

ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ ДЕЛ О ВОЗМЕЩЕНИИ МАТЕРИАЛЬНОГО УЩЕРБА, ПРИЧИНЕННОГО РАБОТНИКУ ПО ВИНЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Нагорнюк Анастасия Сергеевна

магистрант 1 курса

КрФ ФГБОУВО «РГУП», Республика Крым, г.Симферополь

Аннотация. В научной статье рассмотрены ситуации, при которых работодатель должен возместить работнику причиненный ему материальный ущерб, в частности рассмотрены случаи, которые можно разрешить лишь в судебном порядке, так как мирно урегулировать данный вопрос работодатель и работник уже не могут. В том числе проанализированы особенности рассмотрения дел о возмещении материального ущерба, причиненного работнику по вине работодателя.

Ключевые слова: трудовые споры, работник, работодатель, материальный ущерб, взыскание материального ущерба, исковое заявление.

Социальные вопросы являются актуальными в нынешнее время, ведь довольно часто возникают конфликты и проблемные ситуации между работодателем и работником, составляющие определенные трудности и требующие разрешения. В частности, это касается тех ситуаций, когда работодатель уклоняется от оплаты труда работника, то есть выплаты его заработной платы. Либо же когда работодатель незаконно увольняет сотрудника, при отсутствии на это веских причин, а лишь по личной прихоти, нарушая при этом нормы трудового законодательства, а также положения заключенного с сотрудником трудового договора. В том числе это также касается нарушения непосредственно и самого порядка заключения трудового договора между работодателем и работником, где работодатель, преследуя свои интересы, вписывает такие условия, которые ущемляют права работника. Либо создание таких условий, когда работник не может нормально выполнять оговоренные в трудовом договоре обязанности, при этом рискует своей жизнью, здоровьем. В связи с чем, возникают трудовые споры между работником и работодателем, требующие разрешения. Трудовые споры, которые работодатель и работник не смогли разрешить в самостоятельном порядке, то их дальнейшее рассмотрение осуществляется специально уполномоченными органами, что регламентировано ст. 381 ТК РФ [1].

Сфера трудовых правоотношений всегда вызывала множество споров и коллизий у правоведов, ученых и научных деятелей в области трудового законодательства. В частности, наибольшее число дискуссий трудового характера возникало в связи с взысканием

материального ущерба, причиненного работнику работодателем, и особенностей рассмотрения данного рода дел, в связи с их спецификой. Так, правильное разрешение подобных споров, невозможно без учета характерных особенностей, которые свойственны данной категории дел, для конкретно взятой ситуации. При этом данные особенности могут содержаться не только в нормах Трудового Кодекса, но и в нормах гражданского и процессуального законодательства. В соответствии с гражданско-правовым законодательством все возникающие трудовые споры отнесены к подсудности районных судов.

На сегодняшний день ситуация сложилась довольно-таки остро, так как все чаще возникают трудовые споры между работодателем и работником, в которых одна из сторон, а в большинстве случаев это именно работник, требует возмещения материального ущерба, который был причинен ему работодателем. Так, в большинстве случаев именно работник является более слабой стороной в отношениях, которые возникают в рамках выполнения им трудовых функций. В частности, причина этого заключается в том, что работник находится по многим причинам в непосредственной зависимости от своего работодателя. В первую очередь, работник находится в подчинении работодателя, и должен сохранять вверенное ему имущество, необходимое для работы. А работодатель в свою очередь должен обеспечивать работнику необходимые условия, в которых бы данному имуществу не был бы нанесен ущерб.

В соответствии с нормами Европейской социальной хартии, работник имеет право на получении справедливых условий труда, в которых он будет выполнять оговоренные в трудовом заключении обязанности. При этом данные условия должны быть не только удобны для выполнения работ, но и отвечать всем существующим требованиям безопасности и гигиены, установленными нормами действующего законодательства [2].

Как работник, так и работодатель имеет не только права, но и обязанности перед другой стороной, например, обе стороны должны бережно относиться к тому имуществу, которое принадлежит им обоим. И если же возникнет такая ситуация, когда при исполнении своих функций или работник, или работодатель, которые заключили между собой трудовой договор, причинили другой стороне существенный материальный ущерб, то данный ущерб должен быть возмещен второй стороне. Требования лица, имуществу которого был нанесен ущерб, должны рассматриваться на основе норм гражданского законодательства в судебном порядке, что регламентировано статьей 1064 ГК РФ [2].

Что же касается основания возникновения ответственности в виде возмещения материального ущерба, то таковым является причинение одной стороной (работодателем) значительного ущерба другой стороне договора (работнику), в том случае если в нормах действующего законодательства не предусмотрена иная ответственность.

