

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ В РФ

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ
студента 4 курса 432 группы
направления 40.03.01 «Юриспруденция» юридического факультета
Черкасова Дмитрия

Научный руководитель

доцент, к.ф.н.

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

А. В. Солдунов

инициалы, фамилия

Заведующий кафедрой

профессор, д.ю.н.,

заслуженный юрист РФ

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Г.Н. Комкова

инициалы, фамилия

Саратов 2023

ВВЕДЕНИЕ

Одним из важнейших институтов трудового права является институт материальной ответственности, который призван предотвратить трудовые правонарушения и устранить их последствия. Для нормального функционирования хозяйственного оборота необходимо надлежащее исполнение его участниками своих трудовых обязанностей. Однако на практике имеет место нарушение трудовых прав и обязанностей, выражающееся в неисполнении или ненадлежащем их исполнении. Подобные нарушения причиняют вред гражданскому обороту, приводят к нарушению работы всего механизма трудовых отношений в обществе. В таких случаях возникает необходимость защиты прав и законных интересов участников трудовых отношений и компенсации морального вреда. Этой цели служит важнейший институт трудового права, предусматривающий ответственность за нарушение трудового законодательства.

Повсеместные нарушения трудовых прав граждан создают серьезную социальную напряженность. В числе основных причин массовых нарушений законодательства Российской Федерации о труде называются: отсутствие эффективных экономических, административных и уголовно-правовых механизмов, побуждающих работодателей к безусловному его соблюдению, неподкрепленность соответствующими источниками финансирования различных социальных гарантий и льгот, предусматриваемых при разработке и принятии на федеральном и региональном уровнях нормативных правовых актов, генеральных и отраслевых (тарифных) соглашений, наряду с нецелевым использованием имеющихся финансовых средств, низкий уровень правовых знаний руководителей организаций, должностных лиц и персонала и др.

Безусловно, что с принятием Трудового кодекса РФ многие негативные и неурегулированные вопросы удалось разрешить. Однако, в связи с тем, что правоприменительная практика еще не до конца сложилась, многие

положения, в том числе касающиеся оснований, порядка применения, видов ответственности за нарушение трудового законодательства, не получили детальной разработки и детализации. А, как представляется, именно правовой институт материальной ответственности за нарушение трудового законодательства вызывает массу спорных вопросов в практической деятельности. Этим обосновывается актуальность выбора темы выпускной квалификационной работы.

Целью работы является анализ института материальной ответственности работника и работодателя в современных условиях, выявление наиболее спорных, дискуссионных вопросов и разработка предложений по устранению неурегулированности ряда положений, а также совершенствованию трудового законодательства Российской Федерации.

Для достижения указанной цели была предпринята попытка решить следующие задачи:

- 1) определить понятие и признаки материальной ответственности;
- 2) рассмотреть основания и условия наступления материальной ответственности;
- 3) провести анализ отличий материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности;
- 4) выявить особенности материальной ответственности работодателя перед работником;
- 5) изучить особенности материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю.

Объектом исследования являются общественные отношения, которые связаны с применением материальной ответственности.

Предметом исследования являются нормативно-правовые акты, регламентирующие привлечение к материальной ответственности работника и работодателя в Российской Федерации, труды российских ученых в этой области, а также существующая правоприменительная практика.

Степень научной разработанности. Правовой институт материальной ответственности достаточно подробно исследован в научной литературе следующих авторов: А.Л. Анисимова, К.Н. Гусова, В.В. Ершова, А.М. Куренного, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, Пустозерова, Л.В.Санниковой, М.Ю. Тихомирова, Е.Г. Ситниковой, Н.В. Сенаторовой и других.

Методологическую основу работы составляют различные методы, как общенаучные, так и специальные методы научного познания. В частности, диалектический, исторический, метод системного анализа, сравнительно-правовой, формально-юридический, статистический методы.

Теоретическая основа работы основана на исследованиях российских ученых, затрагивающие вопросы в области конституционного права, трудового права и общей теории права.

Правовая основа работы сформирована на основе Конституции Российской Федерации, федеральных законов, законов Российской Федерации, международно-правовых документов, указов Президента Российской Федерации, актов федеральных органов государственной власти и др.

