



Трудовое законодательство обязывает работодателя возместить ущерб (вред), возникший вследствие нарушения трудовых прав работников.

В юридической литературе выделяются три группы случаев материальной ответственности работодателя перед работником в зависимости от нарушения трудовых прав работника (ст.245 ТК РФ).

К первой группе относится возмещение имущественного ущерба, возникшего в результате нарушения работодателем права работника на труд.

Вторая группа объединяет случаи возмещения вреда, возникшего вследствие нарушения права работника на охрану здоровья, на здоровые и безопасные условия труда в связи с причинением ему трудового увечья или профессионального заболевания.

К третьей группе относятся случаи возмещения работнику ущерба, возникшего вследствие нарушения работодателем иных прав работника в трудовом правоотношении, например, права на охрану его личной собственности, в связи с не обеспечением сохранности личных вещей работника во время работы.

Среди нарушений прав работников в трудовом правоотношении наиболее распространенным является нарушение права на труд. В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника; в других случаях, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

Компенсация работнику за нереализованную возможность трудиться и получать в результате труда конкретную заработную плату, устанавливаемую в соответствии

с трудовым договором, отданного или иного работодателя предусмотрена ст. 165 ТК РФ. При этом подлежит возмещению весь заработок, не полученный за период времени, в течение которого работник лишен возможности трудиться согласно условиям трудового договора у данного работодателя либо заключить трудовой договор с иным работодателем в связи с невыдачей ему трудовой книжки или наличием неверной формулировки причины увольнения.

Неполученным будет считаться заработок за весь период времени до восстановления работника на прежней работе или обеспечения работодателем возможности приступить к ней, а также заработок за период времени до фактической выдачи трудовой книжки или внесения правильной формулировки причины увольнения. В последнем случае неполученным может быть как заработок от данного работодателя за период времени от увольнения до выдачи трудовой книжки или внесения в нее правильной формулировки, так и заработок от иного работодателя, который мог быть получен работником за этот период и фактически не полученный им в связи с отсутствием трудовой книжки или неверной формулировкой причины увольнения.

В частности, если доказано, что датой приема на работу могла быть дата выдачи трудовой книжки или ближайшая к ней дата, формулировка причины увольнения повлияла на условия заключенного трудового договора или на его заключение, то работник в соответствии со ст. 394 ТК РФ может доказывать размер ущерба исходя из неполученного от иного работодателя заработка за все время вынужденного прогула либо исходя из наличия разницы в зарплате за все время выполнения нижеоплачиваемой работы или испытания до момента внесения исправлений в трудовую книжку (ст. 246 ТК РФ).

В случае признания судом отказа в приеме на работу незаконным, работник, подвергшийся дискриминации или необоснованному отказу в заключении трудового договора вправе при наличии вины данного работодателя получить компенсацию за нереализованную возможность трудиться в размере не полученного от него заработка за весь период времени до восстановления его трудовых прав.

В случаях незаконного отстранения от работы, перевода работника на другую работу у данного работодателя, подлежит возмещению лишь та часть заработка, которая не получена работником в результате такого отстранения или перевода (сумма подлежащего получению заработка за вычетом полученного за тот же период времени от данного работодателя). Иные выплаты, полученные от данного

работодателя за этот же период времени (выходное пособие, пособие по временной нетрудоспособности), подлежат зачету при взыскании заработка.

Размер подлежащего возмещению работодателем материального ущерба (неполученного заработка) доказывается работником. При этом принимаются во внимание сведения о размере среднего заработка работника за предыдущий период времени, наличие условий в трудовом договоре, иные доказательства. Работодатель вправе доказывать законность своих действий или бездействия, отсутствие своей вины, в том числе в случае задержки выдачи трудовой книжки. Виновность работодателя предполагается в случае отказа от исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе и задержки выдачи работнику трудовой книжки.

Вторая группа объединяет случаи возмещения работнику вреда, возникшего вследствие нарушения права работника на охрану здоровья, на здоровые и безопасные условия труда в связи с причинением ему трудового увечья или профессионального заболевания. Данные вопросы рассмотрены в тех разделах настоящего пособия, которые посвящены гарантиям и компенсациям работникам при временной нетрудоспособности, а также при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (ст. 183,184 ТК РФ).

К третьей группе относятся случаи возмещения работнику ущерба, возникшего вследствие нарушения работодателем иных прав работника в трудовом правоотношении, например, права на охрану его личной собственности, в связи с не обеспечением сохранности личных вещей работника во время работы.

Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, предусмотрена ст. 235 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

В процессе осуществления работником его трудовой функции или вследствие воздействия производственных факторов, возникновения аварийных или чрезвычайных обстоятельств (пожар, обрушение строения) либо в результате действий работодателя имуществу работника может быть причинен ущерб. Если ущерб возник по вине работодателя, то он подлежит возмещению работнику в полном объеме.

