отношений от любых незаконных нарушений.

Таким образом, подводя итог изложенному, считаем целесообразным отметить, что законодатель предусматривает возможность привлечения к ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников как в индивидуальном порядке, или наемных работников - в

коллективном порядке. По этому принципу в доктрине трудового права осуществляется разделение материальной ответственности на соответствующие две подгруппы. Однако такое разделение материальной ответственности не всегда является эффективным в практическом смысле, поскольку, не учитывает того, что действующее законодательство содержит также и специальные правила о наступлении материальной ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине отдельных групп работников. На основании этого можно утверждать о целесообразности разделения ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников, на общий и специальный подвид материальной ответственности. Между тем, учитывая современную характеристику рынка труда в РФ, нарушение работодателями и государством принципа социальной направленности трудового права, а также дальнейшее углубленное разграничения правового статуса работников и государственных служащих субъектов трудового права, обусловила последняя реформа законодательства о государственной службе, комплексное изучение материальной ответственности работников в РФ должно основываться исключительно на принципах разделения такой ответственности на общую и специальную ответственность.

2.2 Порядок возмещения ущерба организациям и гражданам за вред, причинённый по вине их работников.

Раскрывая сущность ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников, следует отметить, что ТК РФ строго ограничивает возможности работодателя по произвольному или безграничному взысканию и с работников вреда, причиненного ими его имуществу. Так, законодательство при применении работодателем материальной ответственности к работникам устанавливает, что работник

несет ее исключительно за прямой действительный ущерб. Таким образом, опосредованный вред, который выражается, как правило, в виде неполученных доходов и потерянной (упущенной) выгоды, на работника не может быть возложен в соответствии с нормами действующего трудового законодательства. Под прямым действительным ущербом следует понимать реальные убытки работодателя в виде уменьшения качественных и / или количественных показателей (характеристик) имущества работодателя. В соответствии со ст. 1064 ГК РФ такой ущерб наступает в результате повреждения или уничтожения имущества работодателя или третьего лица, а также при необходимости осуществления работодателем расходов, необходимых для восстановления своих нарушенных прав собственности на поврежденное имущество. [10]

Так же ответственность организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников, наступает, когда вред причинен хищением или недостаточей продукции и товаров на предприятиях общественного питания (на производстве продуктов питания, в буфетах, кафе, ресторанах, столовых и тому подобное) и в организациях сферы торговли. Если товары должны были быть в будущем реализованы, то размер ущерба будет определяться по тем ценам, по которым данное имущество должно было быть реализовано.

По нашему мнению, здесь стоит заметить, что по ценам для реализации должен определяться вред только тому имуществу, которое должно было быть реализовано на предприятиях и учреждениях общественного питания и комиссионной торговли. А вред другому имуществу (имуществу, которое не подлежит реализации в данных заведениях) должен возмещаться на общих основаниях. Например, если официант в ресторане из-за халатности повредит заказанное посетителем ресторана блюдо, то размер ущерба будет определяться путем сложения цены заказанного блюда, указанной в меню ресторана, и балансовой стоимости тарелки (или другой тары, в которой блюдо подавалось) на общих основаниях определения размера вреда

имуществу работодателя, если это тарелка также будет поврежденной. Но ни в коем случае нельзя в данном случае брать с работника рыночную цену тарелки или ее цену для реализации, поскольку в меню указывается и подлежит реализации только блюдо, а не та тара, в которой владелец решил подавать это блюдо своим посетителям, и которая будет относиться к основным фондам предприятия.

Размер ущерба может определяться с применением коэффициентов кратности номинального размера причиненного вреда в случаях, когда ее фактический размер существенно больше номинального.

Следующим этапом процедуры применения ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников, является порядок привлечения к такой ответственности. Данный порядок заключается в необходимости установления непосредственно виновного лица (работника), которое нанесло вред; установление конкретных обстоятельств причинения вреда (то есть какими именно действиями работника был нанесен ущерб) установление формы, степени и объема вины работника (в том числе каждого работника в составе определенной группы / бригады), поскольку от этого зависит вид материальной ответственности работника и границы ее применения. [6]

После установления данных обстоятельств работодатель имеет возможность применить или приказной, или судебный порядок привлечения работника к материальной ответственности. Приказной порядок заключается в необходимости издания работодателем приказа или распоряжения по предприятию, учреждению, организации, которым он возлагает обязанность возмещения определенного вреда на конкретного работника. Такой приказ может быть выдан только в случаях привлечения работника к ограниченной материальной ответственности или к полной материальной ответственности, но при условии, что размер ущерба не превышает одной средней месячной заработной платы данного работника. Для издания приказа закон

