

К вопросу о материальной ответственности за незаконные действия произведенные работодателем

Тарасов Роман Вадимович

*Дальневосточный государственный университет путей и сообщений
магистрант*

Аннотация

В статье рассмотрены особенности материальной ответственности работодателя перед сотрудниками, а также вопросы привлечения работодателя к суду на основании имевшего место правонарушения.

Ключевые слова: материальная ответственность, сотрудник, работодатель.

On the issue of liability for illegal actions produced by the employer

Tarasov Roman Vadimovich

Far Eastern State Transport University

Master student

Abstract

The article deals with the peculiarities of the employer's liability to employees, as well as the issues of bringing an employer to court on the basis of the offense.

Keywords: material responsibility, employee, employer.

Работник в итоге несправедливых действий работодателя может обратиться за защитой нарушенных прав в трудовую инспекцию или в суд. Работодатель при этом, не всего может объяснить эти нарушения да, и тогда суд может вынести решение по поводу неправомерных действий работодателя, которые нанесли работнику материальный вред при бездействии руководства и при игнорировании законных требований работника [1].

В числе таких ситуаций, в частности, можно назвать:

- Намеренная задержка или отказ при увольнении сотрудник, если бывшему сотруднику не было своевременно направлено письмо по поводу получения документов, полагающиеся ему.
- Выдача неправильно заполненной или незаполненной трудовой книжки.
- Несоблюдение срока увольнения сотрудника во время сокращения штатов трудящихся.
- Игнорирование причин, которые дают право сотруднику уволиться в день подачи заявления, при том, что сотрудник упустил

возможность по переходу на другую работу по конкурсу или приглашению.

Таким образом, ответственность перед работником со стороны работодателя определяется главой 38 ТК РФ [2].

На работодателя возлагается материальная ответственность на основании в частности, ст. 234 ТК РФ. В данной статье закрепляется обязанность работодателя по возмещению работнику материального ущерба, причиненного при незаконном лишении возможности трудиться.

Законом предусмотрены несколько возможной материальной ответственности работодателя:

- В случае незаконного отстранения работника от работы.
- В случае незаконного увольнения или перевода на иную работу.
- В случае отказа работодателя исполнять или несвоевременного выполнения решения по поводу восстановлении сотрудника на прежней работе.
- В случае, когда работодатель задержал выдачу работнику трудовой книжки.
- В случае, когда в трудовую книжку внесены неправильные или не соответствующей законодательству формулировки в отношении причин увольнения работника.

Работодатель несет материальную ответственность с некоторыми особенностями и различиями по сравнению с материальной ответственностью сотрудника.

Данная ответственность выражена возмещением заработка, который сотрудник мог бы получить. То есть разговор идет по поводу возмещения работнику неполученных доходов (опущённой выгоды). Но не материальной ответственности работника, при котором он возмещает только прямой и действительный материальный ущерб на основании ст. (238 ТК РФ).

То есть сама по себе противоправность действий работника и работодателя при установлении материальной ответственности выражен по-разному [3].

В отношении вины сторон имеется прямое указание ст. 233 ТК РФ, на основании которой материальная ответственность сторон трудового договора может наступить при причинённом другой стороне ущербе.

Данный ущерб причиняется другой стороне данного договора, как результат виновного противоправного поведения, будь то действие или бездействие, если иного не предусматривается Кодексом либо другими Федеральными законами.

Анализируя ТК РФ можно сказать, что вина представляет собой обязательное условие для наступления материальной ответственности только по отношению к работнику.

Работодатель несет материальную ответственность при задержке выплаты заработной платы на основании ст. (236 ТК РФ), в том числе и при отсутствии вины.

Рассмотрим случаи, когда работодатель обязан выплатить работнику средний заработок, подробнее.

Рассмотрим примеры судебных споров в отношении привлечения работодателя к материальной ответственности.

Такой прецедент имел место г. Тюмени и он рассматривался Тюменским районным судом в 2011 году.

В данном случае работник на основании ст. 234 ТК РФ, обратился в суд с требованием по поводу выплаты ему среднего заработка в течение задержки с выдачей трудовой книжки. Судом первой инстанции исковые требования уволенного сотрудника удовлетворил, предположив, что работодателем были нарушены положения ст. 84.1 ТК РФ, не произведя выдачу трудовой книжки в день увольнения.

Однако ввиду временной нетрудоспособности работника не был отменён приказ по его увольнению и потому несет материальную ответственность. Ввиду формального нарушения, даже несмотря на предоставление сотруднику социального пособия в размере равном ущербу при задержке выдачи трудовой книжки.

При этом вышестоящей инстанцией решение суда первой инстанции было отменено, поскольку работник в состоянии нетрудоспособности нельзя лишать возможности трудиться и потому к такой ситуации нельзя применять ст. 234 ТК РФ.

Возможно логика суда определила, что работник не может получить двойную компенсацию в течение одного и того же периода времени, когда он пребывает в состоянии нетрудоспособности и ему не была выдана трудовая книжка, при том, что приказ о его увольнении не был отменен.

Юристами трудовиками в публикациях неоднократно отмечено, что в разрешении судом споров по материальной ответственности работодателя на основании ст. 234 ТК РФ требуется определить причинные связи в отношении незаконных действий работодателя и невозможностью для сотрудника в этой связи продолжать трудовые отношения у этого или иного работодателя.