Вина работодателя предполагается в случаях неисполнения им обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда, несоответствия производственных объектов и продукции требованиям охраны труда, а также в случаях причинения ущерба на рабочем месте или ином месте, находящемся под контролем работодателя, любыми не известными лицами, оказавшимися там в связи с ненадлежащим обеспечением работодателем их недопущения в эти места. Любое имущество, вверенное работодателю на хранение, должно быть возвращено работнику в том же количестве и состоянии. Работодатель обязан принять меры к сохранности и недопущению возможности причинения ущерба имуществу, пресекать действия других работников и иных лиц, наносящие ему вред.

Работодатель не несет ответственности за ущерб имуществу работника, причиненный в результате противоправных действий иных (известных) лиц, в том числе других работников. В данном случае вред возмещается этими лицами в гражданско-правовом порядке. За ущерб имуществу работника, возникший при исполнении им трудовых обязанностей, в результате случая или иных обстоятельств, исключающих вину работодателя (действие непреодолимой силы, вина пострадавшего работника), работодатель ответственности не несет.

Если ущерб нанесен личному имуществу, используемому работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах, за которое работнику выплачивается компенсация за использование, износ и возмещаются расходы, связанные с его использованием, то работодатель несет ответственность лишь за ущерб, превышающий нормальное (планируемое или допускаемое) уменьшение стоимости этого имущества в результате данного использования (установленную соглашением сторон амортизацию). Размер и порядок возмещения такого ущерба определяются в письменном соглашении, предусматривающем возмещение расходов вследствие использования личного имущества работника.

Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент его возмещения. При необходимости установления рыночных цен может привлекаться независимый оценщик и эксперт. Обязанность доказывать размер ущерба, причиненного имуществу, в том числе при подаче заявления работодателю, лежит на работнике. Ущерб может быть возмещен как в денежной, так и в натуральной форме. Для возмещения ущерба в натуре требуется согласие работника. Работник может дать свое согласие в заявлении о возмещении ущерба или впоследствии.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

В целях практической реализации принципов правового регулирования трудовых отношений, заключающихся в запрещении принудительного труда, обеспечении права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное существование для самого работника и его семьи, в Трудовом кодексе РФ впервые определена была материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.

Согласно ст. 236 ТК РФ ответственность наступает при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. Работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относятся к принудительному труду. Работодатель и (или) его представители, уполномоченные им в установленном порядке, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы, несут ответственность в соответствии с ТК и иными федеральными законами. Представителями работодателя могут являться руководители филиалов, представительств и структурных подразделений организаций и иные работники, наделенные (по доверенности, учредительными документами или нормативным актом, актом органа управления) правом выдачи работникам заработной платы.

Задержкой выплаты заработной платы считается ее невыплата в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором, а при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, невыплата ее накануне этого дня. Дни выплаты должны быть установлены не реже, чем в течение каждой половины месяца, за исключением отдельных категорий работников, для которых федеральными законами установлены иные сроки выплаты заработной платы. Задержкой оплаты отпуска является осуществление оплаты позднее чем за три дня до его начала.

Задержкой выплат работнику при увольнении в случае, если он работал в день увольнения, будет не выплата ему в этот день всех сумм, причитающихся от работодателя. Если в день увольнения работник не работал, то задержкой выплат считается невыплата соответствующих сумм в течение дня, когда уволенный работник предъявил требование о расчете, или следующего за ним дня. В данном случае под следующим днем может признаваться следующий рабочий день, так как требование работника, предъявленное во второй половине дня накануне выходного или нерабочего праздничного дня, может оказаться практически невыполнимым не по вине работодателя.

Иные выплаты, причитающиеся работнику, также подлежат денежной компенсации в случаях задержки их выплаты по вине работодателя. Иными выплатами являются: оплата времени простоя, возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, при переезде на работу в другую местность, возмещение расходов в случае использования личного имущества работника, выплата пособия по временной нетрудоспособности, выплата других компенсаций.

При установлении вины работодатель согласно ст. 236 ТК РФ обязан выплатить все причитающиеся работнику суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Таким образом, Трудовой кодекс РФ установил повышенную (по сравнению со ст. 395 Гражданского кодекса РФ) ответственность работодателя за пользование денежными средствами работника. Это связано с более сильным положением работодателя как стороны в трудовых отношениях. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период времени до выплаты задержанной суммы, за исключением особо предусмотренных случаев (ст. 247 ТК РФ).

Работодатель обязан самостоятельно начислить денежную компенсацию в случае задержки выплат работнику и выдать ее без особого требования со стороны работника.

В случаях отказа работодателя от выплат, причитающихся работнику, или неуплаты процентов, работник вправе обратиться в орган по рассмотрению

трудовых споров (КТС или суд) в течение трех месяцев со дня, установленного для выплаты или со дня получения выплаты без подлежащих уплате процентов. Денежные требования работника об уплате процентов при признании их обоснованными удовлетворяются в полном размере

Конкретный размер денежной компенсации за задержку выплат, причитающихся работнику (не ниже установленного Трудовым кодексом), определяется коллективным или трудовым договором, а в случае отсутствия в них условия об этом принимается равным установленному Трудовым кодексом РФ