ограничивает срок, в течение которого работодатель должен успеть его выдать. Так, данный приказ должен быть выдан не позднее двух календарных недель со дня обнаружения ущерба (календарного дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о нанесении ему вреда). Пропуск данного срока делает невозможным использование такого упрощенного порядка привлечения работника к материальной ответственности, как приказной порядок. Но, это не лишает его возможности воспользоваться судебным порядком. После издания приказа работодатель должен обязательно ознакомить работника с содержанием данного приказа персонально под расписку. Такое условие является обязательным, поскольку только по истечении семи дней с момента ознакомления работника с данным приказом работодатель может обратиться с ним (приказ) для выполнения и при необходимости начать взыскивать причиненный ущерб из заработной платы работника. К сожалению, законом отдельно не оговаривается срок, который может пройти между днем издания приказа и днем ознакомления с ним работника, можно признать определенной пробелом в праве. Заполнить этот пробел, по мнению автора, можно условиями коллективного договора. [19]

Судебный порядок привлечения работников к материальной ответственности заключается в возможности работодателя обратиться в суд с исковым заявлением о взыскании с работника ущерба в порядке материальной ответственности. Для обращения в суд законом предусмотрен специальный срок исковой давности - один год с момента, когда работодатель узнал или должен был узнать о нанесении вреда третьим лицам работником. Причем необходимость сохранения трудовых отношений с данным работником на момент обращения работодателя в суд закон не требует. Более того, действующее законодательство о труде запрещает отказывать работнику в его праве на увольнение по собственному желанию из-за наличия непогашенного материального ущерба.

Однако, следует обратить внимание, что на практике день увольнения работника с работы, как правило, как день, когда работодатель «должен был узнать о нанесенном ему работником вреде, поскольку при увольнении работодатель должен осуществить с работником окончательный расчет по заработной плате и должным образом оформить увольнение. То есть предполагается, что в этот день работодатель также должен потребовать от работника возвращения всего имущества, работнику было выдано для выполнения возложенных на него обязанностей. [18]

В соответствии с нормами законодательства судебный порядок привлечения работника к материальной ответственности обязательно используется во всех случаях, когда работник должен возместить ущерб, размер которого превышает его среднюю месячную заработную плату. Кроме того, данный порядок может быть использован и в случае, когда работодатель не успел воспользоваться приказным порядком в течение двух недель со дня обнаружения ущерба. И, конечно же, судебный порядок является единственным возможным порядком привлечения к материальной ответственности работника, с которым трудовой договор уже расторгнут.

Работодатель может в свою очередь предъявить регрессные требования к работнику. Согласно ст. 1081 ГК РФ лицо, возместившее вред, причиненный другим лицом (работником при исполнении им служебных, должностных или иных трудовых обязанностей, лицом, управляющим транспортным средством, и тому подобное), имеет право обратного требования (регресса) к этому лицу в размере выплаченного возмещения, если иной размер не установлен законом. Причинитель вреда, возместивший совместно причиненный вред, вправе требовать с каждого из других причинителей вреда долю выплаченного потерпевшему возмещения в размере, соответствующем степени вины этого причинителя вреда. При невозможности определить степень вины доли признаются равными.

Право регрессного иска к своим сотрудникам дано предприятиям статьёй 83 закона «Об охране окружающей природной среды». Реализация материальной ответственности экологического характера имеет следующие особенности:

- материальные вычеты могут производиться из зарплаты сотрудника самой администрацией предприятия, но только в том случае, если работник даёт на это согласие. В противном случае взыскание производится через суд;
- в рамках реализации ответственности с работника можно взыскать только определённую часть заработка;
- взыскиваемая сумма не должна превышать полного размера ущерба;
- взыскивать может только величина прямого ущерба. Недополученная выгода не учитывается;
- материальная экологическая ответственность наступает независимо от других видов ответственности, а также может наступить без каких бы то ни было признаков нарушения закона.[16]

В литературе различается ряд способов вычисления размеров убытков при экологических правонарушениях, а именно: затратный (по фактическим затратам на восстановление нарушенного состояния окружающей природной среды и здоровья людей), нормативный (по установленным нормативам), расчетный (по соответствующим методикам расчета размера вреда), таксовый (на основании заранее установленных такс).

В частности, такса является своеобразной расчетной единицей, тарифом, который носит условный характер и содержит в своем размере заранее определенную оценку убытков, расходов государства, возникшие в связи с уничтожением отдельных природных компонентов. Они составляют заранее рассчитанную и зафиксированную оценку причиненного экологического ущерба в виде кратности к размеру минимальной заработной платы или необлагаемого минимума доходов граждан.

Применение таксовой методики не является особым видом ответственности, а только облегчает определение убытков в процессе возмещения. Таксы имеют вспомогательный характер и в случае их отсутствия ущерб определяется в общем гражданско-правовом порядке. [14]

Последним этапом процесса применения ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников, является порядок возмещения причиненного ими вреда. Данный порядок может осуществляться в двух формах - добровольно и принудительно. Учитывая закрепленную в законодательстве обязанность работника своевременно и точно выполнять все законные распоряжения работодателя, следует признать, что сначала работнику должно быть предложено возместить причиненный ущерб в добровольном порядке. Данный порядок предусматривает основной способ его осуществления и альтернативные способы. Основным способом добровольного возмещения причиненного вреда является уплата денежного эквивалента нанесенного размера вреда на расчетный счет в банке лица, которому причинен вред, или непосредственная передача денег «в руки» работодателю (с обязательным оформлением документа о получении денег работодателем - расписки и так далее).

