

Министерство образования и науки Российской Федерации
Московская государственная юридическая академия

К.Н. Гусов, Ю.Н. Полежаев

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПО РОССИЙСКОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВУ



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
МОСКОВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЮРИДИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ**

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПО РОССИЙСКОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВУ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

К.Н. ГУСОВ, Ю.Н. ПОЛЕТАЕВ

ВВЕДЕНИЕ

В условиях перехода России к рыночным отношениям среди приоритетных задач российское государство на одно из первых мест выдвигает защиту и охрану конституционных прав граждан, их законных интересов во всех сферах жизнедеятельности, в том числе и в трудовых отношениях.

Как известно, трудовое право как самостоятельная отрасль российского права является одной из тех немногих отраслей права, которые самым тесным образом связаны с экономическими процессами, оказывающими непосредственное влияние на уровень благосостояния и социальный климат в обществе.

На современном этапе реформирования трудового законодательства, включая изменения, внесенные в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ, такой институт трудового права, как ответственность в сфере труда (дисциплинарная и материальная), всегда занимал и сегодня занимает одно из видных мест в регулировании трудовых отношений.

Важнейший фактор эффективности применения трудового законодательства - это его четкость. Поэтому перед специалистами в области трудового права стоит задача всесторонне подойти к анализу современных нормативных правовых актов, относящихся к ответственности работников и работодателей в сфере трудового права, используя практику применения судами законодательства, регулирующего ответственность по нормам трудового права.

Авторы данной работы ставили перед собой цель: комплексно изучить теоретические и практические проблемы, относящиеся к ответственности по нормам трудового права; на основе анализа действующего законодательства и судебной практики его применения выявить спорные и неоднозначно решаемые вопросы, связанные с ответственностью работников и работодателей, а также дать свои предложения по дальнейшему совершенствованию законодательства, регулирующего ответственность по нормам трудового права.

Настоящее издание рекомендовано в качестве научно-практического пособия для преподавателей, студентов и аспирантов юридических вузов при изучении курса "Трудовое право России", а также спецкурса или спецсеминара "Ответственность в трудовом праве".

Книга может быть полезна руководителям организаций, юристам широкого профиля, лицам, работающим с персоналом (кадрами), а также гражданам, желающим уяснить свои трудовые права и уметь их защитить.

Раздел I. ПРАВОПОРЯДОК В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

§ 1. Понятие правопорядка по российскому праву

Во все времена теория российского права традиционно обращается прежде всего к характеристике поведения участников общественных отношений, вырабатывая критерии, которые позволили бы оценить их конкретное поведение. А.Б. Венгеров по этому поводу пишет, что именно поведение выступает итогом, результатом реализации права и только эти оценки могут ответить на вопрос, соответствует ли поведение правовым требованиям или, напротив, отклоняется от этих требований. Правомерно оно или противоправно <1>.

<1> См.: Венгеров А.Б. Теория государства и права. М., 1999. С. 457.

Понятие юридической ответственности неразрывно связано с понятием правопорядка, широко используемым сегодня в отечественном законодательстве. Охрана правопорядка признается важнейшей функцией российского государства.

В Словаре русского языка правопорядок определяется как закрепленный в нормах права порядок общественных отношений <1>.

<1> См.: Ожегов С.И. Словарь русского языка. М., 1984. С. 498.

Авторы Большого юридического словаря дают следующее определение правопорядка. Это - "основанная на праве и сложившаяся в результате осуществления идеи и принципов законности

такая упорядоченность общественных отношений, которая выражается в правомерном поведении их участников. Как определенное состояние регулируемых правом общественных отношений правопорядок характеризуется реальным уровнем соблюдения законности, обеспечения и реализации субъективных прав, исполнения юридических обязанностей всеми гражданами и организациями" <1>. Таким образом, правопорядок регламентируется правовыми нормами, принятыми в данном государстве.

<1> Большой юридический словарь / Под ред. А.Я. Сухарева, В.Е. Крутских. М., 2001. С. 467.

Как самостоятельное юридическое явление правопорядок мог сложиться лишь с появлением объективного права в форме хорошо развитого законодательства, представленного целым рядом отраслей <1>.

<1> См.: Явич Л.С. Общая теория права. Л., 1976. С. 240.

В современной теории права признано, что правопорядок является частью общественного порядка, "но складывается он в результате регулятивного действия не всех социальных норм, а только норм права. Следовательно, правопорядок - это часть системы общественных отношений, урегулированных нормами права... он находится под защитой закона" <1>. Подобного мнения относительно понятия правопорядка придерживается Л.И. Спиридонов. Он, в частности, считает, что правопорядок является результатом реализации юридических норм, проведения в жизнь принципа законности. И далее дает следующее определение: "Правопорядок - это общественный порядок, закрепленный юридическими нормами". При этом Л.И. Спиридонов уточняет, что понятие правопорядка уже понятия общественного порядка, "ибо право закрепляет лишь общественные отношения, которые способствуют функционированию общества как целого. Правопорядок образует правовую основу гражданского общества. На нем базируются все его сферы: и социально-культурная, и экономическая, и политическая. Он, следовательно, является правовой основой и всей государственной деятельности" <2>.

<1> Комаров С.А., Малько А.В. Теория государства и права. М., 1999. С. 383. См. также: Спиридонов Л.И. Теория государства и права. М., 1999. С. 253.

<2> Спиридонов Л.И. Теория государства и права. С. 253.

Более развернутое понятие правопорядка содержится в других современных научных трудах по теории права. Так, В.М. Корельский и В.Д. Перевалов определяют правопорядок как "основанную на праве и законности организацию общественной жизни, отражающую качественное состояние общественных отношений на определенном этапе развития общества" <1>.

<1> Теория государства и права. М., 2000. С. 476.

Таким образом, правопорядок - это основанная на нормах права система или совокупность всех правоотношений, реально существующих в обществе, причем наиболее важную часть правопорядка образуют общерегулятивные правоотношения, которые характеризуют его главные черты <1>. Общерегулятивными, например, являются правоотношения, содержащие права и свободы, предусмотренные в Конституции РФ.

<1> См.: Алексеев С.С. Общая теория права. Вып. 2. Свердловск, 1964. С. 65.

Что касается вопроса о содержании правопорядка, то следует отметить, что общепризнанным среди ученых является мнение о том, что основным элементом правопорядка являются правоотношения <1>. В качестве элемента правопорядка называются также нормы в их осуществлении <2>.

<1> См.: Общая теория права. М., 1966. С. 367.

<2> См.: Кечекьян С.Ф. Правоотношения в социалистическом обществе. М., 1958. С. 30.

Государство осуществляет управление обществом путем регулирования общественных отношений, воздействуя на них посредством правовых норм. Устанавливая правила поведения, государство воздействует на волю субъекта права. В норме права выражается воля государства. Существенным в содержании каждой нормы является не только правило поведения, которое в ней установлено государством, но и то, каким способом или приемом обеспечивается реализация этого правила.

Следовательно, правовая норма, в которой выражена воля государства, несет в себе:

во-первых, обязательное для исполнения правило поведения;
во-вторых, указание на степень обязательности его исполнения (дозволение, предписание, запрет, стимулирование);

в-третьих, установление уровня неблагоприятных последствий в случае неисполнения данного правила либо указание на возможность предоставления льгот и преимуществ при достижении результатов, к которым призывает данная норма права.

Понятие правопорядка в российском обществе тесно связано с понятием законности. На это указывают большинство ученых-теоретиков в области права <1>.

<1> См., например: Александров Н.Г. Укрепление социалистической законности и применение советского права // Вестник Моск. ун-та. 1957. N 2. С. 108; Алексеев С.С. Проблемы теории права. 1972. Т. 1. С. 117; Левиант Ф.М. Об укреплении законности в области трудовых отношений // Вопросы трудового права. М., 1964. С. 21; Теория государства и права / Под ред. проф. В.М. Корельского и проф. В.Д. Перевалова. М., 2000. С. 456.

Сущность законности составляет неуклонное соблюдение (исполнение и применение) законов, обеспечиваемое системой реально существующих требований. Однако это не означает, что в понятие "соблюдение закона" включается сама деятельность государственного органа или поведение гражданина. Законность отражает лишь качественную сторону правоотношения, его материальное содержание: соответствие указанной деятельности (поведения) закону, норме права.

Законность в переходный к рыночным отношениям период - это фактически существующий режим, означающий неуклонное соблюдение (применение и исполнение) действующих ныне законов и основанных на них иных правовых актов прежде всего органами государства и должностными лицами, а также гражданами, общественными объединениями и организациями.

Законность как правовая категория не может быть отождествлена с правопорядком. Фактически правопорядок и законность выступают как две стороны единого социального явления - юридической надстройки. На это обстоятельство в свое время обращал внимание Н.Г. Александров, который писал, что законность и правопорядок выражают собой, по сути дела, два аспекта одного и того же явления, соответствующих двум аспектам права, права в объективном и права в субъективном смысле <1>. Отличие же этих двух взаимосвязанных социальных явлений состоит в том, что законность непосредственно примыкает к закону, его соблюдению, а правопорядок - к осуществлению субъективного права, юридической обязанности.

<1> См.: Александров Н.Г. Законность и правоотношения в социалистическом обществе. М., 1955. С. 125.

Исходя из сказанного выше можно сделать вывод: правопорядок - это есть не что иное, как основанная на нормах права совокупность всех правоотношений, реально существующих в обществе, это тот социальный результат, к которому стремится государство и весь народ, используя разнообразные рычаги и средства.

Правапорядок является объективно необходимым социальным и правовым явлением и состоит из сложной структуры органически связанных между собой элементов. В качестве указанных элементов правопорядка выступают: нормы права; метод правового регулирования; субъекты права; правоотношения; акты реализации прав и обязанностей. Общие положения о структуре правопорядка дает Конституция Российской Федерации.

§ 2. Сущность правопорядка в сфере трудовых отношений

Трудовое право является регулятором социально-трудовых (общественно-трудовых) отношений. Это известное положение сформулировано во всех учебниках по трудовому праву прошлых и настоящих лет <1>.

<1> См., например: Советское трудовое право. М., 1949. С. 64; Советское трудовое право. Л., 1966. С. 6, 87; Советское трудовое право. М., 1971. С. 3; Трудовое право России. М., 1998; Трудовое право России. М., 1999; Трудовое право: Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2007. С. 449 - 452; и др.

Установление реального факта, который состоит в том, что регламентация трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений нормами трудового права в пределах конкретного работодателя образует определенный порядок, далеко не сразу привело представителей науки трудового права к выводу о том, что это есть не что иное, как внутренний трудовой распорядок, составляющий важнейшую часть правопорядка, сложившегося в современном российском

обществе. Определяя его значение, А.Е. Пашерстник в свое время писал, что внутренний трудовой распорядок является неотъемлемым качеством предприятия, его конститутивной чертой, органическим свойством самого процесса коллективного труда, совершающегося в предприятии, учреждении, организации <1>.

<1> См.: Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М., 1955. С. 31.

Понятие внутреннего трудового распорядка как части правопорядка в обществе было известно еще в дореволюционной цивилистической литературе. Так, в исследовании Л.С. Талья "Трудовой договор" часть вторая была полностью посвящена анализу внутреннего трудового распорядка <1>.

<1> См.: Таль Л.С. Трудовой договор. Ярославль, 1918.

Основой доказательства особенности трудового договора, который, возникнув из соглашения равных контрагентов, превращался в отношения власти и подчинения, Л.С. Таль выдвигал существование заранее установленного порядка. Он доказывал, что в предприятиях, постоянно осуществляющих хозяйственные задачи при помощи наемного труда, действует особый внутренний порядок, который имеет не только бытовое, но также важное правовое значение. Этот порядок не создается трудовым договором, он присущ предприятию как социальному образованию, независимо от того, частному или юридическому лицу оно принадлежит.

Одним из важнейших положений Л.С. Талья было социальное оправдание хозяйской власти, что весьма важно в наших современных условиях хозяйствования, при возникшем многообразии форм собственности. Он утверждал, что представлению о хозяйственном предприятии как о самоопределяющемся социальном образовании, имеющем свой частный правопорядок, не противоречит доминирующее значение хозяйской воли или институт хозяйской власти. "Хозяйская власть не составляет исключения из общего правила; она, как всякая власть над человеком, воспринимается правосознанием не только как правомочие, но также как функция и служение" <1>. И, подводя итог своим изысканиям о сущности хозяйской власти, Л.С. Таль заключал: "Она не субъективное право, не часть индивидуальной правовой сферы хозяина, а правовое положение, занимаемое им, как главою предприятия, по отношению к остальным лицам, входящим в состав данной социальной единицы" <2>.

<1> Таль Л.С. Трудовой договор. С. 154 - 155.

<2> Там же. С. 155.

В науке российского трудового права представления о внутреннем трудовом распорядке прошли длительный путь развития. Сам термин "внутренний трудовой распорядок" был применен уже в первом Кодексе законов о труде, опубликованном 10 декабря 1918 г. В частности, в КЗоТ 1918 г. был включен раздел "Об обеспечении надлежащей производительности труда". В этом разделе наряду с установлением обязанности выполнять норму выработки выдвигалось требование по отношению к каждому работнику соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

В Кодекс законов о труде, принятый 30 октября 1922 г., была введена глава "О правилах внутреннего трудового распорядка". В этой главе предусматривалось обязательное установление правил внутреннего трудового распорядка в предприятиях, учреждениях, хозяйствах с числом занятых лиц не менее пяти (ст. 50). В ст. 51 КЗоТ 1922 г. было определено и содержание внутреннего трудового распорядка: "правила внутреннего трудового распорядка должны содержать в себе ясные, точные и, по возможности, исчерпывающие указания на общие и специальные обязанности трудящихся и администрации и на пределы и порядок ответственности за нарушение их" <1>.

<1> См.: Кодекс законов о труде (с изменениями на 1 июня 1937 г.). М.: Юридическое издательство НКЮ, СССР, 1937. С. 25.

Таким образом, уже в 1922 г. Советское государство в законодательном порядке указало не только на важность внутреннего распорядка в хозяйственном строительстве социализма, в организации общественного труда, но и определило сферу его действия.

В одной из первых работ, посвященных анализу внутреннего трудового распорядка, Г. Ривин рассматривал правила внутреннего трудового распорядка как форму регламентации дисциплины труда <1>, связывая тем самым понятие дисциплины труда с внутренним трудовым распорядком.

<1> Ривин Г. Правовая организация внутреннего распорядка в предприятии // Вопросы труда. 1925. С. 87.

На тех же позициях стоял и С. Рабинович-Захарин. Внутренний распорядок он считал основой дисциплины труда. "Возникает необходимость в таких правилах, - писал он, - которые указывали бы каждому его обязанности по поддержанию заведенного порядка внутри предприятия, требуемые для этого мероприятия со стороны администрации и поведения со стороны работников. Это и есть правила внутреннего трудового распорядка" <1>. Как видим, здесь, как и в предыдущей исследуемой научной работе, сделана попытка дать определение правилам внутреннего трудового распорядка и не дано определение самого внутреннего распорядка предприятия, организации, учреждения.

<1> Рабинович-Захарин С. Внутренний распорядок и дисциплина в предприятиях и учреждениях. М., 1925. С. 3.

Нормативный подход в науке трудового права к изучению внутреннего трудового распорядка стал традиционным и сохранился на долгие годы существования советского социалистического государства <1>.

<1> См., например: Москаленко Г. Новые правила внутреннего трудового распорядка // Советская юстиция. 1940. N 11. С. 1 - 3; Левиант Ф.М. Правила внутреннего трудового распорядка государственных социалистических предприятий и учреждений // Ученые записки Ленинградского юридического института. 1954. Вып. 6. С. 129 - 158; Гершанов Е.М. Профактиву о трудовой дисциплине. М., 1968; Цыплаков Н.И., Черноморченко Н.П. Дисциплина в трудовом коллективе. Саратов, 1976. С. 10; Советское трудовое право. М., 1972. С. 388 - 390; и др.

Особо следует подчеркнуть, что основа для глубокого понимания внутреннего трудового распорядка была заложена еще в условиях социалистического государства исследованием Н.Г. Александрова о трудовом правоотношении <1>. В этом фундаментальном труде он сформулировал ряд важнейших положений, которые дают теоретические предпосылки к правильному пониманию внутреннего трудового распорядка как неотъемлемой части правопорядка в обществе. Главные положения применительно к исследуемой проблеме в условиях сегодняшнего дня сводятся к следующему:

<1> См.: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.

а) нормы трудового права регулируют поведение граждан как участников общественно-трудовых отношений общества. Указанные отношения в той мере, в какой они регулируются нормами права, принимают форму трудовых правоотношений;

б) трудовые правоотношения служат выражением внутренней организации труда предприятий (учреждений, хозяйств).

Представление о внутреннем трудовом распорядке Н.Г. Александров связал с понятием дисциплины труда в объективном смысле. При этом он исходил из общепринятого представления об объективном и субъективном праве, коль скоро к дисциплине труда в объективном смысле была отнесена система правил поведения работников предприятий, то есть нормативные акты, нормы права <1>.

<1> См.: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. С. 126.

В учебнике, вышедшем в 1946 г. под редакцией Н.Г. Александрова, было предложено следующее определение: "Дисциплиной труда рабочих и служащих в объективном смысле называется установленный законом или на основе закона внутренний трудовой распорядок предприятий (учреждений, хозяйств), предусматривающий трудовые обязанности рабочих и служащих, ответственность за невыполнение этих обязанностей и меры поощрения за добросовестное выполнение их" <1>. Дисциплиной труда рабочих и служащих в субъективном смысле называлось подчинение трудовому распорядку.

<1> Советское трудовое право. М., 1946. С. 263.

В 1948 г. в широко известной монографии "Трудовое правоотношение" Н.Г. Александров дополнил, что внутренний трудовой распорядок складывается на основании правил поведения, то есть норм трудового права <1>.

<1> См.: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. С. 126.

В последующие годы учеными в области трудового права последовательно развивалось учение о понятии и значении правил внутреннего трудового распорядка как основы правопорядка в предприятии, организации, учреждении. Так, В.Н. Смирнов в 60-х годах прошлого столетия выдвинул положение о том, что внутренний трудовой распорядок - это комплекс социалистических отношений, складывающихся в процессе производства и регулируемых нормами трудового законодательства и смежных отраслей права. Внутренний распорядок рассматривался им как специальный объект правонарушения в трудовом праве <1>.

<1> См.: Смирнов В.Н. Понятие правонарушения в сфере трудовых отношений и его вины // Правоведение. 1968. N 2. С. 74; Основы советского гражданского и трудового права. Л., 1968. С. 38.

Эти положения были восприняты А.А. Абрамовой, которая считала, что "уровень соблюдения рабочими и служащими внутреннего трудового распорядка в предприятии (учреждении), в которых они работают, иными словами, фактическое поведение, охватываемое правовым воздействием, является составной частью правопорядка в сфере непосредственного процесса производства" <1>.

<1> Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР. М., 1969. С. 13.

Положение о том, что дисциплина труда является частью социалистического правопорядка, нашло признание в свое время и в общей теории права. И.С. Самощенко и М.Х. Фарукшин рассматривают трудовую дисциплину как конкретную сторону правопорядка <1>.

<1> См.: Самощенко И.С., Фарукшин М.Х. Ответственность по советскому законодательству. М., 1971. С. 106 - 107.

Дальнейшее развитие представлений о внутреннем трудовом распорядке было связано с более широким его обоснованием, экономическим и правовым <1>.

<1> См., например: Кленов Е.А. Локальное регулирование внутреннего трудового распорядка на предприятии // Правоведение. 1973. N 4; Тимонов Н.А. Трудовой распорядок на предприятии. М., 1974; Шпаков Е.В. Дисциплина труда на предприятии. М., 1981.

В современных учебниках и учебных пособиях по трудовому праву, как и в прошлые годы, понятие правопорядка в организации (внутреннего трудового распорядка) неразрывно связано с дисциплиной труда, под которой понимается "определенный порядок поведения работников в процессе производства" <1>. "Дисциплина предполагает наличие правовой основы для разделения труда, его организации, а также закрепление трудовых обязанностей для каждого из работников" <2>, - пишет Л.А. Сыроватская. Она приходит к выводу, что внутренний трудовой распорядок - это есть порядок поведения, взаимодействия между работниками на каждом конкретном предприятии, в учреждении, организации в процессе трудовой деятельности, определяемый правилами внутреннего трудового распорядка <3>. К сожалению, правовой смысл внутреннего трудового распорядка в этом учебнике, как и в ряде других, не раскрыт <4>. Авторы соответствующих изданий указывают в основном на то, что обязанность работников и работодателя соблюдать (обеспечивать) дисциплину труда конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, что без подчинения всех участников трудового процесса определенному распорядку, координации деятельности и слаженности в работе, то есть без соблюдения установленной в организации дисциплины труда, невозможно достижение той цели, для которой организуется трудовой процесс.

<1> Сыроватская Л.А. Трудовое право. М., 1998. С. 226.

<2> Там же.

<3> Там же. С. 228 - 229.

<4> См., например: Трудовое право России: Учеб. для вузов. М., 1998. С. 224 - 226; Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. М., 2005. С. 674 - 681.

С принятием Трудового кодекса РФ более содержательно вопрос о правовом регулировании внутреннего трудового распорядка освещается в современной учебной литературе по трудовому праву. При этом ученые в области трудового права приходят к выводу о том, что основное содержание трудового распорядка в каждой конкретной организации составляют определенные

обязанности сторон трудового правоотношения. Дисциплина труда как правовая категория и необходимое условие совместной работы рассматривается ими в четырех аспектах:

1) как один из основных принципов трудового права - обеспечения исполнения трудовых обязанностей сторон трудового договора (ст. 2 ТК РФ);

2) как элемент трудового правоотношения (обязанность работника по трудовому правоотношению подчиняться дисциплине труда данной организации, ее правилам внутреннего трудового распорядка);

3) как институт трудового права - система норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок организации, обязанности работника и работодателя (его представителя), устанавливающего также меры поощрения за добросовестный труд, успехи в труде и дисциплинарную ответственность за нарушение дисциплины труда;

4) как фактическое поведение, т.е. уровень соблюдения всеми работающими в организации дисциплины труда <1>.

<1> См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. М., 2005. С. 318 - 321; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 6-е изд. / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2007. С. 460; Трудовое право: Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2007. С. 449 - 450.

Подводя итог сказанному, можно сделать вывод о том, что правопорядок в сфере трудового права - это есть не что иное, как внутренний трудовой распорядок, т.е. порядок поведения участников трудового правоотношения в процессе трудовой деятельности в каждой конкретной организации, определяемый правилами внутреннего трудового распорядка и регулируемый нормами трудового права.

