

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ К МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Нагорнюк Анастасия Сергеевна

Магистрант 2 курса

КрФ ФГБОУВО «РГУП», г.Симферополь

Аннотация. В научной статье рассмотрены различные теоретические и практические проблемы привлечения работодателя к материальной ответственности. Подчеркивается, что институт материальной ответственности имеет свои особенности. В частности, автором указывается, что необходимо внести изменения и дополнения в нормы трудового права для разрешения указанных проблем.

Ключевые слова: трудовые споры, работник, работодатель, материальный ущерб, материальная ответственность, исковое заявление.

Актуальность проведенного исследования обосновывается тем, что на сегодняшний день установление материальной ответственности является действенным способом в борьбе с правонарушениями в трудовом праве. По мнению М. Э. Дзарасова, нормы о материальной ответственности работодателя направлены не только на возмещение вреда, причинённого работнику, но и имеют превентивный характер, который заключается в предотвращении неправомерного поведения со стороны работодателя в отношении работников [1, С. 45]. Исходя из положений Конституции Российской Федерации одной из главных задач государства является защита и охрана прав, свобод и законных интересов граждан во всех сферах жизнедеятельности, в частности и в трудовой сфере.

Целью изучения различных теоретических и практических вопросов привлечения работодателя к материальной ответственности является их комплексный анализ и выявление связанных с ними проблем.

В первую очередь, стоит обострить внимание на основания, указанные в законе, при которых наступает материальная ответственность работодателя за ущерб, причинённый имуществу работника.

В соответствии с положениями статьи 232 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) на работодателя, причинившего ущерб работнику, возлагается обязанность по возмещению данного ущерба в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Таким образом, наступление материальной ответственности работодателя зависит от того, причинен ли ущерб работнику в результате виновного противоправного поведения [2, С. 56].

В письме Федеральной службы по труду и занятости указывается, что наступление материальной ответственности зависит от наличия определенных условий: противоправного поведения причинителя; причинной связи между противоправным действием и материальным ущербом; вины в совершении противоправного действия (бездействия)» [3]. Однако, интересным представляется то, что в вышеуказанном письме отсутствует указание на такой фактор, как наличие имущественного ущерба. Важно обратить внимание на то, что, если отсутствует хотя бы один элемент, привлечение работодателя к ответственности невозможно.

Практической значимостью обладает вопрос бремени доказывания вины работодателя за совершение противоправного деяния в отношении работника. Следует подчеркнуть, что ТК РФ не закрепляет обязанность по доказыванию вины ни за одной из сторон, что значительно усложняет процесс привлечения работодателя к материальной ответственности. Учитывая тот факт, что ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ обязывает стороны доказывать те обстоятельства, которые лежат в основе их требований и возражений [4], а ТК РФ и иные федеральные законы, содержащие нормы трудового права, такие требования не содержат, можно сделать вывод о том, что доказать вину работодателя, причинившего ущерб имуществу, обязан именно работник.

Тем не менее, сложности возникают не только при доказывании вины. Проблемным является и определение случаев при которых работодатель обязан возместить ущерб, причиненный работнику. Главной трудностью является то, что трудовое законодательство не содержит данных положений. В свою очередь, Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова и Л. А. Чиканова рассматривают обязанность работодателя возместить ущерб, причиненный имуществу работника, только в рамках ситуаций, когда «ущерб причинен имуществу работника, непосредственно используемому им при выполнении трудовой функции (оборудование, инструменты, материалы) или косвенным образом вовлеченному в трудовой процесс» [5, С. 79].

Установление факта использования имущества работника непосредственно при выполнении работы или же вовлечение каким-либо иным способом в трудовой процесс служит основополагающим моментом. С учетом специфики правового регулирования труда, отношения в сфере материальной ответственности работодателей и работников законодатель относит к непосредственно трудовым отношениям. Надо сказать, что подобная концепция всегда имела как своих сторонников, так и противников [6, С. 34]. В частности, по мнению А. М. Лушникова, позиция законодателя является «компромиссной, но непоследовательной» [7, С. 92].

На протяжении продолжительного времени дискуссионным остается вопрос о правовой природе данного вида ответственности. Необходимо отметить, что материальная

ответственность может возникать не просто вне трудового правоотношения, а независимо от него. Учитывая нормы законодательства, следует сказать, что материальная ответственность не может быть предметом регулирования ни трудового, ни гражданского законодательств, так как она не является составной частью единого трудового правоотношения. При этом, рассматривая уровень развития инструментария гражданского права, изменение отраслевой принадлежности законодательного акта, в состав которого входят данные нормы, не приведут к ухудшению положения работника, снижению его социальных гарантий [5, С. 83]. Материальная ответственность работодателя включает в себя возмещение заработной платы, которую работник мог бы получить. Таким образом, некоторые авторы утверждают, что речь идет о возмещении работнику упущенной выгоды в отличие от материальной ответственности работника, который возмещает лишь прямой действительный материальный ущерб.

Несмотря на вышесказанное, такой подход к решению проблемы отраслевой принадлежности института материальной ответственности вряд ли можно назвать эффективным. В то же время, ее решение является объективно необходимым.

Становится очевидным, что на сегодняшний день нормы трудового права, регулирующие материальную ответственность работодателя, не в полной мере отвечают целям защиты прав и интересов работников [8, С. 125]. Кроме того, отсутствие судебной практики, разъяснений Пленума Верховного Суда РФ, а также соответствующих органов власти и управления по вопросам применения норм трудового права о материальной ответственности работодателя порождает большое количество индивидуальных трудовых споров по данному вопросу.

Таким образом, необходимы комплексные изменения и дополнения норм трудового законодательства, относящихся к институту материальной ответственности сторон трудового договора в целом, оснований, условий и размеров материальной ответственности работодателя, в частности.

Список литературы:

1. Дзарасов М.Э. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причинённый имуществу работника: некоторые проблемы теории и практики // Государство и право. Юридические науки, 2009. – № 8. – С. 43-52.
2. Беднякова Н.В. Правовые проблемы материальной ответственности работодателя / Н.В. Беднякова. – Москва, 2006. – 228 с.
3. Письмо Федеральной службы по труду и занятости «О материальной ответственности работника» от 19 октября 2006 г. № 1746-6-1 // Официальные документы (приложение к Учет. Налоги. Право), 2006. № 42.

4. 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.
5. Орловский, Ю. П. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения: практ. пособие / Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова; под ред. Ю. П. Орловского. — 2-е изд., пер. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2014.—575 с.
6. Сыроватская Л.А. Трудовое право / Л.А. Сыроватская. – М., 1998. – 255 с.
7. Лушников А.М. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 879 с.
8. Грось Л.А. К вопросу о сроках в материальном и процессуальном праве // Юрист. 2005. – № 10. – С.57-64.