Альтернативных способов добровольного возмещения вреда на практике существует несколько, но возможность их использования всегда зависит от согласия того, кому причинен вред, на тот или иной альтернативный способ. Если лицо, которому причинен вред, не соглашается на альтернативные способы возмещения, то их применение представляется невозможным. К таким альтернативным способам возмещения вреда можно отнести следующие:

- замена поврежденного или уничтоженного имущества идентичным имуществом надлежащего качества;

- замена поврежденного или уничтоженного имущества аналогичным имуществом, то есть похожим по цели и способу использования, но другого типа, марки, модели и тому подобное;
- замена поврежденного или уничтоженного имущества другим имуществом равноценной стоимости;
- самостоятельный ремонт или восстановление работником поврежденного имущества;
- уплата работником счетов за ремонт поврежденного имущества работодателем. [15]

Если работник не согласен на добровольное возмещение причиненного ущерба или согласен, но не в состоянии это сделать добровольно в полном объеме (например, из-за нехватки денег), работодатель может применить принудительный порядок возмещения причиненного ему вреда. Данный порядок предусматривает только один способ его выполнения - путем осуществления удержаний из заработной платы работника с соблюдением гарантий, установленных ТК РФ. Такие отчисления будут производиться работодателем ежемесячно до момента полного исполнения обязанности работника по несению материальной ответственности определенного вида и определенного (рассчитанного) объема.

Материальная ответственность работодателя целом заключается в установленной законодательством обязанности работодателя возместить причиненный работнику ущерб (как материальную, так и моральную), который нанесен вследствие ненадлежащего исполнения или неисполнения работодателем возложенных на него обязанностей, злоупотребления предоставленными работодателю правами (полномочиями) или несоблюдения работодателем норм законодательства о труде и охране труда. В различных научных источниках можно встретить разные способы классификации материальной ответственности работодателя по различным критериям. Однако, ни один из них не использует в качестве критерия объем

ответственности или объем причиненного ущерба. Это объясняется тем, что в отличие от материальной ответственности работника, ответственность работодателя всегда наступает в полном размере причиненного ущерба.

Такой вред в соответствии с нормами законодательства может быть нанесен в рамках трудовых отношений имуществу, здоровью или жизни работника. При этом стоит заметить, что материальная ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника при исполнении им трудовой функции, подлежит обязательному страхованию в системе общеобязательного государственного социального страхования. Но факт страхования ответственности не означает освобождения субъекта от нее (то есть освобождение от ответственности). Это лишь означает появление в отношениях ответственности дополнительного участника, на которого возлагаются функции осуществления финансового возмещения расходов работодателя в связи с наступлением основания материальной ответственности, одновременно оказывается еще и страховым случаем по социальному страхованию. [7]

Можно выделить два основных способа классификации ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников:

- во-первых, в зависимости от момента его наступления: ответственность при заключении трудового договора (то есть при приеме на работу), реализации трудовых правоотношений и прекращении трудового договора (увольнении);
- во-вторых, в зависимости от объекта посягательств.

Размер ущерба, по нашему мнению, лучше определять в зависимости от непосредственного объекта посягательств, которому причиняется вред.

Ответственность организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников, наступает, как правило, в порядке обращения в суд, то есть можно говорить об исключительно судебном порядке привлечения организации к материальной ответственности.

Следует отметить, что для обращения работника с иском о взыскании материального ущерба с работодателя в суд законодательством установлен общий срок исковой давности по трудовым спорам - три месяца.

Но в зависимости от конкретного основания наступления материальной ответственности (то есть вида материальной ответственности работодателя за объектом посягательства) существуют еще и специальные сроки исковой давности. Так, в случае наступления материальной ответственности работодателя в связи с нарушением прав работников на труд, связанного с приемом на работу или увольнением с нее, установлен специальный срок исковой давности - один месяц с момента, как работник узнал или должен был узнать о нарушенном праве. [5]

Таким образом, ответственность организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников, занимает особое место в системе юридического обеспечения конституционных прав граждан. Она носит компенсационный характер, имеет большой диапазон возможностей и инструментов. Институт ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников, в науке трудового права всегда был и есть в центре внимания ученых-правоведов, что обусловлено несовершенством его понятийного аппарата в определенной степени, а также существующими пробелами действующего законодательства в сфере материальной ответственности и некоторыми другими проблемами правового регулирования отношений нормами этого института.