Эмпирическую основу работы составили данные официальной статистики Федеральной службы государственной статистики, материалы периодической печати, социологических исследований, статистические данные, размещенные в сети Интернет по теме выпускной квалификационной работы. Кроме того, в ходе подготовки выпускной квалификационной работы были изучены решения по трудовым делам, рассмотренным судами Российской Федерации. К

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена ее содержанием и состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТ

Первая глава бакалаврской работы «Теоретические основы материальной ответственности» посвящена изучению понятию и признаков материальной ответственности, основания и условия наступления такой ответственности, а также проводится сравнение с гражданско-правовой ответственностью.

В разделе «Понятие и признаки материальной ответственности» были проведены анализ юридической литературы и изучение соответствующего законодательства для определения понятия материальной ответственности. В Трудовом кодексе Российской Федерации имеется отдельный раздел XI, посвященный регулированию материальной ответственности. Данный раздел включает в себя статьи 232-250. Определено, исходя из данного раздела, что материальная ответственность представляет собой обязанность лица возместить причиненный им материальный ущерб другим лицам или организации в соответствии с действующим Трудовым кодексом и другими федеральными законами. Из текста ст. 232 ТК РФ вытекает главная особенность материальной ответственности по трудовому договору, которая заключается в том, что субъектом материальной ответственности может быть только сторона трудового договора – работодатель и работник, состоящие (или состоявшие на момент причинения ущерба) в трудовых отношениях.

В разделе «Основания и условия наступления материальной ответственности» были изучены основания и условия, при которых наступает материальная ответственность. Проанализированы юридические нормы, регулирующие данную сферу, и выделены основные критерии, на основе которых устанавливается материальная ответственность.

Исследование оснований материальной ответственности позволило выявить, что она может быть установлена в случае наличия следующих факторов:

1. Наличие ущерба у той или иной стороны трудового договора (у работника или у работодателя).

2. Противоправное поведение (действие или бездействие).
3. Вина причинителя ущерба, т.е. работника или работодателя.
4. Виновное и противоправное поведение, приведшее к ущербу для другой стороны трудового договора, имеющее причинную связь с самим ущербом.

Из этого следует, что для привлечения к материальной ответственности необходимо наличие всех вышеперечисленных условий. Отсутствие в действиях стороны трудового договора хотя бы одного из перечисленных условий ведет к полному освобождению от обязательств компенсировать вред, причиненный имуществу потерпевшей стороне. Однако существуют исключения, которые предусмотрены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. В случае причинения ущерба, расторжение трудового договора не освобождает сторону от материальной ответственности¹.

Раздел «Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности» посвящен сравнению материальной ответственности и гражданско-правовой ответственности. Были выявлены сходства и различия между этими видами ответственности, а также проведено анализ особенностей их применения в различных сферах правоотношений.

Результаты исследования показали, что материальная ответственность фокусируется на возмещении материального ущерба, в то время как гражданско-правовая ответственность шире и охватывает различные аспекты правовых отношений. Отмечаются также различия в процедуре определения размера компенсации, доказывании нарушения обязательств и правовых последствиях наступления ответственности.

Таким образом, первая глава работы представляет собой теоретический анализ материальной ответственности, включая ее понятие, признаки,

¹Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; СЗ РФ. 2022. № 52. Ст. 9375.

основания и условия наступления, а также сравнение с гражданско-правовой ответственностью. Полученные результаты позволяют более полно и точно понять сущность материальной ответственности и ее место в общей системе правовых отношений.

Вторая глава «Виды материальной ответственности» посвящена изучению различных видов материальной ответственности. В данной главе рассматривается материальная ответственность работодателя перед работником и материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.

Раздел «Материальная ответственность работодателя перед работником» посвящен изучению материальной ответственности работодателя перед работником. В данном разделе исследуются основные аспекты ответственности работодателя, возникающей в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по трудовому договору. Анализируются нормативные акты, регулирующие материальную ответственность работодателя, и выделяются основные виды возможного ущерба, за который работодатель несет ответственность перед работником,

Материальная ответственность работника перед работодателем налагается согласно ст. 234-237 ТК РФ в следующих трудовых ситуациях:

- 1) в ситуациях неправомерного лишения возможности осуществлять трудовую функцию;
- 2) за ущерб, причиненный целостности и сохранности имущества сотрудника;
- 3) за задержку выплаты заработной платы в установленный трудовым соглашением срок;
- 4) за нанесение произведенными противоправными действиями морального вреда сотруднику².