§ 3. Правонарушения в сфере труда как основание юридической ответственности по нормам трудового права

Энциклопедический словарь определяет правонарушение в широком смысле слова как антиобщественное деяние, причиняющее вред обществу и караемое по закону <1>. В Большом юридическом словаре правонарушение определяется как "родовое понятие, означающее любое деяние, которое нарушает какие-либо нормы права" <2>.

<1> См.: Энциклопедический словарь. М., 2005. С. 284.

<2> Большой юридический словарь / Под ред. А.Я. Сухарева, В.Е. Крутских. М., 2001. С. 467.

Как отмечает М.Н. Марченко: "В любом обществе правонарушение - это социальный и юридический антипод правомерного поведения. Существует множество различных определений правонарушения. В обобщенном виде они сводятся к тому, что правонарушение представляет собой виновное, противоправное, наносящее вред обществу деяние праводеспособного лица или лиц, влекущее за собой юридическую ответственность" <1>.

<1> Марченко М.Н. Теория государства и права: Учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2006. С. 624.

Любое правонарушение наносит ущерб, причиняет вред устойчивости, стабильной жизни государства и общества, личным и общественным интересам и в конечном счете правопорядку, который, как известно, рассматривается как одна из составных частей общественного порядка, складывающегося в результате осуществления различных видов социальных норм, регулирующих разнообразные сферы общественной жизни и различающихся между собой характером и несовпадающим способом воздействия на поведение людей (обычай, нормы морали, правила общественных организаций и др.).

Как уже отмечалось, правопорядок регламентируется правовыми нормами, принятыми в установленном в данном государстве порядке. Следовательно, правопорядок - это основанная на нормах права совокупность всех правоотношений, реально существующих в обществе. Правопорядок является объективно необходимым социальным и правовым явлением.

Исходя из общей теории права правопорядок - это тот социальный результат, к которому стремится государство и весь народ, используя разнообразные рычаги и средства <1>.

<1> См.: Комаров С.А., Малько А.В. Теория государства и права. М., 1999. С. 386.

Любое правонарушение, совершаемое как юридическими лицами, так и отдельными гражданами, включая работников, имеет ряд характерных признаков, среди которых ученые в области современной теории права выделяют следующие:

1) правонарушение - это всегда определенное деяние, находящееся под постоянным контролем воли и разума человека, то есть волевое, осознанное деяние, выражающееся в действии или бездействии человека;

2) противоправность - один из важных признаков правонарушения. Не каждое деяние - действие или бездействие - является правонарушением, а лишь только то, которое совершается вопреки правовым предписаниям, нарушает закон.

Конкретным выражением противоправности деяния могут служить либо нарушение запрета, прямо установленного в законе либо в любом нормативном правовом акте, либо невыполнение обязательств, возложенных на субъектов права законом или заключенным на его основе договором. Так, в ст. 22 (ч. 2) ТК РФ предусматривается, что работодатель обязан своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3) одним из важнейших признаков правонарушения является наличие вины субъекта правонарушения. Теоретики в области государства и права России исходят из того, что не всякое противоправное деяние следует считать правонарушением. К таковым следует отнести только такое правонарушение, которое совершается умышленно или по неосторожности, то есть совершается по вине лица.

Как отмечает М.Н. Марченко, не считаются правонарушениями и так называемые объективно противоправные деяния, хотя они совершаются осознанно, по воле лица. Такого рода деяния совершаются в силу профессиональных или служебных обязанностей и не содержат в себе вины. В качестве примера М.Н. Марченко приводит действия пожарника, причинившего вред имуществу во время тушения пожара, аналогичные действия спасателя, врача <1>;

<1> См.: Марченко М.Н. Указ. соч. С. 625.

4) правонарушение совершается лицами деликтоспособными. Говоря другими словами, это те лица, которые способны контролировать свою волю и поведение, отдавать отчет в своих действиях, осознавать их противоправность и быть в состоянии нести ответственность за их последствия.

Деликтоспособность определяется в законах и других нормативных правовых актах. По общему правилу деликтоспособными признаются все вменяемые лица, достигшие определенного возраста. К примеру, в гражданском и уголовном праве России полная деликтоспособность наступает с 18 лет. В то же время за отдельные преступления ответственность наступает с 14 лет, за административные проступки - с 16 лет;

5) отечественные юристы - специалисты в области теории государства и права к основным отличительным признакам правонарушения относят наличие вреда, причиненного лицу или организации другим лицом или организацией, и наличие причинной связи между противоправным деянием и причиненным вредом <1>.

<1> См., например: Венгеров А.Б. Теория государства и права: Учеб. для юридических вузов. 3-е изд. М.: Юриспруденция, 1999. С. 478 - 480; Спиридонов Л.И. Теория государства и права: Учеб. М.: Проспект, 1999. С. 263 - 271; Комаров С.А., Малько А.В. Теория государства и права: Краткий учеб. для вузов. М., 1999. С. 356; Марченко М.Н. Теория государства и права. С. 626.

Относительно наличия вреда не все юристы, по мнению М.Н. Марченко, разделяют эту точку зрения. Он присоединяется к точке зрения тех ученых в области теории права, которые считают, что ряд норм уголовного и некоторых других отраслей российского права определяют как правонарушения такие действия или бездействия, которые со всей вероятностью могут повлечь за собой вредные последствия, но еще не повлекли их. В качестве примера М.Н. Марченко ссылается на пример, когда нарушаются правила техники безопасности на АЭС, шахтах, в организациях, которые могли бы повлечь трагические последствия; на нарушение условий труда, требований санэпидемслужб и т.д., которые могли бы привести к трагическим последствиям <1>.

<1> См.: Марченко М.Н. Указ. соч. С. 626.

Таким образом, правонарушениями следует считать не только противоправные деяния, которые повлекли за собой вредные последствия, но и такие, которые могут причинить обществу, лицу или государству вред.

Далее, исследуя вопрос о понятии правонарушения, следует отметить, что указанные выше признаки этого понятия являются основными и далеко не исчерпывающими. Кроме них есть и другие и не менее важные, тем более в понятии правонарушения в сфере трудовых правоотношений. Все они обобщаются в выработанном юридической наукой понятии "состав преступления", с помощью которого группируются и описываются признаки последнего по схеме: объект, субъект, объективная и субъективная стороны правонарушения <1>.

<1> См.: Марченко М.Н. Указ. соч. С. 627; Теория государства и права: Учеб. / Под ред. проф. В.М. Корельского и проф. В.Д. Первалова. М., 2000. С. 426 - 427; Спиридонов Л.И. Теория государства и права. М., 1999. С. 269 - 271.

Изучение перечисленных выше признаков понятия правонарушения на основе исследования ученых в области современной теории права позволяет прийти к выводу о том, что:

- объектом любого правонарушения являются те урегулированные и охраняемые правом общественные отношения, которым противоправными действиями или бездействием причинен ущерб. Лицо, совершая правонарушение, наносит определенный вред не только сложившемуся в обществе и государстве правопорядку, но и правосознанию граждан, а также их субъективным правам;

- субъектами правонарушения признаются физические и юридические лица, обладающие способностью и возможностью нести юридическую ответственность за свои противоправные деяния (деликтоспособность);

- объективная сторона правонарушения представляет собой его внешнюю характеристику, внешнее описание совершенного лицом противоправного деяния. В качестве элементов, составляющих объективную сторону правонарушения, обычно рассматривают: а) само противоправное действие или бездействие; б) вред, причиненный действием или бездействием для общественных отношений; в) наличие причинно-следственных связей между совершенным противоправным деянием и наступившим вредом; г) время, место и иные обстоятельства, при которых было совершено противоправное деяние; д) приемы и средства совершения правонарушения;

- субъективная сторона правонарушения указывает на психическое состояние лица в момент совершения им правонарушения. Содержание ее составляет одна из форм вины (умысел или неосторожность) субъекта противоправного деяния, являющаяся обязательным условием или основанием привлечения его к юридической ответственности <1>.

<1> См.: Марченко М.Н. Указ. соч. С. 627 - 628.

Таковы общие понятия правонарушения согласно современной теории права. Признаки правонарушений, совершаемых в любой сфере общественных отношений, признаны и в теории трудового права для определения понятия дисциплинарного правонарушения (проступка), за которое стороны трудового договора несут дисциплинарную и материальную ответственность по нормам трудового права.

Регламентация трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений нормами трудового права в пределах конкретного работодателя образует определенный порядок, то есть внутренний трудовой распорядок организации, составляющий важнейшую часть правопорядка, сложившегося в современном российской обществе. Определяя его значение, А.Е. Пашерстник подчеркивал, что внутренний трудовой распорядок является неотъемлемым качеством предприятия, его конструктивной чертой, органическим свойством самого процесса коллективного труда, совершающегося на предприятии, в учреждении, организации <1>.

<1> См.: Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М., 1955. С. 31.

Внутренний трудовой распорядок конкретной организации - это объективное социальное явление, посредством которого с помощью правовой формы обеспечивается кооперация труда, согласование действий отдельных лиц, групп и всего коллектива работников данной организации <1>.

<1> См.: Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 215.

Признание внутреннего трудового распорядка самостоятельным и правовым явлением, составляющим объективную сторону дисциплины труда, предоставляет широкие возможности для комплексного подхода к изучению состояния трудовой дисциплины в реальных условиях коллектива работников данной организации, выявлению факторов и условий, влияющих на дисциплину труда, и к разработке конкретных мер, направленных на ее укрепление.

Нарушение внутреннего трудового распорядка (как правопорядка в сфере труда) со стороны субъектов трудового договора считается правонарушением в сфере трудовых отношений со всеми вытекающими отсюда последствиями - привлечением нарушителей к юридической ответственности.

В науке трудового права изучению правонарушений сегодня уделяется недостаточное внимание, хотя они и в настоящее время наносят серьезный ущерб работодателям и обществу в целом.

Как уже указывалось, в теории права как в прошлые годы, так и в настоящий период правонарушение рассматривается как "виновное, противоправное, общественно опасное деяние лица, причиняющее вред интересам общества, государства и личности" <1>.

<1> Комаров С.А., Малько А.В. Теория государства и права. М., 1999. С. 356; Марченко М.Н. Теория государства и права. С. 624.

Правонарушение - это прежде всего посягательство на правопорядок. "Действия, которые на него не посягают, правонарушением не являются. Вот почему теория права указывает на объект правонарушения как на его важнейший материальный признак. Им выступают общественные отношения, совокупность которых, в конечном счете, и образует социальный организм" <1>.

<1> Спиридонов Л.И. Теория государства и права. С. 258 - 259.

В дополнение к вышесказанному отметим, что к общему признаку правонарушения ученые в области теории права относят "его свойство порождать юридическую ответственность, т.е. различные установленные законом неблагоприятные последствия для правонарушителя: физические, имущественные, моральные и иные страдания, ущемления" <1>.

<1> Венгеров А.Б. Теория государства и права. С. 464.

Как и в других правоотношениях, в трудовых другими признаками правонарушения признаются: деяние (действие или бездействие) <1>; противоправность; вина; вредный результат; причинная связь между деянием и вредным результатом.

<1> Деяние - это поведение (поступок) человека в форме действия или бездействия. Действие - активное волевое поведение. Бездействие характеризуется пассивным волевым поведением, выражающимся в невыполнении лежащей на лице обязанности действовать.

Каждое трудовое правонарушение должно содержать юридический состав <1>. В него входят:

<1> Под юридическим составом понимается система признаков правонарушения, необходимых и достаточных для возложения юридической ответственности. См.: Комаров С.А., Малько А.В. Теория государства и права. С. 357.

1) субъект правонарушения. Им может быть работник (физическое лицо, достигшее определенного возраста) или работодатель (юридическое или физическое лицо);

2) объект правонарушения (то, на что направлено правонарушение). Им может быть жизнь, здоровье граждан, собственность, общественный порядок и т.д. Следует подчеркнуть, что объект правонарушения - это всегда личное и общественное благо, которое охраняется, обеспечивается правом. "Именно формальный момент - противоправность того или иного действия (бездействия) - прежде всего характеризует правонарушение" <1>. Объект, как и субъект, четко закреплен в правовой норме;

<1> Венгеров А.Б. Теория государства и права. С. 464 - 465.

3) объективная сторона правонарушения, то есть совокупность внешних признаков, характеризующих данное правонарушение. К ним относятся: деяние; противоправность (формальный аспект); вредный результат (содержательный аспект); причинная связь между

деянием и вредным результатом (вредоносный результат должен быть следствием, а само поведение - причиной именно этого результата);

4) субъективная сторона правонарушения. Она характеризуется виной (психическим отношением субъекта к своему действию (бездействию), к его результатам (последствиям)). Выделяются две формы вины - умысел и неосторожность.

Умысел, в свою очередь, может быть прямым, когда лицо сознает общественно опасный характер своих действий или бездействия, предвидит возможность или неизбежность наступления вредных последствий, желает (либо допускает) их наступления. Если же лицо понимает общественную опасность своего деяния и его последствий, но не желает их наступления, хотя и допускает такую возможность или безразлично относится к ним, имеет место косвенный умысел.

Неосторожность как одна из форм вины тоже имеет два вида:

- самонадеянность (легкомыслие), когда лицо предвидит общественно вредные последствия своего поведения, но без достаточных к тому оснований самонадеянно (легкомысленно) рассчитывает их предотвратить;

- небрежность, когда лицо не предвидит общественно вредных последствий своего поведения, хотя при необходимой внимательности и предусмотрительности должно было и могло их предвидеть. Небрежность указывает прежде всего на безответственное и пренебрежительное отношение лица к выполнению возложенных на него обязанностей, к интересам общества и другого лица (лиц).

Вина является важнейшей составной частью субъективной стороны правонарушения. В качестве ее дополнительных элементов в отечественной теории права рассматривают цель и мотивы совершения правонарушения. Их называют факультативными, то есть не всегда необходимыми для признания того или иного деяния правонарушением, элементами <1>. Примером использования таких элементов служит квалификация преступлений, совершаемых в экономической, финансовой и некоторых других сферах жизни общества.

<1> См., например: Марченко М.Н. Указ. соч. С. 628.

Правонарушения, совершаемые в обществе, весьма разнообразны. Они различаются по степени общественной вредности, продолжительности совершения, субъектам, сфере нарушаемого законодательства, объектам посягательства и т.д. <1>.

<1> См.: Перевалов В.Д. Теория государства и права: Учеб. М., 2005. С. 244.

В юридической литературе наиболее распространено деление правонарушений по характеру и степени социальной вредности и опасности на преступления и иные правонарушения (проступки) - уголовные, гражданско-правовые, административные, дисциплинарные <1>. Кроме того, выделяются правонарушения процессуального характера (правонарушения, посягающие на установленные законом процедуры осуществления правосудия, например неявка свидетеля в суд).

<1> См.: Дрейшев Б.В. Правотворческие отношения в советском государственном управлении. М., 1978. С. 99; Комаров С.А., Малько А.В. Теория государства и права. С. 356; Теория государства и права: Учеб. для вузов / Под ред. проф. В.М. Корельского и проф. В.Д. Перевалова. С. 427, 428.

Такое деление правонарушений имеет не только научно-теоретическое, но и практическое значение, "ибо способствует обеспечению эффективного правового регулирования, борьбе с правонарушениями, укреплению правопорядка" <1>.

<1> Теория государства и права. М., 2000. С. 427.

Преступления (уголовные правонарушения) отличаются максимальной степенью общественной вредности. Уголовный кодекс РФ (ст. 14) определяет преступление как деяние, запрещенное этим Кодексом в связи с тем, что оно является общественно опасным и посягает на охраняемые уголовным законом объекты. Формальный признак преступления означает законодательное выражение принципа "нет преступления без указания о том в законе". Этот принцип означает, что по российскому уголовному праву не допускается (запрещается) применение уголовного закона по аналогии. Общественная опасность - это способность предусмотренного уголовным законом деяния причинять существенный вред охраняемым уголовным законом объектам (интересам).

Преступление - это обязательно наказуемое деяние. В Особенной части каждая статья Уголовного кодекса РФ предусматривает определенное наказание за совершение того или иного

запрещенного уголовным законом деяния. Однако это не означает, что установленное в санкциях статей Особенной части УК РФ наказание должно применяться всегда и при всех обстоятельствах. Уголовный кодекс предусматривает и случаи освобождения от наказания. Чаще всего это касается преступлений небольшой тяжести.

Таким образом, преступлением по российскому уголовному праву является запрещенное уголовным законом общественно опасное, виновное и наказуемое деяние <1>.

<1> См.: Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации. М., 1996. С. 64 - 66.

Меньшей степенью социальной опасности (вредности) отличаются от преступлений проступки, которые представляют собой виновные противоправные деяния, которые характеризуются меньшей по сравнению с преступлениями степенью общественной опасности и влекут за собой применение не уголовно-правовых санкций, а мер административного, дисциплинарного или гражданско-правового воздействия.

Деяние (бездействие), образующее проступок, общественно вредно, но не признается законом общественно опасным. Проступки совершаются в различных сферах общественной жизни, имеют разные объекты посягательства и юридические последствия.

Административные проступки есть правонарушения, посягающие на установленный законом общественный порядок, на отношения в области исполнительно-распорядительной деятельности органов государства, не связанные с осуществлением служебных обязанностей.

Общественная вредность таких проступков состоит в том, что они мешают осуществлению нормальной исполнительной и распорядительной деятельности государственных и общественных органов и организаций, дестабилизируют ее, посягают на общественный порядок. Таким образом, здесь вред заключается в дезорганизации общественных отношений, в нарушении тех или иных правил управления. Такие правила устанавливаются исполнительной властью. За совершение административных проступков законодательством предусмотрена административная ответственность <1>.

<1> См.: Теория государства и права: Учеб. для вузов / Под ред. проф. В.М. Корельского и проф. В.Д. Перевалова. С. 428, 429.

Гражданско-правовые проступки (деликты) - это правонарушения, совершаемые в сфере имущественных и личных неимущественных отношений, выражающиеся в нанесении организациям или отдельным гражданам имущественного вреда, состоящего в неисполнении обязательств по договорам, в распространении сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, в действиях (бездействии), причиняющих ущерб имуществу, нарушение авторских прав и т.п.

В отличие от преступлений и административных правонарушений гражданско-правовые правонарушения не имеют четко закрепленной в законодательстве дефиниции. За совершение их предполагается гражданско-правовая ответственность в различных формах.

Противоправные деяния в области труда принято рассматривать как дисциплинарные проступки. Дисциплинарные правонарушения, которые совершаются в сфере трудовых отношений, посягают на внутренний трудовой распорядок организаций. Они, безусловно, обладают самостоятельной социальной значимостью <1>.

<1> См.: Советское трудовое право / Под ред. А.С. Пашкова. М., 1976. С. 134.

В общей теории права отмечается, что дисциплинарный проступок - это общественно вредное нарушение трудовой, исполнительской и иной дисциплины, то есть нарушение обязательного порядка деятельности предприятий и иных коллективных образований. Такие проступки дезорганизуют работу, а дезорганизация является общественно вредным состоянием управленческих отношений <1>. Пропулы, опоздания на работу, появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, невыполнение законных распоряжений работодателя и т.п. - все это примеры дисциплинарного проступка.

<1> См.: Венгеров А.Б. Теория государства и права. С. 467, 468.

В.Н. Смирнов в своих научных работах, посвященных исследованию внутреннего трудового распорядка в организации и дисциплинарной ответственности по нормам трудового права, в свое время пришел к выводу о том, что дисциплинарный проступок есть виновное противоправное, исключющее уголовную ответственность неисполнение трудовых обязанностей или

неосуществление либо превышение полномочий, обеспечивающих процесс труда, лицом, состоящим в трудовых правоотношениях с конкретным предприятием (учреждением, организацией) <1>.

<1> См.: Трудовое право России: Учеб. / Под ред. А.С. Пашкова. СПб., 1993. С. 224.

Подобной позиции по понятию дисциплинарного проступка придерживалась А.И. Ставцева. Она пришла к выводу, что дисциплинарный проступок в трудовом праве - это виновное, противоправное, исключаящее уголовную ответственность неисполнение трудовых обязанностей или неосуществление либо превышение полномочий, обеспечивающих процесс труда, лицом, состоящим в трудовых правоотношениях с конкретной организацией <1>.

<1> См.: Ставцева А.И., Шептулина Н.Н. Ответственность руководителя организации за нарушение трудового законодательства. М., 2000. С. 91.

Несколько иное, но схожее по существу понятие дисциплинарного проступка дается в учебниках и ученых пособиях по трудовому праву как: "противоправное, виновное невыполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей" <1>.

<1> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. М., 2005. С. 327. См. также: Сыроватская Л.А. Трудовое право. М., 1998. С. 234, 235.

О.В. Смирнов пишет: "Нарушением трудовой дисциплины является противоправное виновное неисполнение работником трудовых обязанностей. Такое правонарушение, не влекущее уголовной ответственности, принято именовать дисциплинарным проступком" <1>. Такой же позиции в определении дисциплинарного проступка придерживается и А.М. Куренной <2>.

<1> Трудовое право: Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2007. С. 457.
<2> См.: Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. М., 2004. С. 340.

Совершение дисциплинарного проступка означает нарушение трудовой дисциплины. Обычно под нарушением трудовой дисциплины понимается любое противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовой обязанности.

По нашему мнению, это не совсем точно. В процессе труда люди вступают между собой в отношения, которые регулируются нормами трудового права. Достижение цели правового регулирования конкретного трудового отношения требует точного осуществления прав и обязанностей каждым его участником. Смысл требования дисциплины состоит в том, чтобы каждый участник трудового правоотношения строго выполнял свои обязанности. Дисциплина труда предполагает не только точное соблюдение всеми участниками трудового правоотношения обязанностей, но и четкое осуществление ими полномочий. Это в большей степени относится к работодателям, которые в силу выполнения своих трудовых обязанностей наделены властно-распорядительными полномочиями <1>.

<1> См. об этом более подробно: Трудовое право: Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. С. 452 - 454.

Дисциплинарный проступок, как и любое правонарушение, обладает совокупностью объективных и субъективных признаков, называемых составом правонарушения.

Субъектом дисциплинарного проступка является сторона трудового договора, совершившая нарушение своих обязанностей.

Субъективную сторону составляет психическое отношение нарушителя к своему неправомерному поведению.

Для признания противоправного поведения субъекта трудового договора дисциплинарным проступком необходимо установить наличие его вины, которая может быть выражена в форме как прямого или косвенного умысла, так и неосторожности.

Объектом дисциплинарного проступка общего характера являются трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения (ст. 1 ТК РФ), которые в конкретной организации складываются в определенную совокупность - внутренний трудовой распорядок.