2.3 Судебная практика, в сфере возмещения ущерба юридическим лицом и гражданами за вред, причинённый их работниками

Ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников присущи определенные черты, которые делают ее схожей с имущественной ответственностью по нормам гражданского права, что иногда

становится причиной для манипулирования работодателем нормами трудового и гражданского права, ведь общеизвестно, что в основе той или иной ответственности лежит обязанность по возмещению вреда. [11]

Ответственность организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников сконструирована таким образом, что она объединяет материальную ответственность работников с защитой интересов каждого работника.

Это связано с тем, что согласно принципу возмещения вреда, при гражданской ответственности одна сторона вправе требовать от другой стороны возмещения причиненного ущерба в полном объеме, субъекты трудовых правоотношений находятся в неравном правовом положении по отношению друг к другу, так как работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка и подконтролен работодателю.

Кроме того, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной и материальной ответственности самостоятельно без обращения в соответствующие государственные инстанции, так как наделен законодательством властными полномочиями. [3]

В п. 3 «Обзора судебной практики Верховного Суда РФ N 1 (2019)» утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 13.04.2019 года, содержится следующий пример из судебной практики:

В соответствии с требованиями ст. 1068 ГК РФ, если вред причинен работником юридического лица при исполнении им своих трудовых (служебных, должностных) обязанностей на основании заключенного трудового договора (служебного контракта), то ответственность за его возмещение возлагается на это юридическое лицо.

С. (врач-кардиолог) признан виновным в причинении смерти по неосторожности вследствие ненадлежащего исполнения лицом своих профессиональных обязанностей и осужден по ч. 2 ст. 109 УК РФ.

Постановлено взыскать с осужденного компенсацию морального вреда в размере 500 000 руб. в пользу потерпевшего.

Как следует из материалов дела, осужденный, работая врачом-кардиологом в районной больнице муниципального учреждения здравоохранения, состоял с этой организацией в трудовых отношениях, выполняя свои обязанности согласно должностной инструкции.

В соответствии с требованиями ст. 1068 ГК РФ, если вред причинен работником юридического лица при исполнении им своих трудовых (служебных, должностных) обязанностей на основании заключенного трудового договора (служебного контракта), то ответственность за его возмещение возлагается на это юридическое лицо. [13]

Следовательно, судебные решения о взыскании в пользу представителя потерпевшей морального вреда в размере 500 000 руб. с осужденного не основаны на законе.

Исходя из изложенного Судебная коллегия по уголовным делам Верховного Суда Российской Федерации отменила приговор и последующие судебные решения в отношении осужденного в части взыскания компенсации морального вреда в размере 500 000 руб. в пользу потерпевшего и дело в этой части направила на новое рассмотрение в порядке гражданского судопроизводства. [33]

Однако законодатель предусмотрел и некоторые исключения из общего правила. Так, должностные лица могут нести материальную ответственность вне прямого действительного ущерба (в частности, возмещать неполученные доходы), что противоречит основным принципам трудовой материальной ответственности.

Проблемным остаются и вопросы разграничения понятий должностного и служебного лица, поскольку эти понятия употребляются в различных отраслях права по-разному.

Так в Уголовном кодексе РФ, применяется только понятие «должностное лицо». В трудовом законодательстве вообще отсутствует определение этих категорий, в свою очередь негативно сказывается на практике применения норм о материальной ответственности.[34]

Необходимость существования полной материальной ответственности при умышленном причинении ущерба имуществу работодателя подтверждается существующей практикой судов общей юрисдикции. Так, решением № 2-3710/2020 Дзержинского городского суда Нижегородской области от 21 июля 2010 года по делу № 2-3710/2020 в полном объеме удовлетворены исковые требования ФКП «Завод имени Я. М. Свердлова» к А. И. Гуляеву о возмещении ущерба, причиненного работником в размере 201 989, 38 рублей, а также расходы по уплате госпошлины в размере 5 219, 89 рублей. Судом установлено, что А. И. Гуляев работал на ФКП «Завод имени Я.М. Свердлова» по профессии сливщик- разлищик 3 разряда. 11.05.2020 года в течение 1 смены велись работы по установке после поверки приборов КИПиА (многоточечных термопар, преобразователей температуры, датчиков давления и другие) на соответствующее оборудование. Во 2 смену работы по установке приборов КИПиА были продолжены, но одна точечная термопара на месте временного складирования отсутствовала. При выяснении причины отсутствия термопары на месте оказалось, что мастер цеха при осмотре территории дала указание сливщику- разлищику 3 разряда А. И. Гуляеву убрать термопару в контейнер для вспомогательного оборудования. А. И. Гуляев термопару в контейнер не убрал, а разрезал ее на части. По данному факту с А. И. Гуляева взята объяснительная, в которой он признает, что умышленно испортил имущество предприятия, так как ему было интересно, что находится внутри прибора.

Судом, на основании предъявленных доказательств было установлено то, что ущерб причинен истцу в результате умышленных действий ответчика.