Анализируя судебную практику, мы пришли к выводу о наличии большого количества трудовых споров по вопросам возмещения материального ущерба. В частности это споры между работодателем и работником, возникшие по вине работодателя [3, С. 224]. Работник чаще всего обращается в суд по вопросам возмещения материального ущерба, который был причинен:

- в результате того, что работодатель лишил работника возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ);
- в результате задержки заработной платы работнику (ст. 236 ТК РФ);
- по причине нанесения ущерба имущества работника (ст. 235 ТК РФ);
- в результате нарушения трудовых прав работника (ст. 237 ТК РФ).

Все данные дела по требованиям работника о возмещении ущерба, взыскании денежной компенсации и компенсации морального ущерба рассматриваются в судебном порядке.

При этом правом на рассмотрении дел о возмещении материального ущерба обладают не только работник, непосредственно находящийся в трудовых отношениях с работодателем, но и лицо, которое являлось сотрудником ранее, то есть уволенный работник.

Стоит отметить, что правом на обращение в суд имеют также лица, по мнению которых, был осуществлен незаконный отказ в приеме на работу. При этом он также имеет право выдвинуть требования о возмещении ему материального ущерба и о компенсации морального вреда. Так как в результате отказа, он был незаконно лишен возможности трудиться.

Характерными особенностями рассмотрения трудовых споров, является тот факт, что суд может привлечь работодателя к материальной ответственности, лишь тогда, когда работодатель не исполняет свои обязанности, которые оговорены трудовым соглашением. А также если исполняет свои обязанности не в надлежащем порядке, и если данный факт, в свою очередь причиняет имущественный ущерб работнику, или же наносит ему моральный вред [4, С. 435].

Полная материальная ответственность руководителя за ущерб, который был причинен организации, наступает в силу закона, что регламентировано ст. 277 ТК РФ. А уже непосредственно размер материального ущерба, который должен быть возмещен, будет определен в соответствии с федеральным законом, на основании которого руководитель организации несет материальную ответственность (п. 9 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52) [5].

Расчет размера материального ущерба осуществляется в соответствии с нормами гражданского законодательства, о чем гласит ч. 2 ст. 15 ГК РФ. Для того, чтобы определить размер материального ущерба, который должен возместит работодатель перед работником, суд

должен истребовать доказательства у работника, которые подтвердят фактический размер реального ущерба, который был причинен последнему [6].

Помимо возмещения материального ущерба, работник обладает правом на возмещение морального вреда, который был причинен ему. Так, в соответствии со ст. 237 ТК РФ, помимо материальной ответственности работодателя перед работником за незаконное увольнение, существует также возмещение морального вреда, за причинение работнику нравственных страданий. При этом сумма, подлежащая компенсации в том размере, который предусмотрен трудовым договором, не зависимо от суммы возмещения материального урона, который был причинен в результате этого же увольнения.

В случае, когда данный пункт отсутствует в трудовом договоре, то разрешение такой ситуации осуществляется в судебном порядке.

При этом, суд, осуществляя оценку заявленных в исковом заявлении требований, составленных в соответствии с нормами гражданско-процессуального законодательства (ст. 131 ГПК РФ), которое подал в суд работник для возмещения материального ущерба, а также материальной компенсации в результате нанесения морального вреда [7]. Суд должен руководствоваться требованиями обоснованности и разумности, а также принимать во внимание характер причиненного вреда. Это обоснованно тем, что работник может потребовать необоснованно завышенную сумму.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что рассмотрение дел о возмещении материального ущерба работнику по вине работодателя в большинстве своем осуществляется в судебном порядке. Что весьма логично, так как стороны зачастую самостоятельно не могут разрешить сложившуюся ситуацию, ибо не признают за собой вину. Работодатель не желает компенсировать работнику материальный ущерб, а работник может завысить суммы своего морального ущерба, суд же может урегулировать данный спор в соответствии с нормами действующего законодательства.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (часть I). – Ст. 3.
2. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) Электронный ресурс // КонсультантПлюс. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120807/ (дата обращения 23.06.2018).
3. Судебная практика по трудовым спорам: практическое пособие / Составитель: Г. А. Агафонова, К. Н. Гусов, О. А. Егорова, В. В. Федин. Москва: Проспект, 2015.- 331 с.

4. Настольная книга будущего адвоката: научное издание / Ответственный редактор: А. Г. Дулимов, И. П. Зиновьев. Ростов: Издательство Южного федерального университета, 2014.- 720 с.
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации, 2007 г, № 1.
6. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 05.12.1994. – № 32. – Ст. 3301.
7. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 03.04.2018) // Собрание законодательства РФ. – 18.11.2002. – № 46. – Ст. 4532.