Непосредственным объектом дисциплинарных проступков служат отдельные элементы внутреннего трудового распорядка в виде групп однородных правоотношений, связанных с полным и целесообразным использованием рабочего времени, обеспечением сохранности имущества

организации, правильной организацией управления процессом труда и технологией производства (управления, оказания услуг), охраной здоровья и жизни членов коллектива работников и т.д.

Объективная сторона правонарушения в сфере труда содержит ряд элементов: поведение правонарушителя; время и место совершения правонарушения и т.д.

Дисциплинарные проступки включают в себя либо действие, либо бездействие. Нарушением трудовой дисциплины может быть не только виновное ненадлежащее исполнение или неисполнение трудовой обязанности, но и противоправное превышение или неприменение своих полномочий.

Итак, под нарушением трудовой дисциплины следует понимать всякое виновное противоправное неосуществление или превышение трудовых правомочий или неисполнение трудовых обязанностей лицом, состоящим в трудовых правоотношениях с конкретным работодателем. Такое определение позволяет дать наиболее полную классификацию правонарушений, совершаемых в сфере труда.

С точки зрения характера ответственности, наступающей в результате противоправных деяний в сфере трудовых отношений, правонарушения можно разделить на четыре группы:

- 1) правонарушения, влекущие уголовную ответственность;
- 2) правонарушения, влекущие административную ответственность;
- 3) правонарушения, влекущие гражданско-правовую ответственность;
- 4) правонарушения, влекущие ответственность по нормам трудового права.

Кратко рассмотрим каждую из этих групп.

Уголовное законодательство определяет, какие действия (бездействие) представляют собой общественную опасность и требуют применения мер уголовно-правового регулирования.

К правонарушениям, влекущим уголовную ответственность, относится широкий круг преступлений, которые могут быть совершены в сфере трудовых отношений как работодателем (его представителем), так и работниками при исполнении ими трудовых обязанностей. Пожалуй, в каждой главе Особой части УК РФ (за исключением глав 33 и 34) предусматриваются составы преступлений, которые могут быть совершены в процессе осуществления трудовых правоотношений.

Так, относительно работодателя (его представителя) считается уголовным преступлением необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет (ст. 145 УК РФ).

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ труд свободен. Каждый имеет право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а ст. 19 Конституции РФ предусматривает для женщин и мужчин равные права и свободы, как и равные возможности для их реализации. Право беременной женщины и женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, на труд охраняет названная статья УК РФ. Она является дополнительной гарантией для реализации женщиной права на труд, если она имеет детей указанного возраста либо находится в состоянии беременности.

Необоснованным отказом гражданину в приеме на работу и необоснованным увольнением работника следует считать отсутствие объективных причин, которые давали бы достаточные основания для такого решения. Субъективная сторона данного преступления характеризуется прямым умыслом. Виновное должностное лицо, наделенное правом приема и увольнения работников, осознает, что совершает данное преступление, и желает этого.

Для наступления уголовной ответственности должен быть установлен мотив действий должностного лица, который состоит в нежелании иметь на работе беременную женщину или женщину, имеющую детей в возрасте до трех лет, избавиться от неугодного работодателю работника, сведение личных счетов (расправа за критику и т.п.), стремление назначить на вакантную должность (уволенного работника) удобное для себя лицо.

В ст. 37 Конституции РФ подчеркивается, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Это требование охраняется ст. 143 УК РФ "Нарушение правил охраны труда".

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении "О судебной практике по делам о нарушениях правил охраны труда и безопасности при ведении горных, строительных или иных работ" от 23 апреля 1991 г. в редакции от 21 декабря 1993 г. разъяснил судам, что предусмотренная законом ответственность за нарушение правил охраны труда для лиц, обязанных обеспечить соблюдение этих правил, наступает независимо от формы собственности организаций, в которых они работают.

Кроме того, Пленум обратил внимание на то, что ответственность за нарушение правил охраны труда могут нести лица, на которых в силу их служебного положения или по специальному распоряжению непосредственно возложена обязанность обеспечить соблюдение правил охраны труда на определенном участке работ, а также руководители предприятий и организаций, их заместители, главные инженеры, главные специалисты предприятий, если они не приняли мер к устранению заведомо известного им нарушения правил охраны труда либо дали указания,

противоречащие этим правилам, или, взяв на себя непосредственное руководство отдельными видами работ, не обеспечили соблюдение тех же правил <1>.

<1> См.: Сборник Постановлений Пленума Верховного Суда РФ. 1991 - 1993. М., 1994. С. 311.

Статья 37 Конституции РФ (п. 3) закрепляет право работников на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Опираясь на этот принцип, трудовое законодательство закрепляет систему юридических средств, обеспечивающих выплату работникам заработной платы (вознаграждения за труд).

Заработная плата - это установленное соглашением сторон систематическое денежное вознаграждение работника за выполнение им трудовой функции, которое работодатель обязан выплачивать по заранее установленным тарифным нормам с учетом индивидуального вклада и не ниже минимального размера, установленного государством <1>. При этом законом устанавливаются порядок, место и сроки выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ), а также ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику (ст. 142 ТК РФ).

<1> См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. М.: ТК Велби; Изд-во "Проспект", 2005. С. 288; Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. М.: Юристъ, 2004. С. 284; Трудовое право: Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Смигиревой. М., 2007. С. 346 - 348.

Конкретные сроки выплаты заработной платы предусматриваются в коллективных договорах или иных локальных нормативных актах.

Соблюдение сроков выплаты заработной платы является важнейшей юридической обязанностью работодателя. Виновное неисполнение этой обязанности является грубым нарушением трудового законодательства. Уголовным кодексом РФ (ст. 145.1) установлена уголовная ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы.

Следует подчеркнуть, что совершение преступления и привлечение к уголовной ответственности работодателя (его представителя) не препятствуют применению санкций, предусмотренных нормами трудового права, например увольнения, лишения права на получение льгот и преимуществ, закрепленных в трудовом законодательстве.

В сфере труда нередки случаи совершения правонарушений, влекущих административную ответственность. Административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях или законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответственность <1>.

<1> См.: ст. 2.1 КоАП РФ // Собрание законодательства РФ. 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 1.

Основным видом административного правонарушения в сфере труда является нарушение трудового законодательства и законодательства об охране труда (ст. 5.27 КоАП). К другим видам административных правонарушений относятся:

- в сфере социального партнерства - уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного их заключения (ст. 5.28 КоАП); непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 5.29 КоАП); необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения (ст. 5.30 КоАП); нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению (ст. 5.31 КоАП); уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах (ст. 5.32 КоАП); невыполнение соглашения (ст. 5.33 КоАП).

Кроме того, в области социального партнерства, в деятельности профсоюзов могут быть такие административные правонарушения, как: нарушение законодательства о собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетировании (ст. 5.38 КоАП); нарушение установленного порядка организации либо проведения собрания, митинга, демонстрации, шествия или пикетирования (ст. 20.2 КоАП); организация деятельности общественного объединения, в отношении которого принято решение о приостановлении его деятельности (ст. 20.2.1 КоАП);

- в сфере коллективных трудовых споров - увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки (ст. 5.34 КоАП); принуждение к участию или к отказу

от участия в забастовке (ст. 5.40 КоАП); самовольное прекращение работы как средство разрешения коллективного или индивидуального трудового спора (ст. 20.26 КоАП);

- в сфере организации труда и управления трудом - ненадлежащее управление юридическим лицом (ст. 14.21 КоАП); совершение сделок и иных действий, выходящих за пределы установленных полномочий (ст. 14.22 КоАП); самоуправство (ст. 19.1 КоАП);

- в сфере трудоустройства - нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости (ст. 5.42 КоАП); осуществление дисквалифицированным лицом деятельности по управлению юридическим лицом (ст. 14.23 КоАП); нарушение правил привлечения и использования в Российской Федерации иностранной рабочей силы (ст. 18.10 КоАП); незаконная деятельность по трудоустройству граждан Российской Федерации за границей (ст. 18.13 КоАП);

- в сфере защиты охраняемой законом тайны и защиты персональных данных - отказ в предоставлении гражданину информации (ст. 5.39 КоАП); нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) (ст. 13.11); разглашение информации с ограниченным доступом (ст. 13.14 КоАП);

- в области социальных гарантий - непредоставление на безвозмездной основе услуг на погребение, невыплата социального пособия на погребение (ст. 5.41 КоАП);

- в области охраны труда - сокрытие страхового случая (ст. 5.44 КоАП); нарушение водителем транспортного средства, осуществляющим международную автомобильную перевозку, режима труда и отдыха (ст. 11.23 КоАП); нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения (ст. 6.3 КоАП); нарушение санитарно-эпидемиологических требований к эксплуатации жилых и общественных помещений, зданий, сооружений и транспорта (ст. 6.4 КоАП); сокрытие или искажение экологической информации (ст. 8.5 КоАП) и др.;

- в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства - неповиновение законному распоряжению должностного лица органа, осуществляющего государственный надзор (контроль) (ст. 19.4 КоАП); невыполнение в срок законного предписания (постановления, представления) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль) (ст. 19.5 КоАП); непринятие мер по устранению причин и условий, способствовавших совершению административного правонарушения (ст. 19.6 КоАП); непредоставление сведений (информации) (ст. 19.7 КоАП).

Кроме того, необходимо обратить внимание на недопустимость и пресечение таких правонарушений, являющихся административными, как мелкое хищение (ст. 7.27 КоАП); мелкое хулиганство (ст. 20.1 КоАП), вовлечение несовершеннолетних в употребление спиртных напитков или одурманивающих веществ (ст. 6.10 КоАП).

Административные правонарушения совершают, как правило, должностные лица, а также работники, управляющие транспортными средствами.

Противоправное действие (бездействие), совершенное должностным лицом, признается как административный проступок только в том случае, если объектом правонарушения были социально-трудовые и иные правоотношения, то есть правоотношения, урегулированные нормами трудового права и права социального обеспечения и охраняемые мерами административной ответственности, то есть причинение вреда работнику.

Объективная сторона административного правонарушения в сфере труда состоит в невыполнении или нарушении трудового законодательства должностным лицом организации или иными субъектами, указанными в нормативных правовых актах, а также в правовых предписаниях по соблюдению установленных обязанностей.

Статья 2.4 КоАП РФ закрепляет правило, в соответствии с которым административной ответственности подлежит должностное лицо в случае совершения им административного правонарушения в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением своих служебных обязанностей.

В примечании к указанной статье впервые в административно-деликтном законодательстве дано определение должностного лица. Под ним Кодекс понимает лицо, постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями осуществляющее функции представителя власти, то есть наделенное в установленном порядке распорядительными полномочиями в отношении лиц, не находящихся в служебной зависимости от него, а равно лицо, выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных организациях, а также в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации. К ним закон приравнивает руководителей и других работников иных организаций, совершивших административные правонарушения в связи с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций, а также лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического

лица. Названные субъекты несут административную ответственность как должностные лица, если законом не установлено иное.

Таким образом, КоАП связывает административную ответственность должностных лиц с их служебным положением, выполнением функций организационно-распорядительного или административно-хозяйственного характера либо с особым правовым статусом лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность.

Совершение должностным лицом административного правонарушения вне связи с названными условиями влечет его ответственность как гражданина.

Работодатели (их представители) являются специальными субъектами административных правонарушений. К административной ответственности за совершение административного правонарушения могут быть привлечены не только руководители организаций, но и должностные лица, на которых в силу их служебного положения или по специальному распоряжению работодателя возложена обязанность обеспечить соблюдение норм трудового права.

В сфере трудовых отношений имеют место правонарушения, влекущие гражданско-правовую ответственность. Такие правонарушения могут иметь место в основном в области неимущественных прав. В качестве примера можно привести нарушение научным работником (при выполнении им соответствующего выполняемой работе задания) авторских прав другого лица. При таких правонарушениях правовая защита осуществляется путем предъявления гражданско-правового иска.

Последствия правонарушений, совершенных работодателем (его представителем) и нанесших имущественный ущерб работнику, регулируются нормами трудового права.

Правонарушения, влекущие ответственность по нормам трудового права, в свою очередь, делятся на:

а) правонарушения, влекущие дисциплинарную ответственность. Такие правонарушения могут совершаться только лицами, состоящими в трудовых отношениях с конкретным работодателем;

б) правонарушения, влекущие материальную ответственность. Их характерная особенность заключается в том, что в результате виновного противоправного поведения одной из сторон трудового договора каждая из них взаимно наносит друг другу имущественный (материальный) ущерб.

Некоторые правонарушения в сфере трудовых отношений, строго говоря, не могут квалифицироваться как дисциплинарные проступки, поскольку они совершаются не в процессе исполнения трудовых обязанностей, не в рабочее время. Так, в отдельных случаях, ввиду особого характера выполняемых работником функций, закон при оценке его поведения придает правовое значение моральному облику человека, его поведению в коллективе и в быту. Это имеет место при решении вопроса об увольнении работника, выполняющего воспитательные функции, совершившего аморальный проступок, не совместимый с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ), а также ряда работников отдельных категорий, подпадающих под действие уставов или положений о дисциплине <1>.

<1> См., например: Устав о дисциплине работников морского транспорта. Утвержден Постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 395 // Бюллетень Минтруда России. 2000. N 7.

Трудовое законодательство различает несколько видов субъектов дисциплинарного проступка. Общее понятие субъекта дисциплинарного проступка распространяется на любого работника, виновного в невыполнении или ненадлежащем выполнении обязанностей, предусмотренных в правилах внутреннего трудового распорядка или иных нормативных правовых актах.

Наряду с общим нормативные акты содержат понятие специального субъекта. Основаниями для такого выделения служат:

а) ответственный характер трудовой функции, связанной с осуществлением правомочий по производству организацией <1>, а также по организации и управлению процессом труда и производства в отдельных цехах, лабораториях, отделах, производственных участках, службах и т.п.;

<1> См. об этом подробно в работе А.И. Ставцевой и Н.Н. Шептулиной "Ответственность руководителя организации за нарушение законодательства о труде". М., 2000. С. 15 - 19.

б) ответственный характер трудовых обязанностей, связанных с обслуживанием источников повышенной опасности или особыми условиями труда. В этих случаях существенными являются специфическая роль отдельных отраслей экономики и характер организации производственной деятельности и труда работников данной организации. Указанная специфика относится прежде

всего к организациям транспорта и отдельных отраслей промышленности (например, Минатомпрома России) <1>.

<1> См., например: Устав о дисциплине работников морского транспорта. Утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 мая 2000 г. N 395 // Бюллетень Минтруда России. 2000. N 7. С. 68 - 72; Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии. Утвержден Постановлением Правительства РФ от 10 июля 1998 г. N 744 // Собрание законодательства РФ. 1998. N 29. Ст. 3557.

В соответствии с указанными выше основаниями трудовое законодательство предусматривает строго определенный круг должностных лиц или иных работников, являющихся в случаях нарушения ими трудовой дисциплины специальными субъектами дисциплинарного проступка. Этот круг лиц указывается в специальных нормативных актах <1>.

<1> См., например: Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации. Утверждено Постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. N 621 (с последующими изменениями и дополнениями) // Трудовое законодательство: Сборник нормативных актов. М., 2005. С. 386.

Трудовому законодательству известно также обособление субъекта дисциплинарного проступка путем указания в нормативном акте конкретных правонарушений. Подобные элементы обособления субъекта имеют место, например, в Положении о дисциплине работников железнодорожного транспорта, где конкретно указывается нарушение правил движения поездов.

Субъективная сторона дисциплинарного проступка определяется отношением работника к своему поведению. Наличие вины дает основание признать данное противоправное поведение дисциплинарным проступком. В нормах трудового права вина фиксируется в форме умысла, а также в виде неосторожности, небрежности, халатности.

Как уже указывалось, объектом правонарушения являются общественные отношения. Исходя из этого под общим объектом дисциплинарного проступка следует понимать социально-трудовые отношения, складывающиеся в процессе труда, а точнее, ту их часть, которая регулируется нормами трудового законодательства. Комплекс этих правоотношений в конкретной организации составляет внутренний трудовой распорядок, который является специальным объектом правонарушения в сфере трудового права.

В качестве непосредственных объектов дисциплинарных проступков могут выступать отдельные элементы (группы отношений) внутреннего трудового распорядка: отношения по полному и целесообразному использованию рабочего времени; отношения по сбережению и правильной эксплуатации сооружений, помещений, оборудования, машин, материалов, инструментов, инвентаря <1>; отношения по организации управления процессом труда и технологией производства; отношения по охране труда и жизни членов коллектива работников данной организации.

<1> См.: Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 146 - 149.

Дисциплинарный проступок отличается от уголовного преступления не только степенью общественной опасности. В трудовом законодательстве, как правило, не существует широкого закрепления определенных составов дисциплинарных проступков. Поэтому изучение объективной стороны дисциплинарного проступка вызывает значительные трудности.

При выявлении нарушения трудовой дисциплины не всегда, в отличие, например, от гражданско-правовых имущественных правонарушений или отдельных видов уголовных преступлений, можно установить количественную или фактическую стороны вредных последствий. Поэтому на первый план выступает противоправное поведение человека, которое может заключаться либо в совершении запрещенного, либо в воздержании от предписанного действия. Отсюда две возможные его формы: противоправное действие и противоправное бездействие. Это положение полностью распространяется и на дисциплинарные проступки. Следует подчеркнуть, что в качестве нарушения трудовой дисциплины может выступать не только виновное неисполнение трудовых обязанностей лица, но и противоправное превышение или неприменение им своих правомочий.

Так, ряд уставов и положений о дисциплине к числу противоправных деяний относит неиспользование начальником в необходимых случаях своей дисциплинарной власти. Нетрудно заметить, что для лиц, занимающих должности, связанные с управлением производством и трудом, выполнение ими трудовых обязанностей во многих случаях выступает в качестве

осуществления предоставленных им прав по организации производственного процесса и труда и, прежде всего, правомочий в трудовых отношениях с лицами, им подчиненными.

В отличие от гражданского права, по трудовому законодательству противоправным будет и такое бездействие работника, когда его работу качественно и в срок, но без согласия и распоряжения работодателя выполнит другое лицо.

Особое значение для дисциплинарного проступка имеет время противоправного действия. В науке трудового права общепризнано, что противоправное действие является дисциплинарным проступком в том случае, если оно совершено в рабочее время. Однако из этого правила известны исключения. Так, противоправным считается злоупотребление алкогольными напитками летным составом гражданской авиации, машинистами локомотивов на железнодорожном транспорте в период, предшествующий выходу на работу.

Правонарушением признается противоправное деяние работников, трудовые обязанности которых связаны с выполнением воспитательных функций <1>.

<1> См.: п. 46 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в редакции от 28 декабря 2006 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. N 3.

Противоправными являются также конкретные действия должностных лиц вопреки специальным законам РФ. Такие действия хотя и не являются нарушениями обязанностей службы и трудовой (служебной) дисциплины, но не могут быть совместимы с их достоинством и назначением ввиду особого характера выполняемых обязанностей <1>.

<1> См., например: Закон РФ "О статусе судей в Российской Федерации" от 26 июня 1992 г. (с последующими изменениями и дополнениями, включая ФЗ от 5 апреля 2005 г. N 33-ФЗ); Федеральный закон "О прокуратуре в Российской Федерации" от 17 января 1992 г. (с последующими изменениями и дополнениями) // Трудовое законодательство: Сборник нормативных актов. М., 2005. С. 241.

Как элемент объективной стороны дисциплинарного проступка существенное значение имеет причинная связь между виновным противоправным поведением и наступившим последствием. Особенно наглядно это проявляется в том случае, когда правонарушением причинен реальный ущерб имуществу работодателя.

Приведенный выше анализ элементов дисциплинарного проступка позволяет сформулировать следующее его определение: "Дисциплинарный проступок - это виновное противоправное, исключаящее уголовную ответственность, неосуществление или превышение трудовых правомочий или неисполнение трудовых обязанностей лицом, состоящим в трудовых правоотношениях с конкретным работодателем". В этом определении отражены все основные элементы дисциплинарного правонарушения.

Дисциплинарные проступки составляют основную массу правонарушений в сфере трудовых отношений. Их классификация с точки зрения ответственности по нормам трудового права представляет теоретический и практический интерес. В качестве оснований классификации могут выступать объект и субъект дисциплинарного проступка, элементы его объективной и субъективной сторон и т.д.

По нашему мнению, наиболее часто встречающиеся дисциплинарные проступки по объекту можно разделить на четыре группы:

а) посягательства на полное использование рабочего времени (прогул, опоздания на работу, преждевременный уход с работы и др.);

б) посягательства на бережное и правильное использование имущества работодателя, его собственность (изготовление бракованной продукции, утрата или порча инвентаря, инструмента, оборудования, спецодежды и т.п., утрата или порча материалов, полуфабрикатов и т.д.);

в) посягательства на порядок управления процессами производства и труда в организации (отказ от работы и неисполнение законных приказов и распоряжений работодателя, нарушение технологического процесса, грубость, нарушение общественного порядка во время работы, нарушение установленных требований при приеме на работу, переводах и перемещениях работников, их увольнении, дача незаконных распоряжений работодателем);

г) посягательства, создающие угрозы здоровью, нравственности и жизни членов коллектива работников (нарушение правил охраны труда и техники безопасности, несоблюдение норм охраны труда, пьянство в рабочее время и т.п.).

По форме вины дисциплинарные проступки предлагается подразделить на умышленные (совершенные с прямым и косвенным умыслом) и неосторожные (совершенные в результате самонадеянности или по небрежности, халатности).

По длительности совершения дисциплинарных проступков можно выделить: длящиеся (например, прогул) и однократные правонарушения (например, поломка по небрежности инструмента и т.п.).

По источнику правового регулирования последствий дисциплинарные проступки, как представляется, можно подразделить на правонарушения, ответственность за которые устанавливается: а) Трудовым кодексом Российской Федерации; б) правилами внутреннего трудового распорядка; в) специальными законами; г) уставами и положениями о дисциплине.

В основу классификации правонарушений в трудовых отношениях могут быть положены и другие критерии.

Настоящая работа не претендует на исчерпывающее перечисление всех возможных случаев классификации или на выделение одного из этих случаев в качестве главной или основной классификации.

Совершенно очевидно, что каждый из приведенных случаев классификации может стать основным для определенного исследования в зависимости от задачи, на разрешение которой направлены усилия исследователей.