При этом важно иметь ввиду то, что в соответствии с п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 г. №52, освобождение от административной ответственности в связи с малозначительностью правонарушения, подтвержденное постановлением о прекращении производства по делу и объявлении устного замечания допускает возложение материальной ответственности в полном размере, поскольку даже при малозначительности административного правонарушения факт его совершения устанавливается, а также выявляются все признаки состава правонарушения.

При этом не допускается привлечение к полной материальной ответственности по рассматриваемому основанию работника, в случае истечения сроков давности привлечения к административной ответственности либо издания акта об амнистии, устраняющего административное наказание.

Анализ судебной практики демонстрирует достаточно частое применение данного основания для привлечения работника к полной материальной ответственности. При этом, в силу достаточности наличия, вступившего в законную силу судебного или иного решения, устанавливающего ответственность работника за преступление или административное правонарушение соответственно, требования работодателей, как правило, удовлетворяются.

Например, Решением Н районного суда Ростовской области № 2-209/2019 от 11 мая 2019 года по делу № 2-209/2019 удовлетворены иски требования Частного профессионального образовательного учреждения «Егорлыкский Колледж Южного Университета» к Корниенко Д. А. ЧПОУ «Егорлыкский Колледж Южного Университета» обратилось в суд с иском к Корниенко Д. А. о взыскании материального ущерба, причиненного преступлением, ссылаясь на то, что ответчик по делу, являясь работником истца, совершила хищение денежных средств на общую сумму 301 140 руб. 96 коп. Приговором Егорлыкского районного суда Ростовской области от

16.11.2019 ответчик была признана виновной в совершении преступления, предусмотренного ч. 3 ст. 159 УК РФ. Учитывая то, что материальный ущерб работодателю не возмещен, истец просил взыскать с ответчика указанную сумму. Руководствуясь вступившим в силу приговором суда, а также совокупностью доказательств наличия причинной связи между совершенным преступным деянием и причиненным работодателем имущественным вредом, суд удовлетворил заявленные истцом требования.

Итак, трудовое право, как самостоятельная отрасль отечественной системы права РФ характеризуется не только самостоятельными и уникальными предметом, методом, функциями и принципами правового регулирования определенного круга общественных отношений.

Особенностью данной отрасли также стоит отметить закрепление в действующем законодательстве специфических средств воздействия на участников трудовых правоотношений, которые применяются, во-первых, для принуждения к соблюдению установленных правил существования трудовых правоотношений (то есть их возникновения, изменения и прекращения), и, во-вторых, для восстановления нарушенных прав и законных интересов в случае их нарушения субъектами путем применения средств индивидуального и государственного воздействия.

Такое воздействие осуществляется через применение в рамках трудовых правоотношений особых видов юридической ответственности, а именно: материальной ответственности сторон трудового договора и дисциплинарной ответственности работников. В силу специфики содержания, субъектов, оснований наступления и форм существования данных видов юридической ответственности ее применение возможно только в рамках трудовых правоотношений. [22]

Теоретические вопросы развития понятия и содержания ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине их

работников, тесно взаимосвязаны с общими проблемами становления и развития ответственности в сфере трудового права.

Это обуславливает необходимость учета прогрессивного международно-правового опыта юридической ответственности сторон трудовых отношений. Исследование международного и зарубежного законодательства, по результатам исследований многих ученых, свидетельствует о различиях правового регулирования различных вопросов ответственности сторон трудовых правоотношений законодательством РФ по сравнению с международным законодательством.

Нормы зарубежного законодательства в меньшей степени защищают интересы и права работника, поэтому использование зарубежного опыта не может и не должно быть основным путем формирования трудового права.

Основным путем должно быть сохранение действующих и создание новых норм, регулирующих юридическую ответственность и отвечающих социально-экономическим условиям, традициям, национальным особенностям.

Вместе с тем следует отметить, что по некоторым вопросам ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников, все же возможным и полезным является использование зарубежного опыта.

В связи с чем ученые определяют целесообразным заимствования прогрессивных норм зарубежного законодательства при урегулировании этого вопроса в законодательстве РФ. [2]

Таким образом, ответственность организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников, является одной из сложных правовых конструкций, которая требует дальнейших исследований в науке трудового права в связи с развитием общественных отношений.

Выявленные проблемы формальной определенности категорий в понятийном аппарате института ответственности организаций и граждан за

вред, причиненный по вине их работников, таких, как «прямой действительный ущерб», «должностное лицо» и другие, которые также требуют отдельного современного исследования.

Несовершенство некоторых нормативно-правовых актов по вопросам ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников, усложняет процесс объективного решения судебных дел о привлечении стороны трудового договора к материальной ответственности.

Все указанное обосновывает предусмотреть новые нормы в действующем ТК, в которых следует отметить четкие определения правовых категорий, в частности «прямой действительный ущерб», «должностное лицо», а также отдельную статью, в которой желательно систематизировать все основания и условия как ограниченной, так и полной материальной ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников, для большего удобства пользования им юристами на практике.