²Материальная ответственность работодателя перед работником. [Электронный ресурс]. URL: <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/reminder/204>. (дата обращения: 11.04.2023).

Также, статья 235 Трудового кодекса РФ гласит, что работодатель несет материальную ответственность за повреждение имущества работника. Согласно статье, работодатель обязан полностью возместить причиненный ущерб имуществу работника. Размер ущерба определяется на основе рыночных цен, применяемых в данной местности на дату возмещения ущерба.

В целях улучшения понимания категории "имущество работника" и обеспечения более эффективного применения статьи 235 ТК РФ, законодателю следует разработать четкое определение данной категории в составе указанной статьи. Введение такого определения позволит облегчить применение данной нормы и повысить уровень защиты трудовых прав работников.

Раздел «Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю» посвящен исследованию материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю. В этом разделе анализируются правовые основы и условия наступления материальной ответственности работника. Исследуется понятие и виды ущерба, причиняемого работодателю, а также устанавливаются критерии оценки вины работника и определения размера возмещения ущерба.

Под материальной ответственностью работника понимается один из видов ответственности, которая может быть применима к лицу, состоящему в трудовых отношениях с работодателем. Она может наступить при нарушении требований законодательства или локальных нормативных актов, а также в результате причинения им ущерба.

Говоря о разновидностях материальной ответственности работника, необходимо отметить, что материальная ответственность может принимать различные виды. Так, например, в зависимости от объема материальная ответственность бывает двух видов: ограниченная и полная.

Ограниченная ответственность имеет такое название, потому что размер возмещения ущерба ограничен в соотношении с заработком

работника. Полная ответственность, в свою очередь, называется так, потому что работник, в случаях, установленных законодательством, несет полную стоимость ущерба без каких-либо ограничений.

Полная материальная ответственность в соответствии со ст. 243 ТК РФ наступает в случаях :

- если с работником заключен договор о полной материальной ответственности;
- работнику доверены определенные ценности на основании документа (накладной, кассового чека);
- причинение вреда умышленно либо в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинение вреда в результате виновного совершения работником преступления, установленного приговором суда;
- причинение вреда путем совершения административного правонарушения, зафиксированного компетентным государственным органом;
- разглашение тайны, охраняемой законом — коммерческой, служебной, государственной или иной;
- причинение вреда при невыполнении работником трудовых обязанностей.

В зависимости от числа работников может быть коллективная материальная ответственность. На основании статьи 245 ТК РФ, коллективная материальная ответственность может включаться в условия работы при совместном выполнении сотрудниками своих обязанностей в конкретных видах деятельности. Они связаны с обработкой, хранением, перевозкой, продажей, применением или другим использованием вверенных сотрудникам материальных ценностей.

Важно отметить, что согласно статье 238 ТК РФ, работник обязан возместить только прямой фактический ущерб, который причинен работодателю. Моральный вред, возмещенный работодателем третьим лицам,

относится судами к прямому действительному ущербу, подлежащему возмещению работником. Выплаты, произведенные работодателем третьим лицам в счет возмещения морального вреда, причиненного по вине работника, признаются прямым действительным ущербом для работодателя.

Исследование материальной ответственности работника, с другой стороны, подчеркивает важность осознанного и добросовестного выполнения работником своих обязанностей. Работник должен нести ответственность за ущерб, причиненный работодателю, в результате своих действий или бездействия. Определение критериев вины работника и определения размера возмещения ущерба позволяет установить справедливый и сбалансированный механизм ответственности, а также стимулировать работников к более добросовестному выполнению своих профессиональных обязанностей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы.

Статья 232 Трудового кодекса Российской Федерации закрепляет юридическую обязанность сторон трудового договора возместить ущерб, причиненный другой стороне. Таким образом, материальная ответственность сторон трудового договора является законно установленным положением.

Возникновение материальной ответственности, аналогично другим формам юридической ответственности (дисциплинарной, административной, уголовной), подразумевает наличие определенных условий. Понимая суть данной статьи, можно выделить следующие важные правовые условия (обстоятельства), доказательство которых позволяет требовать компенсации материального ущерба: наличие ущерба у одной из сторон трудового договора (работника или работодателя), неправомерное поведение (действие или бездействие), вина причинителя ущерба (работника или работодателя), установление причинной связи между противоправным и виновным

поведением и причиненным ущербом, возникшим у другой стороны трудового договора.