Раздел II. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПО НОРМАМ ТРУДОВОГО ПРАВА

§ 1. Понятие и сущность юридической ответственности по российскому праву. Виды юридической ответственности за нарушение правопорядка

В условиях перехода России к новым экономическим отношениям во всех сферах государственной и общественной жизни, политической и культурной деятельности, в осуществлении гражданами своих прав и исполнении ими своих обязанностей исключительно важное значение имеет ответственность государственных органов, общественных организаций и объединений, должностных лиц, а также всех граждан за правильное, добросовестное, неуклонное и эффективное исполнение возложенных на них обязанностей.

Общие проблемы юридической ответственности как в общетеоретическом, так и в отраслевом аспекте (в частности, в трудовом праве) неоднократно являлись предметом специальных исследований. Между тем в правовой науке до сих пор отсутствует общепринятое мнение о понятии и сущности юридической ответственности. Нет единства ученых в этом плане и в общей трактовке юридической ответственности. Как справедливо, на наш взгляд, отмечают М.В. Лушникова и А.М. Лушников по поводу разброса мнений ученых, "многое упирается в отраслевую принадлежность самих исследователей, несовершенство терминологии, в стремление к излишней авторской оригинальности" <1>. В связи с этим П.Р. Ставиский призывает акцентировать внимание на том, "что объединяет авторов и может оказать помощь в выработке наиболее общего подхода, значительно уменьшить количество взаимоисключающих решений" <2>.

<1> Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: Учеб. в 2 т. М., 2004. Т. 2. С. 439.

<2> Ставиский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев; Одесса, 1982. С. 7.

Нет сомнения в том, что без определения общих подходов к понятию юридической ответственности невозможно рассмотрение отраслевой ответственности.

Ответственность - сложное и многостороннее понятие. Она имеет несколько значений. В "Философском словаре" под редакцией М.М. Розенталя сказано: "Ответственность - категория этики и права, отражающая особое социальное и морально-правовое отношение личности к обществу (человечеству в целом), которое характеризуется исполнением своего нравственного долга и правовых норм" <1>.

<1> Философский словарь / Под ред. М.М. Розенталя. М., 1972. С. 299, 300.

В Словаре русского языка С.И. Ожегова ответственность понимается как "необходимость, обязанность отвечать за свои действия, поступки, быть ответственным за них" <1>.

<1> Ожегов С.И. Словарь русского языка. М., 1984. С. 401.

В Энциклопедическом словаре юридическая ответственность трактуется как государственное принуждение к исполнению требований права, правоотношение, каждая из сторон которого обязана отвечать за свои поступки перед другой стороной, государством, обществом <1>.

<1> См.: Энциклопедический словарь. М., 1995. С. 186.

Авторы Большого юридического словаря юридическую ответственность определяют как "предусмотренную нормами права обязанность субъекта правонарушения претерпевать неблагоприятные последствия. Вид социальной ответственности" <1>.

<1> Большой юридический словарь / Под ред. А.Я. Сухарева, В.Е. Крутских. М., 2001. С. 694 - 695.

Анализ суждений ученых-правоведов по вопросу юридической ответственности приводит к выводу о том, что большинство их понимают юридическую ответственность как меру государственного принуждения либо отождествляют ее с наказанием за совершенное правонарушение. Другие ученые трактуют юридическую ответственность как охранительное правоотношение, как специфическую юридическую обязанность, как реализацию правовых санкций, правовых норм и т.д. <1>.

<1> См.: Теория государства и права: Учеб. / Под ред. проф. В.М. Корельского и проф. В.Д. Перевалова. М., 2000. С. 433 - 436; Марченко М.Н. Теория государства и права: Учеб. М., 2006. С. 630.

Сущность ответственности, как подчеркивал Н.С. Малеин, заключается в наказании, каре правонарушителя, то есть в претерпевании (несении, осуществлении) им неблагоприятных, отрицательных для него последствий, выражающихся в лишении (ограничении) его определенного блага. Применение каждой меры ответственности любой отрасли права (от лишения свободы до выговора) есть умаление личного блага правонарушителя - его чести и достоинства. Это не что иное, как социальное и юридическое осуждение его поведения, его личности. В этом - общее для всего института ответственности <1>.

<1> См.: Малеин Н.С. Об институте юридической ответственности // Ученые записки Тартуского госуниверситета. Вып. 852. Тарту, 1989. С. 31.

Среди конкретных вопросов, которые охватываются категорией ответственности, указывается на способность человека своими действиями "достигать определенного результата, а также связанные с этим вопросы правоты или виновности человека, возможности одобрения или осуждения его поступков, вознаграждения или наказания" <1>. По этому поводу М.С. Строгович пишет: "Значительную ценность в освещении вопроса об ответственности в "Философском словаре" представляет то, что, во-первых, юридическая ответственность включается в общее понятие ответственности и не противопоставляется ему; во-вторых, как общее понятие ответственности, так и юридическая ответственность определяется со стороны позитивной и негативной - как одобрение, награда за выполнение своего долга и как осуждение, взыскание, наказание за невыполнение своего долга, за неисполнение своих обязанностей. Такая трактовка ответственности в своей основе представляется правильной как в общем философском и этическом смысле, так и в правовом" <2>.

<1> Философский словарь / Под ред. М.М. Розенталя. М., 1972. С. 299, 300.

<2> Строгович М.С. Сущность юридической ответственности // Сов. государство и право. 1979. N 5. С. 73.

В современной теории права, как и в прошлые годы, понятие ответственности трактуется также далеко не однозначно. Например, М.В. Лушникова и А.М. Лушников присоединяются к мнению ученых-юристов, которые определяют юридическую ответственность как обязанность правонарушителя претерпеть юридически неблагоприятные последствия <1>.

<1> См.: Лушникова М.В., Лушников А.М. Указ. соч. С. 444.

А.М. Касумов приходит к выводу о том, что "ответственность - это, во-первых, синоним обязанности что-либо сделать, во-вторых, последствия нарушения обязанности, в-третьих, принятие или возложение определенных обязательств, предъявление на этой основе требований к соответствующему лицу, группе, организации с последующим применением санкций в случае невыполнения обязательств" <1>.

<1> Касумов А.М. Взаимная материальная ответственность в трудовом праве Азербайджанской Республики: Автореф. докт. дис. Баку, 2002. С. 10.

Л.И. Спиридонов считает, что основу юридической ответственности образует социальная ответственность <1>. Следовательно, юридическая ответственность социальна по своему содержанию. Он определяет юридическую ответственность "как меру государственного принуждения, которая выражается в отрицательных последствиях для правонарушителя, наступающих в виде ограничений личного или имущественного порядка" <2>. Подобной точки зрения придерживаются и другие ученые в области современной теории права <3>.

<1> А.М. Касумов социальную ответственность определяет как "активную реакцию (рефлексию) общества (государства), направленную на устранение, нейтрализацию общественно вредных, общественно ущербных, общественно опасных действий и поступков субъектов социальных связей и отношений". См.: Касумов А.М. Указ. соч. С. 14.

<2> Спиридонов Л.И. Теория государства и права: Учеб. С. 286.

<3> См., например: Венгеров А.Б. Теория государства и права: Учеб. С. 468 - 470; Марченко М.Н. Указ. соч. С. 630.

С.А. Комаров и А.В. Малько под юридической ответственностью понимают "необходимость лица подвергнуться мерам государственного принуждения за совершенное правонарушение". При этом авторы полагают, что в качестве основной цели такой ответственности выступает обеспечение прав и свобод субъектов, охрана и защита общественного порядка. В качестве основных функций юридической ответственности они называют следующие:

а) штрафную, которая характеризуется карательной реакцией государства на правонарушение и выражается в наказании виновного лица. А это, естественно, причиняет виновному личные имущественные либо организационные обременения, создает неблагоприятные последствия;

б) правосоставительную. Такая функция позволяет взыскать с виновных лиц причиненный ими ущерб (вред), возместить другой стороне правоотношения убытки, компенсировать потери, обеспечивая интерес управомоченного субъекта;

в) воспитательную. Данная функция призвана формировать у субъектов правоотношения мотивы к правомерному поведению, предупреждать как новые правонарушения со стороны лица, подвергнутого ответственности, так и правонарушения иных лиц <1>.

<1> См.: Комаров С.А., Малько А.В. Теория государства и права. М., 1999. С. 358 - 360.

Указанные функции юридической ответственности, по мнению ученых, содействуют достижению ее целей, которые и обуславливают существование регулятивной и охранительной функций права <1>.

<1> См.: Теория государства и права / Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова. С. 437 - 439.

По нашему мнению, такая трактовка юридической ответственности в условиях сегодняшнего дня с достаточной полнотой определяет ее понятие, смысл и сущность.

Юридическое понятие ответственности не может быть оторвано от общего ее понятия. Наоборот, это понятие должно рассматриваться как применение этого общего понятия к специфическим условиям и свойствам права, правовой деятельности, регулирования правом действий, поведения людей <1>.

<1> См.: Беднякова Н.В. Правовые проблемы материальной ответственности работодателя: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 49.

В Конституции РФ понимание юридической ответственности выражено прежде всего в позитивном значении, то есть как ответственность за правильное, добросовестное, эффективное выполнение лицом своих правовых обязанностей. Но оно имеет и особое, негативное выражение (осуждение, взыскание и т.д.) тогда, когда лицо безответственно или недостаточно ответственно относится к выполнению своих обязанностей.

Гражданин, должностное лицо, организация несут ответственность прежде всего за правильное выполнение своих обязанностей, то есть ответственность в ее позитивном значении. Если же обязанность не выполнена, наступает ответственность в ее так называемом негативном значении - принуждение, взыскание, наказание и т.п. Таким образом, юридическая ответственность - это те юридические последствия отрицательного характера, которые наступают

для лица, не выполняющего должным образом своих обязанностей, лежащих на нем в силу закона.

Для возникновения и осуществления на практике юридической ответственности требуются определенные, предусмотренные законом основания и условия. Согласно законодательству Российской Федерации основанием юридической ответственности является совершение правонарушения. Отсутствие в поведении лица хотя бы одного из признаков правонарушения, указанных выше, снимает вопрос о наступлении юридической ответственности.

При решении вопроса о характере и степени юридической ответственности важно также наличие в действиях лица или группы лиц всего состава правонарушения - объекта, субъекта, субъективной и объективной сторон правонарушения. Учет каждого из элементов позволяет избежать ошибки при установлении самого правонарушения, а также при определении меры ответственности за его совершение <1>.

<1> См.: Марченко М.Н. Указ. соч. С. 632.

Юридическая ответственность лежит на лице, несущем в силу закона обязанность, все время, в течение которого эта обязанность подлежит выполнению. Она выражается, как уже было сказано, в осознании лицом необходимости неуклонно и добросовестно исполнять свои обязанности, в требованиях, предъявляемых к лицу обществом и государством, в системе мер, которыми обеспечивается исполнение лицом лежащих на нем обязанностей. Поэтому неправильным, на наш взгляд, является мнение о том, что юридическая ответственность наступает только тогда, когда лицо не выполнило лежащую на нем обязанность, нарушило закон <1>. Только в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения им своих обязанностей, когда лицо не оправдало оказанного ему доверия, юридическая ответственность принимает негативную форму осуждения, взыскания, принуждения, санкции.

<1> См.: Общая теория права. Л., 1974. С. 396.

Любое должностное лицо, которое осуществляет руководство определенным участком работы, все время несет ответственность за то, чтобы работа выполнялась успешно, эффективно. И это - юридическая ответственность. Родители несут ответственность за содержание и воспитание детей, и это не только нравственная, но и юридическая ответственность, которая постоянно лежит на родителях, пока их дети не достигли совершеннолетия.

В условиях сегодняшнего дня для российского государства правильное понимание ответственности очень важно в социальном, юридическом, да и политическом смысле. Оно имеет большое значение для научной разработки проблемы прав личности, субъективных прав, для совершенствования законодательства в этой области, для повышения ответственности государственных органов и должностных лиц, а также всех граждан за порученное им дело.

Сказанное выше позволяет сделать следующие выводы.

Юридическая ответственность - это социально-правовой институт, нормы которого вносят вклад в процесс формирования основных элементов существования правового демократического государства. Она является составной частью социальной ответственности, но имеет свои характерные черты. Юридическая ответственность является властно-принудительным способом воздействия на субъектов правоотношений, как и государственное принуждение.

В целом смысл юридической ответственности состоит в наказании за нарушение правовых норм. Она всегда сопряжена с государственным осуждением субъекта правоотношения, привлекаемого к ответственности, ограничением прав лица, нарушившего правовую норму.

Реализация санкций, указанных в правовых актах, представляет собой не что иное, как юридическую ответственность. Фактическим основанием ее применения является состав правонарушения, предусматривающий вид санкций. Юридическая ответственность может наступить только за виновный противоправный проступок. Необходимым субъективным основанием применения мер ответственности является наличие вины лица, нарушившего правовые обязанности. Юридическая ответственность всегда приобретает характер наказания <1>.

<1> См.: Ставцева А.И., Шептулина Н.Н. Ответственность руководителя организации за нарушение законодательства о труде. М., 2000. С. 19, 33.

Задачей юридической ответственности является не только наказание лица, совершившего противоправное деяние, но и удержание его от совершения новых противоправных действий (бездействия).

Юридическая ответственность может существовать только в реальной жизни, где она достаточно определена. Общие признаки такой ответственности проявляются по-разному, что обуславливает специфику их регламентации и реализации <1>.

<1> См.: Теория государства и права: Учеб. для вузов / Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова. С. 446 - 449.

Классификацию видов юридической ответственности ученые в области теории права производят по самым различным основаниям. Наибольшее распространение получило деление видов юридической ответственности по отраслевому признаку: ответственность уголовная, административная, гражданско-правовая, дисциплинарная и материальная. Каждый из видов имеет специфическое основание (вид правонарушения), особый порядок реализации, специфические меры принуждения.

Уголовная ответственность - наиболее суровый вид ответственности. Она наступает за совершение преступлений и в отличие от других видов юридической ответственности устанавливается только законом.

Административная ответственность наступает за совершение административных проступков, предусмотренных Кодексом об административных правонарушениях. Такая ответственность может определяться также указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами субъектов РФ.

Гражданско-правовая ответственность наступает за нарушение договорных обязательств имущественного характера или за причинение имущественного внедоговорного вреда, то есть за совершение гражданско-правового деликта. Ее сущность состоит в принуждении лица нести отрицательные имущественные последствия.

Дисциплинарная ответственность возникает вследствие совершения дисциплинарного проступка.

Материальная ответственность сторон трудового договора заключается в необходимости возместить ущерб одному из субъектов трудового договора при определенных условиях в порядке, установленном законом.

Юридическая ответственность независимо от ее видов реализуется в строгом соответствии с установленными в рамках той или иной правовой системы принципами. Среди них главными общепризнаны такие, как законность, обоснованность, справедливость, неотвратимость, целесообразность, недопустимость повторной или двойной (например, одновременно уголовной и административной) ответственности за совершение одного и того же правонарушения.

Для возникновения и осуществления на практике юридической ответственности требуются определенные, предусмотренные законом основания и условия. Согласно отечественному законодательству основанием юридической ответственности является совершение правонарушения. Отсутствие в поведении лица хотя бы одного из признаков правонарушения, указанных выше, снимает вопрос о наступлении юридической ответственности.

При решении вопроса о характере и степени юридической ответственности важно также наличие в действиях лица или группы лиц всего состава правонарушения - объекта, субъекта, субъективной и объективной сторон правонарушения. Учет каждого из этих элементов позволяет избежать ошибки при установлении самого правонарушения, а также при определении меры ответственности за его совершение <1>.

<1> См.: Марченко М.Н. Указ. соч. С. 632.

§ 2. Понятие, сущность и особенности дисциплинарной ответственности в сфере труда

В области трудового права юридическая ответственность выступает прежде всего и главным образом в ее общем, позитивном значении - как ответственное отношение лица к своим обязанностям, возложенным на него законом, правильное, добросовестное, успешное и эффективное их исполнение, действенный государственный и общественный контроль над таким исполнением обязанностей.

Как уже указывалось, в теории российского права традиционно выделяют пять видов юридической ответственности: уголовную, гражданско-правовую, административную, дисциплинарную и материальную.

Дисциплинарная и материальная ответственность в юридической литературе нередко именуется "трудоправовой ответственностью" <1>, под которой понимается обязанность работников и работодателей, их представителей претерпеть юридически неблагоприятные последствия в форме лишения личного, организационного и имущественного характера в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством <2>.

<1> См., например: Лушникова М.В., Лушников А.М. Указ. соч. С. 452.

<2> См.: Там же. С. 457.

По существу, дисциплинарная и материальная ответственность - это самостоятельные виды юридической ответственности в сфере труда, имеющие общий признак - субъектов трудового правоотношения (работник и работодатель). Дисциплинарную и материальную ответственность объединяет и то, что они основаны на трудовом договоре.

Государство, возлагая на работников определенные обязанности и наделяя их соответствующими правами, устанавливает ответственность за невыполнение этих обязанностей и незаконное использование предоставленных прав.

Правовые проблемы дисциплинарной ответственности многоаспектны, имеют межотраслевой характер и находятся на стыке ряда юридических наук, в частности наук административного и трудового права. Это обусловлено тем, что определенная часть служащих (например, работники прокуратуры, судьи и др.) подпадает в принципе под действие норм трудового права. Так, в Законе РФ "О статусе судей в Российской Федерации" (ст. 22) указывается, что законодательство Российской Федерации о труде распространяется на судей в части, не урегулированной этим Законом <1>.

<1> Трудовое законодательство: Сборник нормативных актов. М., 2005. С. 241.

Дисциплинарная ответственность наступает за совершение дисциплинарного проступка, под которым, как уже указывалось, понимается виновное нарушение правил внутреннего трудового распорядка, невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей.

В научных исследованиях, посвященных развитию отечественной теории дисциплинарной ответственности, М.В. Лушникова и А.М. Лушников отмечают, что изучение феномена дисциплинарной ответственности в рамках отрасли трудового права связано с именем Л.С. Таля. Именно он впервые выводил право работодателя привлекать работника к дисциплинарной ответственности из организационного признака трудового отношения и сути хозяйской (работодательской) власти. Отправной точкой послужила констатация несамостоятельности наемного труда, что означало одновременно обязанность работника подчиняться внутреннему распорядку предприятия и хозяйской власти <1>.

<1> См.: Лушникова М.В., Лушников А.М. Указ. соч. С. 498 - 499.

По утверждению Л.С. Таля, из трудового договора вытекает обязанность нанимающегося согласовывать свое поведение с порядком, установленным работодателем (хозяином) <1>. Обязанность работника подчиняться хозяйской власти, по мнению Л.С. Таля, корреспондирует с правом работодателя применять принудительные или карательные меры для поддержания должного порядка на предприятии. При этом работодатель поддерживает этот порядок собственными силами и средствами, не обращаясь к поддержке государства. Однако власть хозяина осуществляется в отведенных ему законодателем границах. Как считал Л.С. Таль, "законодатель исходит из предположения о существовании обязательного правопорядка, установленного без его участия, и заботится лишь о том, чтобы он не шел вразрез с интересами государства и общества" <2>.

<1> См.: Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 97; Он же. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ярославль, 1913. Ч. 1. С. 80 и далее.

<2> Таль Л.С. Юридическая природа организации или внутреннего порядка предприятия. М., 1915. С. 36.

Концепция, сформулированная Л.С. Талем, воспроизводилась и для социалистического трудового правоотношения с соответствующими терминологическими различиями <1>. Так, В.Н. Смирнов рассматривал дисциплинарную ответственность как "обязанность претерпевания личного, организационного или имущественного порядка или ущербное правовое состояние совершившего нарушение трудовой дисциплины работника, которое характеризуется особой совокупностью субъективных обязанностей и правомочий, потерей во мнении администрации и коллектива, сложившимися в результате применения дисциплинарной властью мер дисциплинарного взыскания, как выражение юридического и общественного осуждения нарушителя трудовой дисциплины, его противоправного поведения" <2>.

<1> См.: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 86, 107 и др.; Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. Л., 1980. С. 15 - 16 и др.

<2> Смирнов В.Н. Дисциплина труда в СССР. Л., 1972. С. 84.

Общие подходы к проблеме дисциплинарной ответственности в постсоветский период изменились незначительно. Под дисциплинарной ответственностью понималась либо обязанность работника ответить (понести наказание) за дисциплинарный проступок, как предусмотрено нормой права <1>, либо осуждение поведения работника путем объявления ему властью работодателя дисциплинарного взыскания <2>.

<1> См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 2001. С. 338; Сыроватская Л.А. Трудовое право. М., 1998. С. 232 и др.

<2> См.: Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. М., 1996. С. 266.

К сожалению, в Трудовом кодексе РФ не дано легального определения понятия дисциплинарной ответственности. В ст. 192 ТК РФ лишь указывается на то, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание.

По мнению М.В. Лушниковой и А.М. Лушников, к которому присоединяются авторы данной работы, в Трудовой кодекс РФ в отношении определения понятия дисциплинарной ответственности следует внести уточнения, к которым можно отнести:

- 1) наступление ответственности за совершение дисциплинарного проступка;
- 2) властное осуждение противоправного поведения работника;
- 3) обязанность правонарушителя претерпеть неблагоприятные меры личного характера

<1>.

<1> См.: Лушникова М.В., Лушников А.М. Указ. соч. С. 509.

В большинстве современных научных трудов, учебниках и учебных пособиях по трудовому праву дисциплинарная ответственность определяется как обязанность работника ответить перед работодателем за совершенный дисциплинарный проступок и понести те меры воздействия, которые указаны в дисциплинарных санкциях трудового права <1>.

<1> См., например: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. М., 2005. С. 326 - 327; Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. М., 2004. С. 339; Трудовое право: Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. С. 449.

Несколько иное определение дисциплинарной ответственности предлагают другие ученые. Например, М.В. Лушникова и А.М. Лушников дисциплинарную ответственность определяют "как обязанность работников претерпеть юридически неблагоприятные последствия в форме лишения личного характера за совершение дисциплинарного проступка в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством" <1>. Как нам представляется, и такое определение имеет право на существование, поскольку не меняет общую сущность и смысл дисциплинарной ответственности в сфере труда.

<1> Лушникова М.В., Лушников А.М. Указ. соч. С. 509 - 510.

Итак, в совокупности общих черт дисциплинарная ответственность представляет собой одну из форм государственного принуждения (дисциплинарное принуждение, применяемое должностными лицами к работникам, совершившим правонарушения, и влекущее неблагоприятные для них последствия). Она всегда связана с официальной отрицательной оценкой и осуждением поведения виновного лица.

Дисциплинарная ответственность наступает при наличии правовых и фактических оснований. Под правовым основанием понимается совокупность нормативных актов, в которых: во-первых, выражены предъявляемые к субъектам дисциплинарной ответственности требования; во-вторых, устанавливаются меры дисциплинарной ответственности за их нарушение (несоблюдение, неисполнение).