Заключение

В рамках данного исследования было сформулировано множество проблем, затрагивающих вопросы дисциплинарной и материальной ответственности работников и работодателей, решение которых возможно только при комплексной переработке и систематизации действующего законодательства.

В результате проведенного исследования разработан комплекс предложений по совершенствованию действующего трудового законодательства.

Все изложенное позволило сформулировать основные теоретические положения, выносимые на защиту:

1. В целях систематизации трудового законодательства и повышения эффективности его применения на практике предлагается объединить все нормы ТК РФ, регулирующие ответственность, в единый раздел: «Ответственность по трудовому законодательству», что придаст целостность, определенность и последовательность структуре Трудового кодекса РФ и всей системе российского трудового законодательства.

2. Необходимо усовершенствовать нормы трудового кодекса, отвечающие за регулирование ущерба, который был причинен имуществу работника.

3. Предлагается ввести штраф как самостоятельный вид дисциплинарного взыскания, что будет являться действенным способом борьбы с дисциплинарными проступками по сравнению с замечанием или выговором.

4. Руководители вынуждены контролировать соблюдение трудовой дисциплины и выявлять нарушителей, чтобы функции, необходимые для выполнения работы, осуществлялись эффективно.

При этом перечень наказаний за ее нарушение законодательно закреплён и применение каких-либо иных наказаний не допускается.

Работодатель вправе применить одно из следующих дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарного проступка:

- замечание,
- выговор,
- увольнение по соответствующим основаниям.

Стоит отметить, что в данном перечне нет такого дисциплинарного взыскания как штраф, поэтому его применение незаконно.

Работодатель не имеет права штрафовать и наказывать деньгами за дисциплинарные проступки, а вот если работодателю был причинен ущерб, то лицо обязано по закону его возместить.

Но на наш взгляд, штраф имел бы более успешное действие чем, например, замечание.

4. Предлагается внести изменения в часть 2 статьи 247 ТК РФ, установив, что работник может предоставить объяснение для установления причины возникновения ущерба в течение двух рабочих дней.

Аналогичный срок, установлен законодательством для предоставления работником объяснения по факту дисциплинарного проступка.

Тема настоящего исследования отличается особой важностью и носит исключительно серьезный характер, так как в условиях современного мира юридическая ответственность является важнейшим элементом функционирования трудовых правоотношений, которые должны быть основаны на принципах справедливости, законности, гуманизма и неотвратимости наказания.

Данный институт является главным стимулом сохранения правопорядка.

Юридическая ответственность дает возможность работнику и работодателю эффективно защищать свои права, осуществлять свои функции добросовестно и уважать права и интересы друг друга при их выполнении.

При этом, необходимо стремиться к совершенствованию законодательства, регулирующего правовую ответственность, так как были отмечены некоторые проблемы, которые нуждаются в непосредственном решении.

Указанные предложения по совершенствованию законодательства позволят улучшить и повысить эффективность норм, регулирующих основы юридической ответственности в трудовых правоотношениях.

Это позволит повысить роль и значение трудового права в области регулирования ответственности за нарушение законодательства о труде.

Резюмируя всё вышеизложенное, можно сделать следующие выводы:

1. Трудовыми правоотношениями принято называть правоотношения, возникающие в связи с заключением и исполнением трудового договора между работодателем и работником при исполнении последним оговоренной оплачиваемой трудовой функции с обязательным соблюдением локальных нормативно-правовых актов.

Права и обязанности сторон трудовых правоотношений закрепляются в трудовом законодательстве. Субъектный состав данных правоотношений весьма прост: работник и работодатель.

Необходимыми условиями функционирования данных субъектов в трудовых правоотношениях является их правосубъектность.

То есть они безусловно должны обладать правоспособностью и дееспособностью.

Объектом данных правоотношений выступают функции, выполняемые в процессе труда. Данные рабочие функции должны быть оговорены в трудовом договоре.

2. Юридическая ответственность в трудовом праве представляет собой обязанность лица - участника общественных отношений в сфере труда претерпевать неблагоприятные последствия личного, организационного или имущественного характера за виновное совершение действия или бездействия, причинившее вред одной из сторон по отношениям в сфере управления наемным трудом.

Данное определение говорит о том, что для того, чтобы юридическая ответственность наступила, должно соблюдаться определенное количество условий.

3. Главной функцией юридической ответственности в трудовой сфере является регулирование отношений между работником и работодателем в целях повышения производительности труда, среднего заработка и развития цивилизованного предпринимательства.

Исследовав нормы института ответственности организаций и граждан за вред, причиненный по вине их работников, можно сделать следующие выводы.

В законодательстве имеются особенности ответственности за другое лицо, причинившее вред, а именно:

- работодателя за действия работников;
- заказчиков и других лиц на основании гражданско-правового договора за лиц, действовавших по их заданию и под их контролем.

Тут надо понимать, что в трудовых отношениях к работникам не приравниваются лица, с которыми заключен гражданско-правовой договор.

Трудовое законодательство не распространяется на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера.