Субъектами являются стороны трудовых отношений: работник и работодатель. Исходя из этого в работе было проанализировано два вида материальной ответственности.

В части материальной ответственности работодателя за вред, причиненный интересам работника, дополнительно внимание следует обратить на использование законодателем усеченного основания привлечения работодателя к ответственности. Так статья 234 ТК РФ предполагает необходимость установления факта незаконности действий работодателя. При этом фактически исключается из рассмотрения одно из условий возникновения юридической ответственности – правонарушение, дополнительно требующее установления виновности, вреда и причинно-следственной связи. Статья 235 ТК РФ не содержит даже признака незаконности, указывая лишь на необходимость установления вреда причиненного имуществу работника. К числу особенностей материальной ответственности работодателя также следует отнести возможность возмещения морального вреда, причиненного работнику, что существенно увеличивает объем ответственности.

В результате анализа правового регулирования материальной ответственности работодателя было выявлено несколько пробелов.

Статья 235 Трудового кодекса РФ, касающаяся материальной ответственности работодателя за ущерб имуществу работника, требует уточнения и дополнения. В данной статье следует предусмотреть исчерпывающий перечень ситуаций, при которых работодатель несет ответственность за причиненный ущерб. Также необходимо установить четкий срок, в течение которого работник может обратиться к работодателю с заявлением о возмещении ущерба, причиненного его имуществу.

В целях обеспечения достойного существования работников в период задержки выплаты заработной платы, предлагается внести изменения в

расчет компенсации по статье 236 Трудового кодекса РФ. Согласно предложению, следует отказаться от использования ключевой ставки ЦБ РФ в качестве основы для расчета компенсации. Вместо этого, предлагается установить процентный коэффициент в размере 0,02 от суммы заработной платы, которая должна быть выплачена, умноженный на количество дней задержки. Однако, при этом необходимо учесть ограничение: сумма выплачиваемых процентов в месяц не должна превышать региональный минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Такое предложение направлено на улучшение условий работников в период задержки выплаты заработной платы и обеспечение их достойного существования.

В качестве решения проблемы размера компенсации хотелось бы видеть на законодательном уровне нижний и верхний пределы компенсации морального вреда в виде методических рекомендаций. Они могли бы лечь в основу постановления Правительства РФ, посвященного рекомендациям по размеру компенсации морального вреда, при этом не исключалось бы внесение в ст. 237 ТК РФ указаний на то, что рекомендации по расчету морального вреда работника могут утверждаться Правительством РФ. Данное закрепление позволило бы обеспечить более справедливое и единообразное рассмотрение трудовых споров в возмещении морального вреда.

Специфичность материальной ответственности работника была рассмотрена через следующие положения:

- взыскивать с работника допускается прямой действительный ущерб, но не полученные доходы (упущенная выгода) (ст. 238 ТК РФ);
- взыскивать ущерб с работника допускается в размере, не превышающим средний месячный заработок (ст. 248 ТК РФ);
- в отношении долевой материальной ответственности ст. 245 ТК РФ определяется, что возмещаемый ущерб, причиненный по вине нескольких работников, рассчитывается для каждого с учетом степени его вины;

- возлагать материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба на работника при исполнении работником трудовых обязанностей; недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу (ст. 243 ТК РФ);

- статья 239 ТК РФ предоставляет возможность освобождения работников от материальной ответственности за ущерб, устанавливая конкретные случаи, речь идет о нормальном хозяйственном риске, крайней необходимости или необходимой обороне, неисполнении работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику;

- право обращения в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, для работодателя определено сроком в 1 год со дня обнаружения причиненного вреда (ст. 392 ТК РФ).

Таким образом, с помощью предложенных изменений суд сможет наиболее качественно разрешать споры между сторонами трудовых отношений. Также данные пробелы могут быть устранены путем пояснения отдельных положений ТК РФ и других нормативных правовых актов, предусматривающих ответственность за нарушение трудового права. Проведение анализа практики, применения нормативных правовых актов и предоставление своевременных разъяснений специалистами будет способствовать уменьшению правонарушений в сфере труда. Ответы на многочисленные вопросы, связанные с правильным применением законодательства, будут обеспечивать эффективное применение закона и содействовать улучшению соблюдения трудовых норм и правил.