Обобщая сказанное, можно утверждать, что дисциплинарная ответственность является самостоятельным видом юридической ответственности. Она характеризуется наличием, как правило, собственного основания (дисциплинарного проступка), особых санкций - дисциплинарных взысканий, субъекта дисциплинарного проступка и субъекта дисциплинарной власти, уполномоченного применять дисциплинарные взыскания во внесудебном порядке.

§ 3. Принципы дисциплинарной ответственности

Отношения по дисциплинарной ответственности по нормам трудового права имеют свои принципы. В переводе с латинского языка слово "принцип" означает "основа" или "первоначало". В словаре русского языка "принцип" означает основное, исходное положение какой-нибудь теории, учения, науки и т.п. <1>.

<1> См.: Ожегов С.И. Словарь русского языка. М., 1984. С. 515.

В общей теории права под принципами права понимаются основные, исходные начала, положения, руководящие идеи, характеризующие содержание права, его сущность и назначение в обществе <1>. Они представляют собой наиболее общие правила поведения, которые либо прямо сформулированы в законе, либо выводятся из его смысла.

<1> См., например: Теория государства и права: Учеб. для вузов / Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова. М., 2000. С. 242; Комаров С.А., Малько А.В. Теория государства и права: Учеб.-методич. пособие; краткий учебник для вузов. М., 1999. С. 264.

В последние годы взгляд отдельных ученых в области теории права на принципы права несколько изменился. Так, В.К. Бабаев высказывает следующую позицию: "...по своей сути принципы права представляют определенные фундаментальные идеи и идеалы, которые сформулированы на основе научного и практического опыта. В этом плане они вместе с принципами правосознания являются важнейшими компонентами господствующей юридической идеологии" <1>.

<1> Теория государства и права: Учеб. / Под ред. В.К. Бабаева. М., 2006. С. 239.

Принципы права являются стержнем всей системы права <1>. С одной стороны, они выражают закономерности права, а с другой - представляют собой наиболее общие нормы, которые действуют во всей сфере правового регулирования и распространяются на всех субъектов.

<1> См.: Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. М., 2002. С. 151.

Принципы права определяют пути совершенствования правовых норм, выступая в качестве руководящих положений (исходных начал) для законодателя. Благодаря принципам правовая система общества адаптируется к важнейшим интересам и потребностям человека и общества, становится совместимой с ними <1>.

<1> См.: Теория государства и права: Учеб. для вузов / Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова. С. 242.

Принципы права следует отличать от правовых норм. Это отличие заключается в том, что принципы не содержат конкретный образец поведения участников отношений. В принципах, как правило, нет и структуры норм права (гипотезы, диспозиции и санкции). Поэтому с помощью принципа нельзя всесторонне урегулировать то или иное общественное отношение. В то же время принцип дает возможность правильно понять содержание и взаимосвязь правовых норм, которые это отношение регулируют.

Принципы права долговечнее норм. Они определяют сущность и содержание не только действующих, но и будущих норм права, помогают правильно применять нормы права и решать вопросы, еще не урегулированные правовыми нормами, то есть восполняют пробелы в законодательстве.

Ученые в области трудового права всегда проявляли большой интерес к принципам права, их разграничению. В начале 70-х годов прошлого столетия Н.Г. Александров проводил деление принципов права на общие, межотраслевые и внутриотраслевые <1>.

<1> См.: Советское трудовое право: Учеб. / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 69.

В.С. Андреев, различая принципы права в целом, межотраслевые принципы, свойственные нескольким отраслям права, отраслевые принципы, в то же время отмечал, что встречаются и принципы отдельных институтов отрасли права <1>.

<1> См.: Советское трудовое право: Учеб. / Под ред. В.С. Андреева, В.Н. Толкуновой. М., 1988. С. 45, 46.

В современной теории права в зависимости от сферы распространения выделяются общетраслевые, межотраслевые, отраслевые принципы, а также принципы отдельных институтов (например, в трудовом праве).

К общетраслевым принципам относят: законность, справедливость, демократизм, единство прав и обязанностей, гуманизм, юридическое равенство граждан перед законом и судом и др. Названные принципы действуют во всех без исключения отраслях современного российского права.

Если принципы характеризуют наиболее существенные черты нескольких отраслей права, то их относят к межотраслевым. Среди них выделяют: принцип неотвратимости ответственности; принцип состязательности; принцип гласности судопроизводства и др.

В трудовом праве, как и в любой другой отрасли права, межотраслевые принципы действуют, проявляются не целиком, а лишь применительно к особенностям регулируемых нормами этой отрасли права общественных отношений. Например, межотраслевой принцип охраны собственности проявляется через установление обязанности работника бережно относиться к имуществу работодателя (ст. 21 ТК РФ), с которым он связан по работе, а также через установление материальной ответственности за виновное причинение вреда этому имуществу (ст. 238 ТК РФ). В других отраслях российского права (гражданском, административном, уголовном) этот принцип, естественно, имеет свои особенности применения.

Принципы, действующие в рамках только одной отрасли права, принято называть отраслевыми. К ним относятся: в гражданском праве - принцип равенства сторон в имущественных отношениях; в уголовном процессе - презумпция невиновности.

Отраслевые принципы трудового права выражают общие сущностные свойства норм только данной отрасли права <1>. Таких принципов большинство. Они конкретизируются и проявляются в отдельных институтах и нормах в зависимости от их содержания и целевой направленности. Указанные принципы взаимосвязаны и в своем построении "по иерархии" различаются степенью общности <2>.

<1> См.: Советское трудовое право: Учеб. / Под ред. В.С. Андреева, В.Н. Толкуновой. С. 25.

<2> См.: Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. С. 71.

Сегодня в научной и учебной литературе по трудовому праву преобладает представление о том, что основные принципы правового регулирования труда - это главные (руководящие) положения, отражающие суть действующего трудового законодательства.

О.В. Смирнов и И.О. Смиригина под принципами трудового права понимают "закрепленные в действующем законодательстве основополагающие руководящие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда" <1>.

<1> См.: Трудовое право: Учеб. М., 2007. С. 25.

Вопросы, относящиеся к понятию и значению общих принципов правового регулирования труда, более кратко и точно сформулировали К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова. Они пишут: "Основные принципы правового регулирования труда - это главные положения, отражающие суть действующего трудового законодательства и политику государства в его развитии по установлению и применению условий труда, защите трудовых прав и законных интересов работников, работодателей и других субъектов трудового права" <1>. Отсюда следует, что основное значение принципов правового регулирования в сфере труда заключается в том, что они: в кратких формулах отражают содержание всей системы норм трудового права, помогая тем самым понять смысл всего трудового законодательства и его связь с экономикой, политикой государства в сфере труда и моралью общества; направляют дальнейшее развитие трудового законодательства; служат одним из оснований объеднения отдельных норм трудового законодательства в систему данной отрасли; помогают практическим органам в применении норм и в решении вопросов, не урегулированных нормами права.

<1> См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. М., 2005. С. 59.

Принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, с одной стороны, отражают сложившуюся систему общественных отношений по организации труда, обусловленную действием объективных экономических законов. С другой

стороны, в принципах правового регулирования отношений в сфере труда проявляется гуманистический и демократический характер всей системы российского права. Именно эта взаимосвязь дает возможность выявить и понять основные закономерности развития общественных отношений по труду в условиях рыночных отношений.

В теории трудового права нет единого мнения о видах принципов правового регулирования труда. Многие ученые подразделяют их на общеотраслевые, межотраслевые, отраслевые, а также принципы отдельных институтов трудового права (внутриотраслевые принципы) <1>.

<1> См., например: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учеб. М., 2003. Т. 1. С. 162.

Р.З. Лившиц и В.И. Никитинский в свое время эти правовые принципы трудового права дополнили еще и другими. Они отмечали: "Принципы права могут охватывать всю правовую систему (общие принципы), отдельные группы отраслей права (межотраслевые принципы), отдельные отрасли права (отраслевые принципы), отдельные институты и даже отдельные группы норм внутри институтов. Можно, по-видимому, утверждать, что действие правовых принципов охватывает все "этажи" правовой системы - от отдельных групп до всей системы в целом" <1>.

<1> Лившиц Р.З., Никитинский В.И. Принципы советского трудового права // Советское государство и право. 1974. N 8. С. 33.

Сегодня очевидно, что отдельные группы норм как одного института трудового права, так и разных институтов (отраслей) могут регулировать какие-то части или группы общественных отношений, не отличающихся однородностью.

В теории трудового права есть мнение о том, что принципы правового регулирования труда могут непосредственно устанавливать права и обязанности участников трудовых правоотношений. Например, Р.З. Лившиц и В.И. Никитинский по этому поводу писали: "Важнейшие из норм составляют нормы-принципы, регламентирующие основные права и обязанности субъектов правоотношений" <1>.

<1> Лившиц Р.З., Никитинский В.И. Указ. соч. С. 33.

С такой позицией трудно согласиться. Как верно замечают К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова, "основные принципы правового регулирования труда являются фундаментом и каркасом всего здания трудового права. Они определяют создание, реализацию и защиту норм трудового законодательства, но не устанавливают в отличие от конкретной нормы правила поведения в конкретных ситуациях и не имеют элементов нормы права - гипотезы, диспозиции и санкции. Эти принципы, в свою очередь, оказывают влияние на правовую политику государства по регулированию труда независимо от форм собственности и организационно-правовых форм предприятия, на которых базируется труд" <1>.

<1> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Указ. соч. С. 61.

Исходя из содержания ст. 37 Конституции РФ и ст. 2 Трудового кодекса РФ принципы российского трудового права можно подразделить на следующие основные группы:

- 1) выражающие политику государства в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости;
- 2) содержащие руководящие начала в области установления условий труда работников;
- 3) определяющие правовое регулирование применения труда работников;
- 4) отражающие главные направления правовой политики в области охраны здоровья и защиты трудовых прав работников.

Принципы трудового права по сравнению с нормативными правовыми актами трудового законодательства являются более устойчивой правовой категорией. В каждом периоде развития государства и общества они имеют свои особенности, отражая основу (суть) изменившихся нормативных актов трудового законодательства. В то же время основные принципы и в дальнейшем остаются основополагающими началами для развития и совершенствования норм трудового права, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Отражая изменения в социально-экономическом развитии России в трудовых отношениях, естественно, изменились и некоторые принципы правового регулирования этих отношений. Одни из них изменились, другие заменены новыми, что в известной мере сказалось на правовом регулировании в сфере труда. Это в полной мере относится и к отношениям по дисциплинарной ответственности работников.

Правовые отношения по дисциплинарной ответственности работников имеют свои руководящие положения (начала), отражающие суть правовых актов, регулирующих этот круг отношений. Эти положения в условиях перестройки экономики и права России получили дальнейшее развитие. Они отражаются прежде всего в принятии ряда нормативных правовых актов, регулирующих по-новому отношения по ответственности работников организаций во всех отраслях экономики и управления.

Современные принципы правового регулирования дисциплинарной ответственности дают возможность глубже уяснить воздействие этих норм на общественные отношения и основные направления их развития в современных условиях хозяйствования организаций различных организационно-правовых форм и форм собственности. Принципы юридической ответственности могут выполнять свою роль, только будучи опосредованными конкретными нормами права.

В современной теории права сформировалось достаточно единодушное понимание принципов, определяющих основание и пределы юридической ответственности. В числе таких принципов вполне обоснованно называются законность, справедливость, неотвратимость наступления, целесообразность, индивидуализация наказания, ответственность за вину, недопустимость удвоения ответственности.

Применительно к правовому регулированию дисциплины труда целесообразно, на наш взгляд, выделить и рассмотреть ее основные принципы. О них идет речь в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (п. 53) <1>. Верховный Суд, в частности, указал: "Исходя из статьи 46 (часть 1) Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих с ней положений международно-правовых актов, в частности статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, статьи 6 (пункт 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 (пункт 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

<1> См.: Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. N 3.

Учитывая это, а также принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельностью, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, вина, гуманизм".

Принцип законности дисциплинарной ответственности состоит в требовании привлечения к ответственности лишь за виновное, противоправное деяние и только в установленных законом пределах. Указание на виновность как необходимое условие применения мер дисциплинарной ответственности формулируется через призму принципа справедливости наказания.

Вместе с тем следует отметить, что противоправность в дисциплинарных проступках проявляется иначе, чем в других правонарушениях. Как верно заметила Л.А. Сыроватская, противоправность здесь означает не соответствие конкретного проступка составу запрещающей его нормы, как это имеет место в уголовном праве, а нарушение позитивной нормы, закрепляющей трудовые обязанности работника <1>.

<1> См.: Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву. М., 1990. С. 75.

Не случайно в юридической литературе в свое время вполне обоснованно предлагались пути узаконения составов дисциплинарных проступков либо в виде установления возможных трудовых правонарушений, вытекающих из содержания должностных обязанностей и прав работников, либо посредством отражения в должностных инструкциях непосредственной связи и зависимости между должностными обязанностями работника, их нарушениями, видами и мерой ответственности <1>.

<1> См., например: Бачило И.Л., Шорина Е.В. Ответственность в управлении. М., 1983. С. 155, 156.

Принцип справедливости дисциплинарной ответственности закрепляет характер дисциплинарных санкций, устанавливающих необходимость соответствия взыскания степени вины и тяжести совершенного проступка, исключаящих возможность усиления взыскания по

результатам рассмотрения жалобы работника, подвергнутого наказанию, и предусматривающих ответственность за собственные действия.

Ранее норма трудового права, в частности ст. 135 (ч. 3) КЗоТ 1971 г., закрепляла положение об обязанности администрации предприятия, учреждения, организации учитывать при наложении дисциплинарного взыскания тяжесть проступка, причиненный им вред, обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующую работу лица (рабочего или служащего), совершившего дисциплинарный проступок.

В Трудовом кодексе РФ в редакции от 30 декабря 2001 г. подобной нормы не было. Это упущение законодателя в какой-то мере было восполнено в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 (п. 53), где сказано, что "работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду".

Норма части 3 ст. 135 КЗоТ восстановлена Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации". В частности, в части 5 ст. 192 ТК РФ указывается: "При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен".

В целях более полной реализации принципа справедливости, равно как и принципа законности, в Трудовой кодекс РФ следовало бы включить также норму о необходимости при определении меры дисциплинарного взыскания учитывать смягчающие и отягчающие вину работника, совершившего трудовое правонарушение, обстоятельства. К числу последних, с нашей точки зрения, следует отнести: повторность совершения правонарушения; участие в групповом правонарушении трудовой дисциплины; совершение проступка, повлекшего существенное нарушение правил внутреннего трудового распорядка организации, причинение работодателю имущественного ущерба; совершение трудового правонарушения в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или иного токсического опьянения и др.

Принцип справедливости включает в себя также требование применения одного юридического наказания за одно правонарушение. Конституция РФ (ст. 50) установила, что "никто не может быть повторно осужден за одно и то же преступление". Очевидно, что данное положение имеет общеправовое значение и распространяется также на сферу дисциплинарной ответственности по нормам трудового права.

Принцип целесообразности характеризует дисциплинарную ответственность как средство достижения определенных социальных целей. Действие этого принципа предполагает строгую индивидуализацию ответственности, учет при выборе меры ответственности свойств личности правонарушителя, рода и характера его деятельности. Этот принцип дисциплинарной ответственности выражается также в возможности освобождения от наказания (ч. 1 ст. 192 ТК РФ), досрочного снятия дисциплинарного взыскания (ч. 2 ст. 194 ТК РФ). Таким образом, принцип целесообразности дисциплинарной ответственности предполагает также закрепление права работодателя на досрочное снятие с работника в установленном законом порядке дисциплинарного взыскания, если цель ответственности достигнута ранее срока действия этого взыскания.

Принцип неотвратимости ответственности определяет предупредительное значение наказания. Неотвратимость дисциплинарной ответственности означает, что ни один дисциплинарный проступок не должен остаться вне поля зрения работодателя (его представителя).

Реализация принципа неотвратимости ответственности должна быть закреплена в обязанности возбуждения дисциплинарного дела по каждому случаю нарушения трудовой дисциплины. Это само по себе будет иметь большое превентивное значение независимо от того, завершается ли дисциплинарное производство стадией реализации дисциплинарной ответственности или же с учетом личности нарушителя и обстоятельств совершения дисциплинарного проступка прекращается до нее.

Принцип быстроты наступления дисциплинарной ответственности, тесно связанный с ее целями - общей и частной превенцией, находит практическое выражение в установлении сроков наложения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК РФ), в закреплении требований оперативного решения вопросов привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Рассматриваемый принцип стимулирует деятельность работодателя (его представителя) по своевременному применению дисциплинарных взысканий и способствует усилению воспитательного воздействия дисциплинарного наказания.

Таким образом, принципы дисциплинарной ответственности по нормам трудового права представляют собой не что иное, как теоретическое выражение или основные положения самостоятельного вида юридической ответственности. Они, будучи научными выводами,

реализуются через управленческие решения и определяют правильное направление дисциплинарной практики в сфере труда.

§ 4. Особенности метода правового регулирования дисциплины труда

В общей теории права на протяжении многих лет среди ученых в области права нет единого мнения в определении понятия и значения метода правового регулирования общественных отношений. Большинство исследователей в области теории права под методом правового регулирования понимают приемы и способы правового регулирования общественных отношений, закрепленные в правовой норме <1>.

<1> См., например: Законодательная техника: Науч.-практич. пособие / Отв. ред. Ю.А. Тихомиров. М., 2000. С. 26, 27; Толстой Ю.К. Метод правового регулирования и его исследователи // Правоведение. 1976. N 6; Горшенев В.М. Понятие метода правового регулирования и его разновидности // Ученые труды Свердловского юридического института. 1966. Вып. 5; Сорокин В.Д. Правовое регулирование: предмет, метод, процесс // Правоведение. 2000. N 4.

Известно, что каждой отрасли российского права присущи свои юридические средства воздействия на регулируемые данной отраслью права общественные отношения. Они зависят от особенностей самого предмета регулирования, социально-экономической и политической обстановки в обществе и положения участников соответствующих общественных отношений. Совокупность этих средств (приемов, способов регулирования), обеспечивающих должное поведение субъектов в соответствии с целями правового регулирования, и характеризует метод той или иной отрасли права.

Метод отрасли права показывает, как, какими правовыми средствами и приемами осуществляется регулирование отношений, входящих в ее предмет. Метод характеризуется определенными признаками: порядком возникновения, изменения и прекращения правоотношений; общим юридическим положением участников правоотношения; характером установления прав и обязанностей сторон правоотношения; средствами, обеспечивающими исполнение обязанностей (как правило, санкциями).

Представления о методе правового регулирования в юридической науке складывались в процессе дискуссии об основаниях системы права. Метод правового регулирования рассматривался как возможный фактор, служащий основанием для выделения самостоятельной отрасли права. Такое понимание метода правового регулирования сохраняется в целом и в современной литературе по общей теории права. Так, С.С. Алексеев считает, что каждая отрасль права отличается своей юридической "самобытностью". "Это юридическое своеобразие отрасли выражается главным образом в том, что ей присущ особый метод регулирования, который является основным критерием разграничения отраслей права" <1>.

<1> Алексеев С.С. Проблемы теории права. Свердловск, 1972. Т. 1. С. 134; Алексеев С.С. Право: азбука (теория - философия). Опыт комплексного исследования. М., 1999. С. 350; Теория государства и права. М., 2000. С. 268.

В общей теории права есть достаточно емкое представление о правовом методе, выдвинутое и развитое Л.С. Явичем <1> и наиболее четко сформулированное С.С. Алексеевым. "Метод, т.е. способ воздействия, складывается из совокупности приемов юридического опосредования общественных отношений. Основные элементы метода следующие:

<1> См.: Явич Л.С. Советское право - регулятор общественных отношений в СССР. Сталинабад, 1957. С. 55; Проблемы правового регулирования советских общественных отношений. М., 1961. С. 89.

а) характер общего юридического положения субъектов (т.е. правосубъектности, правового статуса) - находятся ли субъекты в состоянии власти и подчинения, или они занимают равные, юридически равнопорядковые позиции;

б) характер оснований возникновения, изменения и прекращения правоотношений (т.е. юридических фактов) (возникают ли, в частности, правоотношения на основе административных актов или договоров и т.п.);

в) характер способов формирования содержания прав и обязанностей субъектов - определяется ли оно непосредственно нормами права, или административными актами, или соглашением субъектов и т.п.;

г) характер юридических мер воздействия (т.е. санкций), способов, оснований и процедуры применения санкций" <1>.

<1> Алексеев С.С. Проблемы теории права. Свердловск, 1972. С. 134.

Для позиций Л.С. Явича и С.С. Алексеева характерен анализ содержания этого явления и его развития с точки зрения механизма правового регулирования, то есть с позиции отраслевого проявления метода.

На основе всестороннего изучения и исследования теоретических работ известных ученых в области теории права России в прошлые годы и настоящий период, относящихся к методам правового регулирования общественных отношений и их значению, Д.И. Рогачев пришел к выводу, с которым трудно не согласиться: "Общий метод правового регулирования - это объективно необходимая, пронизывающая все элементы системы права, закреплённая исключительно в правовой норме (всех ее компонентах), система способов правового регулирования (дозволение, предписание, запрет) общественных отношений с целью установления желаемых для государства состояния воли субъектов в их взаимоотношении друг с другом, а также результатов их поведения" <1>.

<1> Рогачев Д.И. Метод права социального обеспечения. М., 2002. С. 19.

Если исходить из того, что метод правового регулирования - это совокупность способов и приемов, применяемых государством в целях правового регулирования отношений, то для правильного определения элементов, слагающих это сложное социальное явление, необходимо учитывать следующие факторы:

а) правоотношения носят волевой характер, поэтому государство, управляя субъектами права, может действовать только в соответствии с их волей - убеждением или вопреки их воле - принуждением;

б) регламентируя отношения между субъектами права, государство использует только два приема: устанавливает отношения юридического равенства между ними (диспозитивный характер), устанавливает отношения между ними власти и подчинения (императивный характер);

в) воздействуя на субъектов права, государство применяет следующие способы: запрет, предписание, дозволение, стимулирование.

Как известно, все правовые нормы по характеру воздействия принято разделять на три группы: а) нормы, содержащие такое правило, как обязанности лиц совершать определенные положительные действия (предписание); б) нормы, устанавливающие требования к лицам воздерживаться от действий известного рода (запрет); в) нормы, предусматривающие право на совершение определенных положительных действий (дозволение) <1>.