Однако, ответственность за другое лицо, причинившее вред, распространяется не только на постоянных работников данной организации, но также и на временных (на основании срочного трудового договора), совместителей, то есть на всех лиц, с которыми заключен трудовой договор,

либо которые на основании фактического допущения приступили к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Работник в момент причинения вреда должен находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, обусловленных трудовым договором.

Ответственность за другое лицо, причинившее вред, распространяется также на лиц, которых связывают гражданско-правовые отношения, но при этом одно лицо действует по заданию и под контролем другого лица.

Вина названных физических лиц, если их действия совершались в пределах служебных (трудовых) обязанностей, рассматривается как вина самого юридического лица.

Работодатель и иные лица, указанные мною ранее, несут гражданскую (имущественную) ответственность за причинителей вреда при исполнении служебных обязанностей, вне зависимости от того, был ли данный причинитель вреда привлечен к уголовной, административной ответственности или нет.

Лица, возместившие вред, причиненный другим лицом, имеют право обратного требования (регресса) к этому лицу в размере выплаченного возмещения, если иной размер не установлен законом.

Исковая давность по такому требованию начнет течь с момента выплаты юридическим лицом суммы возмещения вреда за своего работника.

Лица, с которыми заключен трудовой договор, несут ответственность по нормам трудового законодательства.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

В случае ликвидации юридического лица или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, когда не имелось возможности капитализировать платежи, права и обязанности по возмещению вреда прекращаются.

При причинении вреда жизни или здоровью граждан видится целесообразным возложение обязанности по возмещению такого вреда на Фонд социального страхования.

Общее правило, и специфика данного деликтного обязательства сводятся к положению, в силу которого юридическое лицо либо гражданин возмещают вред, причиненный его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей (ст. 1068 ГК).

Список использованной литературы и используемых источников

1. Айман Т. О. Трудовое право. — М.: РИОР, Инфра-М, 2020. 176 с.
2. Актуальные проблемы трудового права/ М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и другие.; отв. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2021. 688 с.
3. Александров Г. П. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю // Пермский период. 2019. С. 134-136.
4. Анисимов А. П., Козлова М. Ю., Рыженков А. Я. Гражданское право. Особенная часть. Учебник для СПО. В 2-х томах. Том 1. М.: Юрайт, 2019. 352 с.
5. Анищенко А.В. Охрана труда: обязанности работодателя. М.: Редакция "Российской газеты", 2019. Вып. 17. 176 с.
6. Аскеров П. М. Правовые основы реализации дисциплинарной и материальной ответственности в сфере организационно-управленческой деятельности // Студенческий: электрон. научн. журн. 2021. №24 (44). URL: <https://sibac.info/journal/student/44/125683>
7. Афанасьев М.А., Голубева Т.Ю. Трудовое право. — М.: Проспект, 2019. 160 с.
8. Аюшеева И. З., Богданова Е. Е., Булаевский Б. А. Гражданское право. Учебник. В 2 томах. Том 1. М.: Проспект, 2020. 440 с.
9. Белов В. А. Гражданское право. В 4 томах. Том 3. Особенная часть. Абсолютные гражданско-правовые формы. В 2 книгах. Книга 1. Формы отношений принадлежности вещей. Учебник. М.: Юрайт, 2019. 320 с.
10. Бершадская М. Б. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю // Главная медицинская сестра. 2019. №3. С. 100-111.
11. Богданова Е. Е., Богданов Д. Е., Василевская Л. Ю. Гражданское право. Учебник. В 2 томах. Том 2. М.: Проспект, 2020. 448 с.

12. Брагинский М. И., Витрянский В. В. Договорное право. Книга первая. Общие положения. М., 2005. С. 703-705
13. Булаевский Б. А. Гражданское право. М.: Проспект, 2019. 80 с.
14. Буянова М. О., Зайцева О. Б. Трудовое право России. — М.: Феникс, 2021. 576 с.
15. Буянова А. В., Мацкевич О. В., Приженникова А. Н. Трудовое право России. — М.: Прометей, 2019. 142 с
16. Воробьев В. В. Трудовое право. М.: Форум, Инфра-М, 2018. 368 с.
17. Гладков Н. Г., Бриллиантова Н. А., Волкова О. Н. Трудовое право. — М.: Проспект, 2020. 536 с.
18. Гольцо В. Б., Озеров В. С., Платонов Е. В. Трудовое право. — М.: КноРус, 2019. 456 с.
19. Городилина И. А. Трудовое право России. — М.: Инфра-М, РИОР, 2019. 256 с.
20. Гражданское право: учебник. В 2 т. Т. 2 / под ред. О. Н. Садикова. М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ»: ИНФРА-М., 2007. С. 449.
21. Гражданское право: учебник: в 2 т. / О.Г. Алексеева, Е.Р. Аминов, М.В. Бандо и другие; под ред. Б.М. Гонгало. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2019. Т. 2. 560 с.
22. Гусов К. Н., Андреев А. А., Бондаренко Э. Н. Трудовое право России. — М.: Проспект, 2020. 592 с.
23. Драчук М. А. К вопросу о самостоятельности института материальной ответственности работника и его соотношении с дисциплиной труда // Изв. вузов. Правоведение. - 2019. - № 1. - С. 101
24. Иеда Ю. А. Правовое регулирование порядка взыскания с работника суммы ущерба, причиненного работодателю // Общество, экономика и право - 2020: сборник статей международной научной конференции. 2018. С. 63-70.