Данный вывод, может быть, подвергнут критике на основе анализа текста ст. 234 ТК РФ в соотношении с иными нормами ТК РФ.

А.М. Лушниковым и М.В. Лушниковой отмечено, что материальная ответственность сторон трудового спора носит компенсационный характер при том, что стороны не несут штрафной материальной ответственности.

При этом, в случае незаконного увольнения и восстановления на работе решение компетентного органа предполагает выплату работнику средний заработок без зависимости от того имел ли сотрудник заработную плату от другого работодателя в день увольнения [4].

На основании мнения автора цель материальной ответственности работодателя не может быть только компенсирующей, но и иметь карательный (штрафной) характер. Это связано с массовостью нарушений в РФ трудового законодательства работодателями.

Без наложения штрафных санкции работодатели остаются безнаказанными, в случае, когда работник не имеет возможности доказать то, что им было отказано в трудоустройстве, вследствие незаконных действий или бездействия работодателя.

В случае же невыполнении решения суда по восстановлению на работе уволенного сотрудника требуется учесть объективную невозможность ввести в штатное расписание прежней должности сотрудника, не допустив злоупотребления правами работника.

В данной статье автор предполагает изучить правовой механизм по обеспечению основных прав сотрудника на его рабочем месте, в том числе:

При компенсации работодателем материального ущерба, который причинен его сотрудникам.

При анализе внутреннего трудового законодательства РФ, а также практики его применения дает возможность определить базовые направления, по которым может проявляться роль трудового законодательства:

- По обеспечению надлежащего порядка в процессе труда.
- По мерам ответственности за взаимный ущерб, который может быть причинен сторонами трудового договора и договора найма.

Имеющее место в настоящее время состояние правового регулирования труда и прочих непосредственно связанных с ним отношений несет в себе особенную специфику периода, который предполагает переход от плановой к рыночной экономике.

Также необходимо отметить, что в качестве существенного недостатка имеющего места сегодня состояния трудовых отношений выделяется отсутствие четких механизмов реализации некоторых принципов, которые изложены в трудовом законодательстве РФ, в ст. (2 ТК РФ).

При разъяснении концепции трудовой функции работника на основании ст. 15 и 57 (Трудового кодекса РФ), важно определить концепцию персонала.

В случае возмещения сотрудниками материального ущерба, который причинен работодателю, требуется принимать во внимание тяжесть совершенного проступка, а также обстоятельства, которые предшествовали и сопровождали его совершения.

Необходимо также признавать презумпцию вины работодателя в случае выплаты денежной компенсации при нарушении установленных сроков по выплате заработной платы, уплате отпускных выплат, выплат, причитающихся работнику при увольнении других платежей, которые причитаются сотруднику на основании трудового законодательства.

Однако власть государства в настоящее время не в полной мере осознает требование одновременно комплексного и дифференцированного подхода при регулировании трудовых отношений, и прочих отношений, непосредственно связанных с трудовыми.

Данное обстоятельство в полной мере относится к проблеме, поднятой в данной статье, а именно к вопросу материальной ответственности работодателя.

Таким образом, дальнейший тщательный анализ по отношению к эффективности системы нормативных правовых актов, которые обеспечивают взаимную материальную ответственность между сторонами трудового договора, а также разработку на основании этого анализа соответствующих нормативных правовых актов трудового законодательства направленных на дальнейшую стабилизацию различных имеющих разные формы собственности.

По мнению автора, пришло время для принятия решения на уровне Федерального законодательства или Верховного Суда Российской Федерации об отношении к применению ст. (233 Трудового кодекса) «Условия за материальную ответственность сторон трудового договора».

При этом данное действие наиболее актуально в части ответственности работодателя. Поскольку отсутствие судебной практики и, таким образом, разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации и иных органов государственного управления в области применения норм трудового права по поводу материальной ответственности работодателя, ведет к появлению непредвиденных индивидуальных трудовых споров.

При определении законности внесения изменений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации по отношению к вопросам правового регулирования ответственности работодателя, затронутые в этой статье, при учете имеющихся требований по управлению организацией. Имеющей любую форму собственности и организационную, и правовую структуру, которая может быть оправдана государственной политикой по отношению к социальным и трудовым отношениям.

Также, по мнению автора, совершенствование законодательства в данной сфере требуется осуществлять при учете повышения статуса юридических гарантий для работников.

Таким образом, законодателям следует решить задачу по значительному изменению некоторых норм Трудового кодекса Российской Федерации по отношению:

- К материальной ответственности сторон, участвующих в трудовых отношениях.
- К оптимизации правового регулирования, одновременно с нормативными правовыми актами по регулированию прочих факторов в области трудовых отношений на основании комплексного подхода и применения базовых принципов трудового права, изложенных в ст. (2 ТК РФ).

Библиографический список

1. Тарасов Р.В. Правовое регулирование отношений материальной

-
- ответственности. Магистерская диссертация. Хабаровск, 2018. 120 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2011 № 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017) // Собрание законодательства РФ.- 07.01.2012.- № 1 (ч. 1).- Ст. 3.