<1> См.: Алексеев С.С. Проблемы теории права. С. 38; Спиридонов Л.И. Теория государства и права. М., 1999. С. 203; Теория государства и права. М., 2000. С. 269.

Однако такая классификация норм, как верно заметил В.Н. Смирнов, не учитывает еще одну - четвертую группу норм права - поощрительную <1>. Это нормы, устанавливающие применение поощрительных мер в случае достижения определенных результатов при совершении положительных действий, дозволенных нормой права (стимулирование) <2>.

<1> См.: Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядок - основа дисциплины труда: Автореф. докт. дис. С. 28.

<2> См.: Там же.

Правовая характеристика поощрительных норм сводится к тому, что они относятся либо к числу управомочивающих, либо к числу обязывающих норм <1>. Однако основной смысл поощрительных норм состоит в том, что поощрение есть не только реакция на определенное поведение, но и стимул на будущее, призыв к определенному поведению. Поэтому социальное назначение поощрительных норм дает возможность признать их особым способом воздействия на поведение людей, а стимулирование в узком смысле - одним из элементов единого метода правового регулирования наряду с предписанием, запретом и дозволением.

<1> См.: Общая теория государства и права. Л., 1974. С. 273; Комаров С.А., Малько А.В. Теория государства и права. С. 367.

Трудовая деятельность работника характеризуется правомерностью его поведения. Поскольку в основе труда лежит волевая деятельность работников, вполне понятным является

более подробное рассмотрение методов воздействия государства и его органов на волю участников трудовых отношений.

В современной теории трудового права нет единого мнения относительно методов обеспечения и укрепления трудовой дисциплины. Одни ученые выделяют четыре метода: 1) создание необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы; 2) метод сознательного отношения к труду; 3) метод убеждения, воспитания, поощрения за добросовестный труд, успехи в труде; 4) метод принуждения <1>.

<1> См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. С. 320, 321; Толкунова В.Н. Трудовое право: Конспект лекций. М., 1997. С. 143, 144.

Подобной позиции придерживаются также известные ученые в области трудового права Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский, Л.А. Чиканова и др. <1>. Их позиция основана на содержании ст. 128 "Обеспечение трудовой дисциплины" бывшего КЗоТа.

<1> Трудовое право России. М., 1998. С. 222, 223.

Отдельные ученые - специалисты в области трудового права до принятия Трудового кодекса РФ признавали три метода обеспечения и поддержания дисциплины труда: создание администрацией соответствующих организационных условий для продуктивной работы; поощрение за качественный и производительный труд; применение мер экономического воздействия к работникам, нарушающим трудовую дисциплину <1>.

<1> См.: Сыроватская Л.А. Трудовое право. М., 1998. С. 227.

При этом Л.А. Сыроватская утверждала, что роль мер воздействия "в условиях рыночной экономики или перехода к ней уменьшится. Соблюдение трудовой дисциплины будет прежде всего обеспечиваться вовлечением работников в отношения собственности в расчете на то, что хозяин на себя плохо не работает" <1>. Таким образом, методы сознательного отношения к труду, убеждения и воспитания Л.А. Сыроватской фактически отвергались.

<1> Там же. С. 227.

На наш взгляд, утверждение Л.А. Сыроватской о том, что роль института дисциплинарной ответственности в условиях перехода к рыночным отношениям и в условиях рыночной экономики уменьшится, является преждевременным. В самом деле, государственное (централизованное) регулирование трудовых отношений, в том числе и регулирование отношений в сфере дисциплины труда, не потеряет свою актуальность и в новых условиях хозяйствования организаций, поскольку ряд отраслей экономики России, как утверждает сама Л.А. Сыроватская, "вряд ли подвергнется серьезным изменениям". Следовательно, останутся государственные и муниципальные организации (транспорт, связь, энергетика и другие отрасли), базирующиеся соответственно на государственной и муниципальной формах собственности, где не будет исключено применение наряду с мерами поощрения и принуждения также мер воспитания и убеждения.

Убеждение, как определяют ученые, - это метод воздействия, стимулирующий отдельных индивидов, социальные группы или классы к такому поведению, которое соответствует их воле, их подлинным интересам. В практической деятельности государства убеждение, как утверждают ученые, осуществляется путем идеологического и психологического воздействия <1>.

<1> См.: Керимов Т.В. Убеждение и принуждение при социализме: Автореферат канд. дис. Л., 1967. С. 3.

Идеологическое воздействие способствует углублению идейной убежденности работников, то есть познанию ими законов развития общества, осознанию органической общности личных и общественных интересов в условиях той или иной эпохи развития общества и государства. Идейная убежденность способствует также формированию у работников правильной оценки социальных ценностей, наличие которой позволяет отдавать предпочтение общественным интересам, если они временно не соответствуют узколичным.

Идеологическое воздействие призвано выработать в каждом работнике данной организации этические нормы для оценки своего поведения и действий других лиц в процессе совместного труда. Эта этическая оценка является идеологической базой сознательного соблюдения дисциплины труда.

Убеждение путем психологического воздействия предполагает всестороннее использование заинтересованности конкретной личности в удовлетворении ее высших материальных,

функциональных и духовных потребностей, которые органически сочетаются с разрешением задач, стоящих перед обществом, перед всем коллективом работников данной организации <1>. В свое время В.Г. Мальцев писал: "Субъективная заинтересованность выражает процесс осознания объективного интереса и возникающую в результате его психологическую направленность воли субъекта на определенный результат" <2>.

<1> В психологии различают: высшие материальные потребности (потребности в предметах обстановки, инструментах и орудиях труда и т.д.), духовные потребности (потребности этические, познавательные и др.), высшие функциональные потребности (потребность трудиться, потребность в общении с другими людьми и т.д.) // Психология. М., 1956. С. 355.

<2> Мальцев В.Г. Социалистическое право и свобода личности. М., 1968. С. 99.

Характер психологического воздействия как метода убеждения определяется непосредственным влиянием на настроение, мысли, стремления, мотивы поведения человека. Эта область психологически-волевой деятельности человека является связующим звеном между интересом как объективным явлением и поведением человека, который, совершая целенаправленные действия, осуществляет свой интерес. Объективный интерес реализуется через правомерное поведение работника, формируя важнейшую часть правил поведения субъектов трудового правоотношения в процессе труда, то есть правопорядок в организации <1>.

<1> Правопорядок в сфере трудового права - это есть не что иное, как внутренний трудовой распорядок, т.е. порядок поведения участников трудового правоотношения в процессе трудовой деятельности в каждой организации, определяемый правилами внутреннего трудового распорядка и регулируемый нормами трудового права.

В условиях социалистической системы хозяйствования и управления экономикой страны к факторам психологического воздействия на работника, как показывает изучение научной, экономической и юридической литературы, а также литературы по психологии, относились следующие: создание отношений товарищеской взаимопомощи и взаимного уважения; деловой авторитет непосредственного руководителя; надлежащая организация труда; справедливое распределение работы и заработной платы между членами бригады; непримиримое отношение к нарушителям трудовой дисциплины; внимание к нуждам и заботам каждого работника со стороны администрации предприятия, учреждения, организации; оказание общественного почта лицам, добросовестно выполняющим свою трудовую функцию; применение мер поощрения, предусмотренных трудовым законодательством <1>. При этом во многих опубликованных источниках утверждалось, что меры убеждения значительно эффективнее, чем меры принуждения <2>.

<1> См.: Советское трудовое право. М., 1987. С. 355 - 362.

<2> См.: Кузьмин Е.С. Основы социальной психологии. Л., 1967. С. 123 - 125.

С таким утверждением в нынешних условиях хозяйствования организаций и правового регулирования трудовых отношений трудно согласиться. На то есть объективные причины, главными из которых являются коренное изменение политических, экономических и социальных отношений, многообразие форм собственности и, главное, свободное формирование рынка труда. Именно здесь уместно, на наш взгляд, утверждение Л.А. Сыроватской о том, что в новых экономических условиях "соблюдение трудовой дисциплины будет прежде всего обеспечиваться вовлечением работников в отношения собственности в расчете на то, что хозяин на себя плохо не работает" <1>.

<1> Сыроватская Л.А. Трудовое право. С. 227.

И все же, по нашему убеждению, в современных условиях общественной организации труда еще не настала пора полностью отвергать убеждение как один из методов обеспечения дисциплины труда. Как и в прошлый (доперестроечный) период экономики и организации труда, в сфере российского трудового права одним из основных субъектов убеждения работника остается коллектив работников - добровольное организационно самостоятельное объединение работников для совместного труда в конкретной организации на основе их трудовых договоров или членства в данном производственном кооперативе. Именно в совместном общественном труде обеспечивается единство интересов работодателя и работника с сочетанием интересов общества. Следовательно, идейные убеждения работника находят свое преломление в его повседневных трудовых делах у данного работодателя, с которым он состоит в трудовых отношениях.

До недавнего времени трудовой коллектив предприятия (организации) выступал в качестве самостоятельного субъекта трудового права. Типичной организационной формой управленческой деятельности трудового коллектива являлось общее собрание (конференция) трудового коллектива. Для выполнения полномочий трудового коллектива в период между собраниями (конференциями) избирался совет трудового коллектива (СТК) - основной исполнительно-распорядительный орган трудового коллектива.

Трудовое законодательство определяло полномочия трудового коллектива в сфере организации и применения труда: решение вопроса о необходимости заключения с администрацией коллективного договора, его утверждение; решение вопросов самоуправления трудового коллектива в соответствии с уставом предприятия (организации); определение порядка предоставления работникам предприятия (организации) социальных льгот из фонда трудового коллектива и др. <1>.

<1> См.: Закон СССР "О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями" от 17 июня 1983 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1983. N 25. Ст. 382.

В переходный к рыночным отношениям период роль коллективов работников в управлении производством, укреплении и поддержании надлежащей дисциплины труда заметно снизилась, и такое снижение в последние годы (в период перестройки экономики и права России) постоянно закреплялось в российском трудовом законодательстве. Так, в КЗоТе 1971 г. (в редакции Закона РФ от 25 сентября 1992 г.) глава о трудовых коллективах, по существу, исчезла. Вместо ее восьми статей в КЗоТе осталась одна ст. 235.1 "Полномочия трудовых коллективов", но совсем в другой редакции.

К сожалению, Трудовой кодекс РФ не содержит норм, относящихся к полномочиям трудовых коллективов. Отсутствует в этом кодифицированном законе и понятие трудового коллектива как субъекта трудового права.

Кроме того, в Трудовом кодексе РФ упразднено ранее закрепленное трудовым законодательством (ст. 138 КЗоТ) право работодателя вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение общественной организации (например, профсоюзной), которая принимала бы соответствующее решение (в пределах предоставленных ей законом прав) в отношении правонарушителя. Ранее такое решение по КЗоТу приравнивалось к мере дисциплинарного взыскания и учитывалось при решении вопроса об увольнении работника за систематическое неисполнение трудовых обязанностей (п. 3 ст. 33 КЗоТ) <1>.

<1> См.: Комментарий к законодательству о труде. М., 1981. С. 63, 64.

Современное отечественное трудовое законодательство мало внимания уделяет полномочиям трудовых коллективов, включая их полномочия в обеспечении, укреплении и поддержании дисциплины труда. В результате этого значительно сокращается производственная демократия. К тому же подпадает под сомнения действенность и эффективность таких методов обеспечения дисциплины труда, как убеждение и воспитание.

В свою очередь, надо отметить, что во всех развитых зарубежных странах со стабильной рыночной экономикой, наоборот, ныне большое внимание уделяется развитию производственной демократии. Исследуя проблемы демократии в сфере трудовых отношений, В.Н. Толкунова приводит пример: в Германии на всех предприятиях с числом работников не менее пяти существуют выборные производственные советы, осуществляющие надзор за соблюдением трудового законодательства и коллективных договоров. С ними согласовываются, например, вопросы, относящиеся к кадрам (прием, перевод, увольнение работников). Эти советы участвуют также в установлении режима труда, регламентации отпусков и решении других социально-трудовых вопросов <1>.

<1> См.: Толкунова В.Н. Трудовые коллективы и их полномочия // Сборник нормативных материалов по курсу "Трудовое право России". М., 1999. С. 30, 31.

Представляется, что при дальнейшем совершенствовании трудового законодательства должны быть с максимальной полнотой урегулированы вопросы, относящиеся к полномочиям трудовых коллективов, в частности, должны быть расширены их права в области правового воздействия на нарушителей дисциплины труда.

В теории права общепризнанным считается положение, согласно которому принуждение - это метод воздействия, который обеспечивает совершение действий отдельными людьми или социальными группами вопреки их воле, в интересах принуждающего. В зависимости от органов,

применяющих метод принуждения, надо различать методы дисциплинарно-правового воздействия и общественно-морального принуждения.

Принуждение в процессе труда как метод воздействия государства на поведение участников трудового правоотношения обладает существенными особенностями:

а) принуждение применяется, как правило, в сочетании с убеждением;

б) применение принуждения как крайнего проявления власти допустимо при строго определенных условиях, прежде всего в качестве следствия совершения дисциплинарного проступка;

в) принуждение должно быть обоснованным и гуманным, находиться в зависимости от характера и мотивов поведения и личности нарушителя, а также от последствий правонарушения.

В трудовых отношениях метод принуждения, как известно, применяется к работникам - нарушителям дисциплины труда. Этот метод находит проявление в наложении на них в установленном законом порядке дисциплинарных взысканий за совершение трудового правонарушения (дисциплинарного проступка).

Как уже отмечалось, обеспечение формирования и нормального функционирования правопорядка в организации - одна из важнейших целей применения методов убеждения и принуждения. Убеждение и принуждение как бы проникают во все приемы и способы единого метода правового регулирования, отражая особенности организации трудовых отношений в современных условиях хозяйствования организаций.

Признавая наличие двойственности общего юридического положения субъектов трудового правоотношения, необходимо подчеркнуть, что наряду с этим государство широко применяет способ стимулирования в сфере трудового правоотношения.

Стимулирование осуществляет воздействие на сам процесс применения живого труда, обеспечивая повышение активности в выполнении трудовой функции согласно трудовому договору. Именно этим объясняется наибольшее распространение стимулирования в системах заработной платы. Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирования, доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Тем самым предусматриваются преимущества и льготы для работников, успешно и добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности: им в первую очередь предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания за счет средств работодателя.

Итак, регулирование отношений между субъектами трудовых отношений осуществляется путем органического соединения их равенства в вопросе о самом существовании трудового правоотношения с безусловным подчинением работника власти работодателя (его представителя) в процессе реализации самого правоотношения. При этом необходимо заметить, что императивность этой части отношений осуществляется с участием профсоюза или иного представительного органа работников в правотворческой деятельности (при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, например правил внутреннего трудового распорядка организации). Эта императивность также дополняется использованием способа стимулирования, который нацелен на поведение работника в процессе выполнения им трудовой функции, предусмотренной трудовым договором.

Указанные выше особенности метода правового регулирования трудовых отношений оказывают существенное влияние на формирование и функционирование должного поведения субъектов трудового правоотношения.

Реализация комплекса способов обеспечения и поддержания дисциплины труда в организации придает правопорядку в сфере трудовых отношений необходимое качество: обеспечение такого положения, когда каждое субъективное право осуществляется, а каждая обязанность сторон трудового договора выполняется.

Сказанное выше приводит к выводу о том, что характер установления прав и обязанностей сторон трудового договора определяется как спецификой создания норм трудового права, на основании которых формируются права и обязанности субъектов права, так и самим содержанием трудовых отношений.

Дальнейшее совершенствование норм трудового права, включая и нормы института дисциплинарной ответственности, характеризуется комплексностью, которая выражается в сочетании централизованного с локальным регулированием трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В централизованной норме главную роль играет предписание. Однако применяется и дозволение в двух аспектах:

во-первых, вводится централизованное дозволение или собственно дозволение, допускающее самостоятельность действий субъектов права в пределах тех общих предписаний, которые должны войти в содержание локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

во-вторых, возможно делегированное дозволение, являющееся содержанием самого локального нормативного акта и отражающее местные условия организации труда, регламентируемые в границах, предписанных централизованной нормой.

При установлении содержания трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, совокупность которых в конкретной организации складывается в правопорядок, предельно проявляется весь арсенал способов воздействия государства на участников правоотношения - запрет и дозволение, предписание и стимулирование (поощрение).

§ 5. Обязанности сторон трудового договора по обеспечению дисциплины труда

Важнейшую по значению и объему часть субъективной стороны дисциплины труда составляют соблюдение обязанностей и осуществление прав каждым работником. Эти права и обязанности выступают в качестве правового средства, при помощи которого осуществляется реальное выполнение работником его трудовой функции, предусмотренной трудовым договором.

В Конституции РФ обязанности работников в сфере труда, в том числе обязанность соблюдать дисциплину труда, не закреплены. Трудовые обязанности возлагаются на работников в силу заключенного трудового договора. Ответственность за невыполнение трудовых обязанностей работник несет не перед государством, а перед работодателем.

Дисциплина носит двусторонний характер, поскольку включает в себя обязанности не только работников, но и работодателя <1>. Обязанность соблюдать дисциплину труда является одной из основных обязанностей работника. Эти обязанности, составляющие суть трудовой дисциплины, закреплены в ст. 21 ТК РФ. Их следует рассматривать в качестве важнейшего элемента содержания общего правового статуса работника.

<1> Согласно ч. 1 ст. 189 ТК РФ дисциплина труда - это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Базовая обязанность, закрепленная в ст. 21 ТК РФ, выражает общее требование должного поведения работника в процессе труда. В ней проявляются отношения работника ко всем другим обязанностям, возникающим в процессе реализации трудового правоотношения, в том числе:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

немедленно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Необходимо учитывать, что обязанности работника могут конкретизироваться в зависимости от того, где и в качестве кого он трудится. В этой связи конкретизированные обязанности работника составляют обычно элемент специального статуса (например, статуса руководителя организации, руководителя структурного подразделения, их заместителей, главного бухгалтера и т.п.) <1>.

<1> См.: Трудовое право: Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. С. 450.

Следует иметь в виду, что юридическое закрепление обязанностей работника, о которых указывается в ст. 21 ТК РФ, может осуществляться не прямо, а косвенно - путем указания того, что работник делать не вправе <1>.

<1> См.: Трудовое право: Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. С. 451.

В организациях ряда отраслей экономики России для некоторых категорий работников в соответствии с принятыми уставами или положениями о дисциплине наряду с общими обязанностями, предусмотренными ТК РФ, вменяются дополнительные обязанности,

направленные на обеспечение и поддержание правопорядка в сфере труда. Связано это с тем, что неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей тем или иным работником может повлечь за собой тяжкие последствия, связанные либо с человеческими жертвами, либо крупным имущественным ущербом, например, в организациях с особо опасным производством в области использования атомной энергии, на железнодорожном и водном транспорте и др. <1>.

<1> См. об этом более подробно: Самойлов В.Г. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: общая и специальная: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006.

Так, п. 4 Устава о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии наряду с общими обязанностями работника, предусмотренными ст. 21 ТК РФ, предписывает ему такие специфические обязанности, как: прибыть на работу по вызову руководителя организации для ликвидации аварии или ее предотвращения; не оставлять самовольно свое рабочее место и др.

Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ обязывает работников соблюдать график движения поездов, предпринимать усилия по сокращению простоев подвижного состава, обеспечению сохранности перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, проявлению заботы о пассажирах, обеспечению высокой культуры их обслуживания и другие дополнительные обязанности. Виновное нарушение работников указанных обязанностей является дисциплинарным проступком.

Дополнительные обязанности по обеспечению дисциплины труда возлагаются уставами о дисциплине также на работников водного транспорта. Так, Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота предписывает им наряду с общими обязанностями (ст. 21 ТК РФ): содействовать обеспечению безопасности мореплавания, ведения промысла, защите и сохранению окружающей среды; соблюдать установленный порядок хранения служебных документов, проявления бдительности, строгого хранения государственной, служебной и коммерческой тайн, неразглашения сведений конфиденциального характера; запрета самовольного оставления своего рабочего места и другие обязанности.

Соблюдение и поддержание надлежащей дисциплины труда зависит не только от работника, но и от работодателя, который в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором обязан создавать условия, необходимые для обеспечения работниками дисциплины труда, и прежде всего от выполнения им установленных в ст. 22 ТК РФ основных обязанностей, к которым, в частности, относятся:

соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективных договоров, соглашений и трудовых договоров;

предоставление работникам работы, обусловленной трудовым договором;

обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечение работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечение работникам равной оплаты за труд равной ценности;

обеспечение бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;

возмещение вреда, причиненного работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, и др.

Сформулированные законодателем в ст. 22 ТК РФ права работодателя, так же как и его обязанности, направлены на обеспечение дисциплины труда. Эти права носят властный характер. Трудовое законодательство сегодня исходит из общего положения о том, что работодатель, как собственник имущества, обладает в организации определенной властью, необходимой для управления производством, в том числе и людьми, которые участвуют в нем.

Права работодателя в сфере труда следует разделить на три группы:

1) распорядительные, которые предназначаются для обеспечения управления процессом труда и коллективом работников;

2) нормотворческие, имеющие целью принятие локальных нормативных актов в установленном порядке, действующем в данной организации;

3) дисциплинарные, которые объединяют право работодателя применить к работнику дисциплинарное взыскание за совершение им дисциплинарного проступка (ст. 192 ТК РФ) и право самостоятельно поощрить работника за успехи в труде (ст. 191 ТК РФ).

Реализуя свои права и обязанности по обеспечению дисциплины труда, работодатель не должен злоупотреблять хозяйской властью, предоставленной ему законом, а опираться в своем поведении на мнение и поддержку коллектива работников (его представительного органа).

Статья 189 ТК РФ, говоря об обязанностях работодателя, основной акцент делает на его действиях по правовой организации труда и созданию условий для роста производительного и эффективного труда. Тем самым подчеркивается, что указанный фактор является главным в обязанностях работодателя и именно этот фактор в первую очередь обеспечивает должную дисциплину труда в конкретной организации.

Сформулированные в ч. 2 ст. 189 Трудового кодекса РФ в общей форме обязанности работодателя конкретизируются в других статьях Кодекса, а также законах, иных нормативных правовых актах, коллективном договоре, локальных нормативных актах, содержащих нормы трудового права (например, ст. ст. 41, 56, 212 ТК РФ).

Как и для работников, наряду с общими дополнительные обязанности работодателя по обеспечению дисциплины труда предусмотрены рядом специальных нормативных правовых актов - уставами и положениями о дисциплине.