25. Карпов М. С. Полная коллективная (бригадная) материальная ответственность: условия договора // Кадры предприятия. - 2019. - № 11 - С. 68
26. Карпов М. С. Полная коллективная (бригадная) материальная ответственность: условия договора // Кадры предприятия. - 2019. - № 11 - С. 73
27. Кораблина О. В., Федорова В. Г., Казакова Д. В. Отличительные особенности материальной ответственности в трудовых правоотношениях и гражданско-правовой ответственности // Гуманитарные исследования. 2014. №3 (51). С. 208.
28. Кострова О. В., Вячеславова Е. А. Проблемы правоприменительных процедур института материальной ответственности // Российская юстиция. 2019. N 6. С. 65-66.
29. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. / Лушников А. М., Лушников М. В. - М.: Статут, 2019. - с.419
30. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии / Кленов Е. А., Малов В. Г. М.: Юрид. лит., 2019. С. 71.
31. Мирошниченко, О. Г. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю / О. Г. Мирошниченко. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 26 (130). — С. 478-482.
32. Мирошниченко О. Г. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю // Молодой ученый. 2019. №26 (130). С. 521.
33. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ N 1 (2019) , утвержденный Президиумом Верховного Суда РФ 13.04.2019// Справочная правовая система «Консультант плюс» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

34. Ответственность по советскому законодательству / И. С. Самощенко, М. Х. Фарукшин. М.: Юрид. лит., 1971. С.196-199.

35. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" // Российская газета. - 07.02.2014. - № 27.

36. Протест заместителя председателя Верховного Суда РФ от 9 декабря 2002 г. № 5-В02-200// Справочная правовая система «Консультант плюс» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 7.06.2020)

37. Смирнов В. Т., О соотношении материальной ответственности рабочих и служащих по советскому трудовому праву и имущественной ответственности по гражданскому праву // «Вестник Ленинградского Университета» серия экономики, философии и права. 1963 г. № (3)17. С. 29.

38. Сыроватская Л. А. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву - один из видов юридической ответственности, «Труды ВЮЗИ», т. V, М., 1966. С.252-260.

39. Теория государства и права: Учебник для вузов. М.: "Зерцало", под ред. Марченко М. Н.. 2019 г. С.372.

40. Теория государства и права: Учебник для вузов / Отв. ред. В. Д. Перевалов. М.: Норма, 2021. С.271.

41. Теория государства и права. Учебник / Под ред. В. К. Бабаева. М.: Юристъ, 2020. С.545.

42. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Российская газета. 31.12.2001. № 256.

43. Федеральный закон от 29 ноября 2007 г. № 282-ФЗ «Об официальном статистическом учете и системе государственной статистики в Российской Федерации» // Российская газета. 06.12.2007. № 273.

44. Федеральный закон от 17.01.1992 N 2202-1 (ред. от 06.02.2020) "О прокуратуре Российской Федерации" // Справочная правовая система «Консультант плюс» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

45. Цыганов А. М. Возмещение ущерба работником при полной коллективной материальной ответственности // Финансовая газета. 2009. № 44. С.10

46. Яценко А. О. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Юридические науки. 2018. Т. 4. №2. С. 281-285

47. More details see at Klare. The Horizons of Transformative Labour and Employment Law, in: Conaghan/ Fischl/Klare. Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices & Possibilities. Oxford, 2000.

48. See <http://ndlon.org>. Details at: Däubler Representation of Workers' Interests Outside Collective Bargaining, in: Hernández G., coord. El Derecho a la Negociación Colectiva. Liber Amicorum Profesor Antonio Ojeda Avilés. Sevilla, 2014. P. 99 et seq 86

49. Otey vs. CrowdFlower. The lawsuit is described by Cherry W. Regelungen zu gesetzlichen Mindestlohn im digitalen Zeitalter, in: C. Benner (ed.) Crowdwork — zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit. Frankfurt/Main, 2015. P. 231 et seq

50. . Barnard C. “Negative” and “Positive” Harmonization of Labor Law in the European Union / C. Barnard, S. Deakin. – 8 Colum. J. Eur. L. 389. – 2002.

51. Syrpis P. Should the EU be attempting to harmonise national systems of labour law? – Mads Henry Andenæs, Mads Tønnesson Andenæs, Camilla Baasch Andersen. Theory and Practice of Harmonisation, Edward Elgar Publishing. – 2012. – P. 451-473