К примеру, Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии (п. 7) обязывает руководителя организации не допускать прямого или косвенного принуждения работников организации к нарушению регламента и инструкций по эксплуатации ядерных установок, радиационных источников и пунктов хранения; не направлять работников организации в радиационно опасные зоны с возможным превышением основных дозовых пределов и допустимых уровней радиационного воздействия без согласия указанных работников и без их информирования о возможных уровнях облучения; не допускать сокрытия факта аварии и нарушения установленного порядка информирования об аварии на объектах использования атомной энергии, сокрытия информации о состоянии радиационного загрязнения окружающей среды, а также выдачи заведомо ложной информации о состоянии радиационной обстановки на указанных объектах, умышленного искажения или сокрытия информации по вопросам безопасности при использовании атомной энергии.

Нарушение руководителем как общих, так и специальных обязанностей по обеспечению в организации надлежащей трудовой дисциплины рассматривается как дисциплинарный проступок, за который руководитель несет юридическую ответственность.

Подводя итог сказанному, следует сделать вывод о том, что в ст. ст. 21, 22 ТК РФ предусмотрены основные, наиболее существенные с точки зрения законодателя права и обязанности сторон трудового договора по обеспечению дисциплины труда. Между правами и обязанностями работника и работодателя существует неразрывная связь. Они не могут существовать друг без друга. Права работников обеспечиваются обязанностями работодателей. Правами работодателей обеспечиваются обязанности работников.

Основные права и обязанности сторон трудового договора раскрываются, конкретизируются, детализируются в соответствующих статьях ТК РФ, иных законах, других актах, содержащих нормы трудового права, коллективных договорах, соглашениях и трудовых договорах.

Основанием возникновения прав и обязанностей работника и работодателя служит заключение трудового договора, наличие трудовых отношений.

§ 6. Основные нормативные правовые акты о дисциплине труда.

Уставы и положения о дисциплине

Когда речь идет о нормативных правовых актах, регулирующих тот или иной круг общественных отношений, следовательно, мы говорим об источниках права как основе правового регулирования этих отношений.

Под источниками права понимается форма права. Это акты соответствующих компетентных органов с нормативным содержанием.

Источником трудового права называется нормативный правовой акт трудового законодательства, то есть акт, содержащий нормы этой отрасли права. Как форма выражения трудового законодательства источник права может содержать нормы только трудового права, например Трудовой кодекс РФ, но может быть и комплексным, то есть содержать нормы и других отраслей права, например Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" от 19 апреля 1991 г. N 1032-1, который определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы <1>.

<1> См.: Трудовое законодательство: Сб. нормативных актов / Сост. К.Н. Гусов. М., 2005. С. 157.

Следовательно, источники трудового права - это различные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Источники трудового права, содержащие нормы трудового законодательства, следует отличать от правовых актов применения трудового законодательства. Решение суда по конкретному трудовому спору, например о восстановлении работника на работе, - это акт применения норм трудового законодательства, а не источник права.

В источниках трудового права России отражены материальные условия жизни общества, и с их изменением меняются и источники трудового права.

С изменением в настоящий период производственных отношений, трансформацией форм собственности, разгосударствлением государственных и муниципальных предприятий изменяются трудовые отношения в них. Меняется и трудовое законодательство, и его источники в направлении большего их соответствия возникающим рыночным отношениям. Устаревшие нормативные акты трудового права отменяются, изменяются, дополняются, а новые появляются. Это в полной мере относится также к правопорядку, правовому регулированию дисциплины труда, отношений по ответственности в сфере труда.

В современной теории трудового права среди ученых нет единого мнения по поводу классификации источников трудового права по каким-либо конкретным основаниям. Например, Л.А. Сыроватская источники трудового права классифицирует: 1) по их юридической силе; 2) по сфере их действия <1>.

<1> См.: Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учеб. С. 34.

По мнению О.В. Смирнова и И.О. Снигиревой, правотворческая деятельность в сфере труда осуществляется не одним, а рядом государственных органов, которые нередко привлекают к этой деятельности профсоюзы и коллективы работников данной организации, поэтому следует прежде всего выделить классификацию источников трудового права по органам, принимающим нормативные акты различной юридической силы <1>.

<1> См.: Трудовое право: Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. С. 52.

Нам представляется более правильной и полной позиция по вопросу классификации источников трудового права, предложенная К.Н. Гусовым и В.Н. Толкуновой, которые классифицируют источники трудового права по следующим основаниям:

1) по степени важности и субординации (законы и подзаконные акты трудового законодательства);

2) по системе данной отрасли права (одни источники относятся как к Общей, так и ко всем институтам Особенной части трудового права - Конституция РФ и Трудовой кодекс РФ; другие к определенным институтам Особенной части; третьи - к нескольким институтам Особенной части);

3) по форме акта (декларации, конвенции, законы, указы и распоряжения Президента РФ, постановления и распоряжения Правительства РФ, правила, положения, решения, приказы, рекомендации, разъяснения, договоры, соглашения и другие формы);

4) по степени обобщенности акты трудового законодательства могут быть кодифицированные, комплексные и текущие <1>.

<1> См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. С. 42 - 45.

Из всей этой классификации в первую очередь следует выделить юридическую субординацию источников трудового права: законы и подзаконные акты России и субъектов Российской Федерации, отдельно при этом по каждому институту отрасли трудового права. Все законы о труде и подзаконные акты трудового законодательства должны соответствовать Конституции РФ, а все подзаконные нормативные правовые акты к тому же - и Трудовому кодексу РФ.

Конституция РФ и Трудовой кодекс РФ - это основа всех источников трудового права и их системы. Иначе говоря, юридической базой для построения, развития и совершенствования всей системы источников российского трудового права является Конституция Российской Федерации, а на территории каждой республики как субъекта еще и Конституция этого субъекта Федерации.

Исследуя систему источников трудового права применительно к теме данной работы, сегодня следует выделить следующее:

1) в системе источников трудового права находятся не только нормативные акты по труду, но и договорные нормативные условия социально-партнерских соглашений и коллективных договоров. В ней отражается также сочетание императивных норм, принятых в централизованном порядке, со все более расширяющимися диспозитивными нормами, локальными,

разрабатываемыми и применяемыми непосредственно в организации в пределах прав работодателя и профсоюзного органа или иного представительного органа работников;

2) в системе источников трудового права находятся ратифицированные Российской Федерацией международно-правовые акты по труду. Международные источники трудового права повышают защищенность трудящихся и условия их труда;

3) в систему источников трудового права входит немало актов специализированного ведомства - Министерства здравоохранения и социального развития РФ, а также других специализированных ведомств - Федеральной инспекции труда, Госгортехнадзора и др. (гл. 57 ТК РФ);

4) в создании нормативных актов трудового законодательства активно участвуют сами работники через свои профсоюзы и другие представительные органы, а также работодатели как непосредственно в создании локальных актов и локальных норм, так и через своих представителей на разных уровнях, вплоть до федерального. Это отражает и специфику метода трудового права;

5) в системе источников трудового права отражаются единство и дифференциация как трудового законодательства в целом, так и в регулировании правопорядка и ответственности в сфере труда. Единство отражено для всех трудовых отношений в принципах правового регулирования труда и в общих актах и общих нормах для всех работников на территории России, то есть в общем трудовом законодательстве.

Дифференциация (различие) норм трудового права выражается в специальном законодательстве для некоторых категорий работников, то есть в специальных нормативных актах трудового права и специальных нормах общих актов. К примеру, специальным актом является Устав о дисциплине работников морского транспорта РФ <1>.

<1> Утвержден Постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 395 // Бюллетень Минтруда России. 2000. N 7. С. 68 - 72.

Дифференциация трудового права и ее результат - специальное законодательство дает всем работникам равную возможность реализовать свои конституционные трудовые права, обеспечивая их осуществление особенностями правового регулирования труда (дифференциацией) отдельных категорий работников, нуждающихся в дополнительной защите от производственных вредностей или с учетом характера их труда, трудовой связи. Специальные нормы могут быть трех видов:

1) нормы-льготы, предоставляющие дополнительные гарантии трудовых прав. Таких норм большинство среди специальных норм;

2) нормы-приспособления, приспособляющие общие нормы к данным условиям труда. Например, отраслевая дифференциация, то есть по отраслям отечественной экономики, содержит в основном нормы-приспособления;

3) нормы-изъятия. Их немного. Такие нормы ограничивают права по сравнению с общими нормами для некоторых категорий работников. Они имеют место и в институте дисциплинарной ответственности трудового права.

Новые нормативные правовые акты не должны нарушать общие принципы правового регулирования труда, снижать достигнутые социальные гарантии.

Конституция РФ и Трудовой кодекс - это основа всех источников трудового права и их системы. Конституция содержит важнейшие правила поведения людей в государстве и государства по отношению к каждому его гражданину, в том числе и в сфере труда, которые конкретизированы в Трудовом кодексе, других федеральных законах и подзаконных нормативных правовых актах.

Конституция обеспечивает единство общероссийского правового регулирования труда в первую очередь указанными принципами этого регулирования, закрепленными в ст. 2 ТК РФ, который находит свою конкретизацию и юридические гарантии во всей системе трудового законодательства, включая отношения, связанные с правопорядком и ответственностью в сфере труда. В связи с этим отметим, что Конституция (ст. 37) закрепляет:

- равноправие перед законом и судом (ст. 19);

- основные трудовые права (свобода труда, право распоряжаться своими способностями к труду, запрет принудительного труда, право на труд в условиях, отвечающих безопасности и гигиене, право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного государством минимального размера оплаты труда; право на отдых, на ограничение законом рабочего времени, на выходные и праздничные дни, оплачиваемый отпуск, а также на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку).

Трудовой кодекс РФ занимает важнейшее место среди федеральных законов в области трудового права. Будучи основным кодифицированным источником трудового права России, он

регулирует, по существу, весь комплекс общественных отношений, который входит в предмет данной отрасли права, включая отношения, рассматриваемые в данной работе.

Кодекс, в частности, регламентирует:

- порядок принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 8 ТК РФ), в том числе правила внутреннего трудового распорядка;
- основные права и обязанности работника и работодателя по трудовому договору (ст. ст. 21, 22, 56 ТК РФ);
- отношения по социальному партнерству, включая ответственность сторон социального партнерства (ст. 54 ТК РФ);
- порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам, зависящим от поведения работника (ст. 81 ТК РФ);
- трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение (гл. гл. 29, 30 ТК РФ);
- порядок привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей (ст. 195 ТК РФ);
- обязанности работника в области охраны труда (ст. 214 ТК РФ);
- взаимную материальную ответственность сторон трудового договора (гл. гл. 37 - 39 ТК РФ);
- порядок возмещения материальной ответственности руководителя организации, а также дополнительные основания для прекращения с ним трудового договора (ст. ст. 277, 278 ТК РФ);
- вопросы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также защиты трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами (гл. гл. 57, 58 ТК РФ);
- порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Наряду с Трудовым кодексом РФ вопросы, связанные с правопорядком и ответственностью в сфере труда, регулируются и другими законами, принятыми на федеральном уровне, имеющими специальное назначение. Примером может служить Закон РФ "О прокуратуре Российской Федерации" <1>. В нем, в отличие от общих норм трудового законодательства, с учетом особенностей трудовой функции работников прокуратуры, усилена их дисциплинарная ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей и совершение проступков, порочащих честь прокурорского работника.

<1> См.: Закон Российской Федерации "О прокуратуре Российской Федерации" от 17 января 1992 г. N 2202-1 (с последующими изменениями и дополнениями, внесенными федеральными законами, включая ФЗ от 4 ноября 2005 г. N 138-ФЗ).

К числу специальных нормативных правовых актов, регулирующих правопорядок и ответственность в сфере труда, следует отнести уставы и положения о дисциплине труда для отдельных категорий работников. Такие нормативные акты в силу ч. 5 ст. 189 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ) должны устанавливаться только федеральными законами. Впредь до принятия соответствующих законов действуют ранее утвержденные уставы и положения о дисциплине <1>.

<1> См., например: Устав о дисциплине работников организации с особо опасным производством в области использования атомной энергии // СЗ РФ. 1998. N 29. Ст. 3557; Устав о дисциплине работников рыболовецкого флота РФ // СЗ РФ. 2000. N 40. Ст. 3965; Устав о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота РФ // СЗ РФ. 2000. N 40. Ст. 3966; Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ // Трудовое законодательство: Сб. нормативных актов. М., 2005. С. 386.

Принятие уставов и положений о дисциплине - объективная необходимость, которая заключается в том, чтобы учесть особенности правового регулирования труда в организациях отдельных отраслей экономики России и на этой основе урегулировать отношения, связанные с организацией и дисциплиной труда, дисциплинарной ответственностью работников отдельных категорий за выполнение возложенных на них трудовых обязанностей (трудовой функции) <1>.

<1> Содержание и конкретизация ряда уставов и положений о дисциплине изложены в § 8, 9 данного раздела.

В уставах и положениях о дисциплине труда не должны быть нормы, ограничивающие права работников. В соответствии с ч. 3 ст. 55 Конституции РФ ограничения могут быть введены лишь федеральным законом и только в исключительных случаях, которые определены названной конституционной нормой, а именно: права и свободы человека и гражданина могут быть

ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Законодательство, ограничивающее права и свободы человека и гражданина во имя перечисленных ценностей, не может расширять их перечень <1>.

<1> См.: Комментарий к Конституции Российской Федерации. 2-е изд., доп. и перераб. М., 1996. С. 237, 238.

Особое место в системе нормативных правовых актов, регулирующих дисциплину труда и правопорядок в организации, отводится локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права (ст. 8 ТК РФ). К локальным нормативным актам относятся, например, правила внутреннего трудового распорядка организации.

Как отмечают ученые в области трудового права, эта разновидность источников трудового права связана, как правило, с социально-партнерской нормотворческой деятельностью, осуществляемой непосредственно в организациях между работодателем и представителями работников <1>.

<1> См.: Трудовое право: Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. С. 63.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, относятся к категории подзаконных источников трудового права, стоящих на низшем уровне юридической иерархии. Они имеют ограниченную сферу действия (в пределах данной организации) и не должны противоречить законам и другим подзаконным актам.

Более того, в силу ч. 4 ст. 8 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г.) нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Трудовое законодательство детально регламентирует порядок разработки и принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. ст. 8, 372 ТК РФ). Особенно это относится к коллективным договорам, которые становятся своеобразными кодексами в рамках конкретных организаций. Коллективный договор - одна из форм локального правотворчества, осуществляемая в целях установления автономной системы условий труда в организациях и повышения ее эффективности <1>.

<1> См.: Смирнов О.В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М., 1968. С. 30 - 55.

Подводя итог сказанному выше, можно сделать следующий вывод:

- правовое регулирование правопорядка и дисциплины труда в зависимости от субъектов, его осуществляющих, подразделяется на централизованное (общегосударственное и отраслевое) и децентрализованное (локальное);

- централизованное регулирование осуществляется в общегосударственном масштабе высшими органами государственной власти и управления применительно ко всем работникам (общегосударственное регулирование);

- локальное регулирование осуществляется в конкретной организации и заключается в уточнении, модификации общегосударственных и отраслевых норм применительно к специфике данной организации. Локальными нормативными актами, содержащими правила поведения работников конкретной организации, являются, например, правила внутреннего трудового распорядка, положения о подразделениях организации, должностные инструкции и др.

Следовательно, нормативные акты, регулирующие правопорядок в организации и дисциплину труда, можно подразделить на три группы:

1) нормы общего значения (Трудовой кодекс РФ);

2) нормативные правовые акты, учитывающие особенности отдельных отраслей экономики России, а также деятельность организаций сферы управления: уставы и положения о дисциплине, действующие для отдельных категорий работников в ряде отраслей экономики; федеральное законодательство (например, работников прокуратуры, таможенных органов и др.);

3) локальные нормативные акты, принимаемые работодателем в установленном законом порядке, учитывающие особенности производства и организации труда у данного работодателя.

Технические правила, стандарты, инструкции и положения также относятся к числу нормативных актов, регулирующих внутренний трудовой распорядок, но лишь в той части, которая определяет права и обязанности работников, обслуживающих, например, систему механизмов, агрегаты, конвейеры и т.п., являющиеся источниками повышенной опасности, или отвечающих за обеспечение определенного технологического процесса <1>.

<1> См.: Комментарий постатейный к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Н.Г. Гладков, И.О. Снегирева. М.: Профиздат, 2006. С. 449.

§ 7. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка организации

Организация как самостоятельный хозяйствующий субъект является основным звеном экономики России. Организация осуществляет производство продукции, оказание услуг, выполнение различного рода работ. Реализацию этих задач выполняют главным образом работники данной организации.

Любой коллективный труд требует согласованных действий, для чего необходим четкий трудовой распорядок. Без подчинения всех участников трудового процесса организации определенному распорядку, координации деятельности и слаженности в работе, то есть без соблюдения установленной дисциплины труда, невозможно достижение той цели, для которой организуется совместный трудовой процесс.

В процессе выполнения трудовой функции (работы) на основании заключенного трудового договора каждый работник организации вступает в отношения с работодателем, регулируемые нормами трудового права. В своей совокупности эти отношения образуют внутренний трудовой распорядок, который, являясь частью правопорядка в обществе, действует в пределах конкретного работодателя.

Дисциплину труда и внутренний трудовой распорядок нельзя рассматривать в отрыве друг от друга. Без обеспечения надлежащего порядка на производстве и в сфере управления отсутствует дисциплина труда и нарушается сам процесс коллективного труда. Поэтому требования внутреннего трудового распорядка обязательны для всех лиц, состоящих в трудовых отношениях, то есть работников и работодателей. Внутренний трудовой распорядок обязателен в равной степени и для штатных, и для нештатных работников, для совместителей и для тех, кто занят неполную рабочую неделю или неполный рабочий день. Сущность внутреннего трудового распорядка в том и состоит, чтобы обеспечить необходимую организацию труда независимо от условий его применения, подчинить деятельность людей в процессе труда неукоснительному соблюдению установленного порядка труда.

Таким образом, система регулируемых нормами трудового права отношений, складывающаяся у работодателя в ходе производственной деятельности и обеспечивающая осуществление прав и выполнение обязанностей всеми участниками трудового процесса, и есть внутренний трудовой распорядок, который должен определяться правилами внутреннего трудового распорядка.

При заключении трудового договора работник берет на себя обязанность соблюдать правила внутреннего трудового распорядка у данного работодателя, трудовую дисциплину (ст. ст. 56, 21 ТК РФ). Работодатель, в свою очередь, вправе требовать от работников соблюдения этой обязанности (ст. 22 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью обеспечить рациональное использование каждым работником рабочего времени, повышение производительности труда, эффективности производства и организации труда.

В соответствии с ч. 4 ст. 189 ТК РФ правила внутреннего трудового распорядка представляют собой локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Отсутствие этих правил, а также иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, регулирующих организацию труда, не позволяют работодателю предъявить претензии по поводу нарушения действующих в организации правил дисциплины труда, поскольку таковых не имеется. В подобной ситуации требования работодателя ограничены обязанностями работника, включенными в содержание заключенного с ним трудового договора <1>.

<1> См.: Комментарий постатейный к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Н.Г. Гладков, И.О. Снегирева. С. 448, 449.

Работодатель в соответствии со своим уставом вправе принять положение о подразделениях или должностную инструкцию с целью четкого установления прав и обязанностей отдельных категорий работников. Эти положения и инструкции являются локальными нормативными актами и действуют в пределах конкретного работодателя.

Принятие правил внутреннего трудового распорядка - это обязанность, а не право работодателя <1>.

<1> См.: Комментарий постатейный к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Н.Г. Гладков, И.О. Снегирева. С. 449.

Для отдельных категорий работников, как уже отмечалось, действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами (ч. 5 ст. 189 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ). К сожалению, до настоящего времени такие законы не приняты, а действуют уставы и положения о дисциплине, принятые в свое время Правительством РФ. Сами работодатели не имеют права вносить в указанные акты дополнения и изменения. Одна из отличительных особенностей уставов и положений о дисциплине - наличие в них более строгих, чем для остальных работников, мер взыскания <1>.

<1> См. об этом более подробно § 8 данного раздела.

Напомним, что, как правило, положения и уставы о дисциплине не распространяются на всех работников, а применяются только к отдельным категориям работников, предусмотренным в этих актах. В отношении тех работников, которые не подпадают под действие уставов или положений о дисциплине, распространяются правила внутреннего трудового распорядка в полном объеме.

Как показывает хозяйственная практика, обычно правила внутреннего трудового распорядка содержат следующие разделы:

- 1) общие положения (о действии правил);
- 2) порядок приема и увольнения работников;
- 3) рабочее время (режим работы) и время отдыха;
- 4) основные обязанности работников;
- 5) основные обязанности работодателя;
- 6) поощрения за труд;
- 7) ответственность за нарушение дисциплины труда.

Правилами могут быть урегулированы и другие важные для работодателя вопросы, например: какие документы представляются при поступлении на работу; порядок подписания обходного листка (если таковой имеется); порядок приема-сдачи материальных ценностей, находящихся в пользовании работника, и т.п.

В ст. 190 ТК РФ установлен порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка. Частью 1 этой статьи предусмотрено, что правила утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Из содержания ст. 190 ТК РФ следует, что правила внутреннего трудового распорядка могут приниматься в виде как самостоятельного локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, так и приложения к коллективному договору. Соответственно, будет различным и порядок принятия таких правил, внесения в них изменений и дополнений.

В случае если правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору, они являются составной его частью. Следовательно, порядок разработки проекта правил будет аналогичен порядку разработки проекта коллективного договора, так как собственно в ходе разработки последнего и будут разрабатываться правила внутреннего трудового распорядка. Изменения и дополнения, необходимость в которых может возникнуть в ходе применения правил, также производятся в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ).

Как нам представляется, словосочетание "как правило" вовсе не означает, что принятие правил внутреннего трудового распорядка в ином качестве является исключением и требует дополнительного обоснования. Если правила внутреннего трудового распорядка не являются приложением к коллективному договору и принимаются в качестве самостоятельного локального нормативного акта, они утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ч. 1 ст. 190).

В случае если представителем интересов работников является первичная профсоюзная организация, то правила принимаются в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Работодатель направляет проект правил внутреннего трудового распорядка, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, который в срок не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту правил в письменной форме.

Если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном гл. 61 ТК РФ.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения (ч. 5 ст. 372 ТК РФ).

Таков порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии правил внутреннего трудового распорядка, если интересы работников представляет выборный орган первичной профсоюзной организации.

Порядок учета мнения иного представительного органа работников законодательством не установлен. Как нам представляется, работодатель должен учитывать мнение работников и сделать это по аналогии с порядком, определенным ст. 372 ТК РФ. Однако здесь возникают некоторые сложности. Например, как и в каком порядке стороны должны разрешить спорные вопросы, каким образом должны поступить представители работников, если они не придут к согласию с работодателем относительно содержания правил внутреннего трудового распорядка? Законодательство на эти вопросы не дает ответа. Поэтому представляется целесообразным дополнить содержание ст. 372 ТК РФ положением, обязывающим учитывать мнение иного представительного органа работников по аналогии с тем, как учитывается мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющего интересы работников, а также установить сходный порядок разрешения разногласий и обжалования решения работодателя.

§ 8. Виды дисциплинарной ответственности по нормам трудового права: общая и специальная. Дисциплинарные взыскания, применяемые работодателем к работникам

Государство, возлагая на работников определенные обязанности и наделяя их соответствующими правами, устанавливает ответственность за невыполнение этих обязанностей и незаконное использование предоставленных прав.

Как уже отмечалось, в трудовых отношениях за совершение противоправного деяния (дисциплинарного проступка) наступает дисциплинарная ответственность, под которой общепринято понимать обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права, за виновное, противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей.

Дисциплинарная ответственность, как и любая другая, реализуется в рамках охранительных правоотношений. С учетом характера установленных государством санкций, а также субъектов, которые несут ответственность, в трудовом праве различают общую и специальную дисциплинарную ответственность.

Общая регулируется Трудовым кодексом РФ и распространяется на всех работников организаций независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

Виды дисциплинарных взысканий, которые работодатель вправе применять за нарушение дисциплины труда, указаны в ст. 192 ТК РФ. К ним относятся:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнения по соответствующим основаниям.

Перечень этих взысканий является исчерпывающим. Это означает, что применение другого дисциплинарного взыскания, не указанного в Трудовом кодексе РФ, является незаконным.

Незаконным будет, например, перевод работника на нижеоплачиваемую работу в порядке дисциплинарного взыскания или взимание с него за совершение дисциплинарного проступка штрафа, понижение разряда, классности и т.д.

Право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных ст. 192 ТК РФ принадлежит работодателю, который должен учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), предшествующее поведение работника, его отношение к труду <1>.

<1> См.: п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. N 3.

При применении такой меры дисциплинарного взыскания, как увольнение, необходимо учитывать, что увольнение допускается только в случаях, прямо предусмотренных в законе.

Увольнение как дисциплинарное взыскание является наиболее строгой и крайней мерой воздействия на работника, нарушившего дисциплину труда.

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в ст. 192 ТК РФ внесено дополнение, указывающее на основания увольнения работника, которые являются дисциплинарными взысканиями. К ним относятся увольнения на основании:

- пункта 5 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Увольнение по этому основанию правомерно при наличии следующих условий: а) работник допустил противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, причем без уважительных причин (например, не соблюдал требования законодательства, не выполнил обязательства по трудовому договору, нарушил правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, положения, приказы работодателя, технические правила и т.п.). Поэтому нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины отказ работника от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска, поскольку в силу ч. 2 ст. 125 ТК РФ работодатель не имеет права досрочно отозвать работника из отпуска без его согласия; б) неисполнение трудовых обязанностей носило неоднократный характер; в) к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания, которые на момент повторного неисполнения трудовых обязанностей не были сняты или погашены;

- подпункта "а" п. 6 ст. 81 ТК РФ (прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)). Законодатель под прогулом понимает отсутствие работника без уважительных причин, во-первых, в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности и, во-вторых, более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены), причем именно на своем рабочем месте. Кроме того, в соответствии с п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 как прогул могут быть расценены следующие действия работника:

оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении трудового договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения;

оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора;

самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя, например отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии со ст. 9 Закона РФ от 9 июня 1993 г. N 5142-1 "О донорстве крови и ее компонентов".

Прогулом является также и неявка без уважительных причин на работу, куда работник был переведен в соответствии с действующим законодательством. Если же перевод был осуществлен с нарушением законодательства, то отказ работника от такого перевода нельзя расценивать как прогул.

В действующем законодательстве не определены уважительные причины, при наличии которых отсутствие работника на работе не признается прогулом. В связи с этим уважительность причины отсутствия работника оценивает сам работодатель (а при возникновении трудового спора - орган, рассматривающий его);

- подпункта "б" п. 6 ст. 81 ТК РФ (появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения). По этому основанию теперь могут быть уволены работники, находившиеся в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения в рабочее время на месте исполнения трудовых обязанностей, что должно быть подтверждено медицинским заключением либо другими видами доказательств в соответствии со ст. 55 ГПК РФ, которые в случае возникновения трудового спора должны быть соответственно оценены судом;

- подпункта "в" п. 6 ст. 81 ТК РФ (разглашение работником охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной или иной), ставшей известной ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника). Увольнение работника по данному основанию может последовать только тогда, когда он был допущен к сведениям, составляющим ту или иную тайну, а сохранение такой тайны (кроме государственной) обусловлено заключенным работником трудовым договором.

Определение коммерческой и служебной тайны дано в ст. 139 ГК РФ, которая под такой тайной понимает информацию, имеющую действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатель информации принимает меры по охране ее конфиденциальности. Информация, составляющая служебную или коммерческую тайну, защищается способами, предусмотренными ГК РФ и другими законами <1>;

<1> См. об этом более подробно: Комментарий постатейный к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Н.Г. Гладков, И.О. Снигирева. С. 215 - 217.

- подпункта "г" п. 6 ст. 81 ТК РФ (совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях). Как видим, увольнение по данному основанию возможно даже за совершение мелкого хищения имущества.

В судебной практике под чужим имуществом понимается любое имущество работодателя, других работников, а также лиц, не являющихся работниками данной организации <1>.

<1> См.: п. 44 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 в редакции от 28 декабря 2006 г. N 63.

Установленный законодательством (ст. 193 ТК РФ) месячный срок для применения дисциплинарных взысканий исчисляется в данном случае со дня вступления в законную силу приговора суда или со дня вынесения компетентным органом или должностным лицом постановления об административном взыскании <1>;

<1> См.: Там же.

- подпункта "д" п. 6 ст. 81 ТК РФ (установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушением работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий). Исходя из содержания указанной нормы ТК РФ следует признать, что законодатель предоставил работодателю право расторгнуть трудовой договор с работником, виновным в нарушении норм по охране труда.

При расторжении трудового договора по данному основанию необходимо одновременно наличие трех условий:

1) противоправное поведение работника (нарушение им конкретных требований по охране труда);

2) наличие вредоносного результата (несчастный случай, причем вне зависимости от того, с кем он произошел, с самим работником или с другим лицом; авария, катастрофа) или реальная угроза его наступления;

3) причинно-следственная связь между двумя этими обстоятельствами;

- пункта 7 ст. 81 ТК РФ (совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим товарные или денежные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя). На основании указанного пункта могут быть уволены только работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности, например лица, занятые приемом, хранением, транспортировкой, экспедированием, распределением этих средств и т.п. К ним относятся продавцы, кассиры, инкассаторы, кладовщики, заведующие

складами, администраторы торговых залов и др. Работники, не обслуживающие непосредственно денежные или товарные ценности, не могут быть уволены по этому основанию.

Работники подлежат увольнению независимо от того, был ли с ними заключен письменный договор о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности <1>. При увольнении работодатель обязан иметь доказательства, свидетельствующие о вине работника в совершении действий, дающих ему основание для утраты доверия, такие как, например, данные ревизии, инвентаризации, контрольной закупки и т.д.

<1> Подробно о таких письменных договорах изложено в § 5 главы 3 раздела III.

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. N 2 (п. 45) указал, что при установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой <1>.

<1> См.: Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. N 3.

Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, были совершены работником именно по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей, то он может быть уволен с работы по п. 7 ст. 81 ТК РФ только при условии соблюдения общего порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ <1>.

<1> См.: п. 47 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. в редакции от 28 декабря 2006 г.

В случае, когда виновные действия (бездействие) были совершены работником не по месту работы или по месту работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей, увольнение не является мерой дисциплинарного взыскания и соответственно не требует соблюдения сроков, предусмотренных ст. 193 ТК РФ, так как в силу ч. 1 ст. 192 ТК РФ дисциплинарные взыскания применяются только за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Вместе с тем при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 7 ст. 81 ТК РФ, суды должны принимать во внимание время, истекшее с момента совершения виновных действий работника, к которому утрачено доверие, его последующее поведение и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора <1>.

<1> См.: Там же.

Увольнение работника по п. 7 ст. 81 ТК РФ допускается при однократном совершении работником виновных действий (бездействия), вызывающих у работодателя утрату доверия;

- пункта 8 ст. 81 ТК РФ (совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, не совместимого с продолжением данной работы). На основании данной нормы ТК РФ могут быть уволены лишь работники, выполняющие воспитательные функции, к которым судебная практика относит учителей, преподавателей учебных заведений, воспитателей детских учреждений, мастеров производственного обучения.

Основанием для увольнения таких работников служит совершение ими аморального поступка, не совместимого с продолжением данной работы, включая поступки, совершенные в быту, в общественных местах.

К сожалению, законодательство не содержит понятия аморального поступка.

В словаре русского языка слово "аморальный" толкуется как "противоречащий морали, безнравственный поступок человека". В свою очередь, слово "безнравственный" толкуется как "нарушающий правила нравственности, противоречащий им" <1>.

<1> См.: Ожегов С.И. Словарь русского языка / Под ред. Н.Ю. Шведовой. 16-е изд., испр. М.: Рус. яз., 1984. С. 23, 37.

Применительно к трудовым отношениям, как нам представляется, под аморальным поступком следует понимать нарушение работником норм общественной морали, отрицательно влияющее на выполнение им своих воспитательных функций, вытекающих из содержания трудового договора.

Увольнение работника по п. 8 ст. 81 ТК РФ требует соблюдения порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности, если эти проступки совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Если проступки совершены в

быту или общественном месте, то, согласно Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. (п. 47), увольнение не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными ст. 193 ТК РФ;

- пункта 9 ст. 81 ТК РФ (принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером организации, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации). Необоснованным принято считать решение, если в результате именно его наступили неблагоприятные последствия, указанные в рассматриваемой норме ТК РФ. Примером принятия такого необоснованного решения может служить незаконное увольнение работника в связи с мнимым сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), которое приводит к материальному ущербу организации, поскольку восстановление работника на работе влечет за собой оплату ему времени вынужденного прогула за счет средств организации, в которой он работал.

Как указано в п. 48 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г., решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом если ответчик не представил доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в п. 9 ст. 81 ТК РФ, увольнение по данному основанию не может быть признано законным.

Увольнение по п. 9 ст. 81 ТК РФ применяется к строго ограниченному кругу лиц, перечисленных в законе. Подразделение юридического лица может считаться обособленным, если оно отвечает требованиям, содержащимся в ст. 55 ГК РФ "Представительства и филиалы". Сведения о представительствах и филиалах должны содержаться в учредительных документах юридических лиц, а их деятельность регулируется положениями, утвержденными в установленном порядке. Руководители филиалов и представительств назначаются на должность юридическим лицом и действуют на основании доверенности.

Согласно п. 48 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. обязанность доказать наличие неблагоприятных последствий возлагается на работодателя;

- пункта 10 ст. 81 ТК РФ (однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей). Как видим, субъектом дисциплинарной ответственности по указанной норме ТК РФ может быть только руководитель организации (филиала, представительства), его заместители. С руководителями других структурных подразделений организации, их заместителями, а также главным бухгалтером организации трудовой договор по этому основанию не может быть расторгнут. Однако трудовой договор с такими работниками может быть расторгнут, как уже указывалось, за однократное грубое нарушение ими своих трудовых обязанностей по п. 6 ст. 81 ТК РФ, если совершенные ими деяния подпадают под перечень грубых нарушений, указанных в подпунктах "а" - "д" п. 6 ст. 81 ТК РФ, либо в иных случаях, если это предусмотрено федеральными законами.

В п. 49 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 указано, что вопрос о том, является ли допущенное нарушение названными в п. 10 ст. 81 ТК РФ лицами грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе. Грубым нарушением в соответствии с названным Постановлением Пленума Верховного Суда, в частности, признается неисполнение обязанностей, возложенных на этих лиц трудовым договором, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации <1>.

<1> См.: Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

Применение не предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине дисциплинарных взысканий позволяет признать решение работодателя о применении дисциплинарного взыскания незаконным.

Специальная дисциплинарная ответственность установлена главным образом уставами и положениями о дисциплине работников в отдельных отраслях российской экономики <1>, а также отдельными федеральными законами <2>.

<1> См., например: Устав о дисциплине работников морского транспорта. Утв. Постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 395 // СЗ РФ. 2000. № 22. Ст. 2311; Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота РФ. Утв. Постановлением Правительства РФ от 21 сентября 2000 г. № 708 // СЗ РФ. 2000. № 40. Ст. 3965; Устав о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота. Утв. Постановлением Правительства РФ от 22 сентября 2000 г. № 715 // СЗ РФ. 2000. № 40. Ст. 3966; Устав о дисциплине работников организаций с особо

опасным производством в области использования атомной энергии. Утв. Постановлением Правительства РФ от 10 июля 1998 г. N 744 // Российская газета. 1998. 27 авг.; Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ. Утв. Постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. (с изменениями и дополнениями) // Трудовое законодательство: Сб. нормативных актов / Сост. К.Н. Гусов. М., 2005. С. 386.

<2> См., например: Закон РФ "О прокуратуре Российской Федерации" от 17 января 1992 г. (в ред. федеральных законов, включая Федеральный закон от 4 ноября 2005 г. N 138-ФЗ) с изменениями, внесенными Постановлениями Конституционного Суда РФ от 18 февраля 2000 г. N 3-П, от 11 апреля 2000 г. N 6-П, Федеральными законами от 27 декабря 2000 г. N 150-ФЗ, от 30 декабря 2001 г. N 194-ФЗ, Постановлениями Конституционного Суда РФ от 17 июля 2002 г. N 13-П, от 18 июля 2003 г. N 13-П); Федеральный закон "О железнодорожном транспорте в Российской Федерации" от 10 января 2003 г. N 17-ФЗ // СЗ РФ. 2003. N 2. Ст. 169; N 28. Ст. 2884; Федеральный закон от 21 ноября 1995 г. N 170-ФЗ "Об использовании атомной энергии" (с изменениями и дополнениями) // СЗ РФ. 1995. N 48. Ст. 4552; 2003. N 46 (ч. 1). Ст. 4436.

Соответственно, и законодательство различает общего субъекта дисциплинарной ответственности и специального. Общим считается каждый работник, совершивший дисциплинарный проступок, за исключением тех, кто в силу специальных нормативных правовых актов является специальным субъектом.

Как те, так и другие субъекты трудового договора должны обладать трудовой правоспособностью - общей предпосылкой ответственности, но вторые, кроме того, имеют еще и специальную предпосылку, то есть выполняют трудовые обязанности (трудовую функцию) особого характера.

Специальная дисциплинарная ответственность обусловлена рядом причин: во-первых, спецификой трудовых функций, выполняемых работниками; во-вторых, особо тяжелыми последствиями, которые могут наступить в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения ими возложенных трудовых обязанностей. При этом следует подчеркнуть, что специальная дисциплинарная ответственность устанавливается не для всех работников, а только тех из них, которые указаны в соответствующих уставах и положениях о дисциплине, а также федеральных законах.

Среди ученых в области трудового права нет единого мнения по поводу критериев отличия специальной дисциплинарной ответственности от общей дисциплинарной ответственности в сфере труда.

О.И. Карпенко в качестве таких критериев выделяет: круг субъектов ответственности; более широкое понятие дисциплинарного проступка по уставам и положениям о дисциплине; применение более строгих мер дисциплинарного взыскания за нарушение дисциплины труда <1>.

<1> См.: Карпенко О.И. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: понятие и виды: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. С. 93.

По мнению В.Г. Самойлова, таких критериев "существует объективно больше": по составу субъектов; по источникам правового регулирования; по видам дисциплинарных взысканий; по порядку применения мер дисциплинарной ответственности и снятия взысканий; по порядку обжалования примененных мер дисциплинарного взыскания <1>.

<1> См.: Самойлов В.Г. Указ. соч. С. 84.

Анализ специального законодательства о дисциплине труда позволяет прийти к выводу, что более правильной является позиция по этому вопросу К.Н. Гусова и В.Н. Толкуновой, которые считают, что специальная дисциплинарная ответственность отличается от общей дисциплинарной ответственности в основном:

- 1) по кругу лиц, подпадающих под действие соответствующих норм;
- 2) по мерам дисциплинарного взыскания;
- 3) кругом лиц и органов, наделенных дисциплинарной властью;
- 4) по установленному порядку обжалования взысканий <1>.

<1> См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. М., 2005. С. 328.

Таким образом, под специальной дисциплинарной ответственностью следует понимать совокупность правовых норм, определяющих обязанность специальных субъектов трудового права понести меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные соответствующими федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине отдельных категорий работников при определенных условиях и в предусмотренных законом случаях.

Специальная дисциплинарная ответственность предусматривает ряд более строгих по сравнению с общей дисциплинарной ответственностью мер дисциплинарного взыскания. В некоторых случаях такая ответственность расширяет понятие дисциплинарного проступка.

В порядке примера можно взять ряд специальных нормативных актов, регламентирующих дисциплину труда в организациях отдельных отраслей экономики России.

Так, в Положении "О дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации" подчеркивается, что оно определяет особые условия соблюдения работниками железнодорожного транспорта дисциплины, поскольку нарушение ее на железнодорожном транспорте создает угрозу жизни и здоровью людей, безопасности движения поездов, сохранности перевозимых грузов, багажа и вверенного имущества, а также приводит к невыполнению договорных обязательств.

Под действие этого Положения подпадают все работники организаций железнодорожного транспорта, относящихся к государственной собственности Российской Федерации, независимо от их организационно-правовой формы, в том числе и работники центрального аппарата Министерства путей сообщения РФ, за исключением работников жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, системы рабочего снабжения, общественного питания на железнодорожном транспорте и т.д.

В соответствии с п. 14 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта дисциплинарным проступком, за который может быть наложено дисциплинарное взыскание, признается нарушение установленных правил поведения в служебных помещениях организации и не при исполнении трудовых обязанностей.

На основании п. 15 указанного Положения за совершение работником дисциплинарного проступка к нему могут применяться, помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, следующие виды дисциплинарных взысканий:

а) лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом, мотор-вагонным подвижным составом, специальным самоходным подвижным составом, водителя - удостоверения на право управления дрезиной, помощника машиниста локомотива, мотор-вагонного подвижного состава, специального самоходного подвижного состава - свидетельства помощника машиниста, помощника водителя дрезины - удостоверения помощника водителя на срок до трех месяцев или одного года, с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок по основаниям и в порядке, предусмотренном п. 16 указанного Положения;

б) освобождение от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железных дорог, и государственных организаций промышленного железнодорожного транспорта или иной работой по обеспечению безопасности движения поездов и маневровой работы и сохранности перевозимых грузов, багажа и вверенного имущества, с предоставлением работы с согласия работника с учетом профессии (специальности);

в) увольнение, кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством, также за совершение работником грубого нарушения дисциплины, создавшего угрозу безопасности движения поездов, жизни и здоровью людей или приведшего к нарушению сохранности грузов, багажа и вверенного имущества.

Перечень грубых нарушений дисциплины, за которые может налагаться указанное дисциплинарное взыскание, и категорий работников, которые могут быть привлечены к этому виду ответственности, утверждается Министерством путей сообщения РФ по согласованию с Центральным комитетом Независимого профсоюза железнодорожников и транспортных строителей России.

Для работников морского транспорта кроме дисциплинарных взысканий, указанных в ст. 192 Трудового кодекса РФ, специальным законодательством предусмотрено еще одно взыскание - предупреждение о неполном служебном соответствии <1>. Оно применяется в следующих случаях:

<1> См.: Устав о дисциплине работников морского транспорта. Утв. Постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. // Бюллетень Минтруда России. 2000. N 7.

а) систематического невыполнения служебных обязанностей и распоряжений руководителя;

б) неоднократного совершения дисциплинарных проступков;

в) нарушений законов и иных нормативных правовых актов по вопросам обеспечения безопасности мореплавания, сохранности имущества на море, предотвращения возникновения ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей, защиты и сохранения морской среды.

Следует заметить, что дисциплина работников морского транспорта состоит в соблюдении ими правил и норм, установленных не только законами и иными нормативными актами Российской Федерации, но и в соблюдении ими норм и правил, установленных международными договорами Российской Федерации. Поэтому Устав о дисциплине работников морского флота расширяет по сравнению с общим трудовым законодательством понятие дисциплинарного проступка. Таковым

согласно п. 13 Устава признается нарушение работником морского транспорта трудовой дисциплины на борту судна, в служебных помещениях и на территории организаций морского транспорта.

Иные дополнительные (помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ) дисциплинарные взыскания за нарушение дисциплины труда установлены п. 10 Устава о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии <1>.

<1> См.: Собрание законодательства РФ. 1998. N 29. Ст. 3557.

Устав, в частности, предусматривает следующие виды дисциплинарных взысканий:

1) предупреждение о неполном служебном соответствии;
2) перевод с согласия работника на другую, нижеоплачиваемую работу или другую, низшую должность на срок до трех месяцев;

3) перевод с согласия работника на работу, не связанную с проведением работ в особо опасном производстве в области использования атомной энергии, с учетом профессии (специальности) на срок до одного года;

4) освобождение от занимаемой должности, связанной с проведением работ в особо опасном производстве в области использования атомной энергии, с предоставлением с согласия работника иной работы с учетом профессии (специальности);

5) увольнение за однократное нарушение законодательства Российской Федерации в области использования атомной энергии из числа нарушений, предусмотренных ст. 61 Федерального закона "Об использовании атомной энергии", если последствия этого нарушения создают угрозу для безопасности работы организации и представляют опасность для жизни и здоровья людей.

Как видим, в организациях транспорта и в организациях с особо опасным производством в отношении лиц, совершивших дисциплинарные проступки, могут применяться дисциплинарные санкции, которые по своему содержанию отличаются от дисциплинарных взысканий, предусмотренных общим законодательством о дисциплинарной ответственности работников.

Обжалование дисциплинарных взысканий по уставам и положениям о дисциплине осуществляется в общем порядке в органах по рассмотрению трудовых споров (комиссия по трудовым спорам, суд). Увольнение производится в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

Законом РФ "О прокуратуре Российской Федерации" от 17 января 1992 г. N 2202-1 (ред. от 02.03.2007) установлена специальная дисциплинарная ответственность для прокурорских работников. Трудовые отношения работников органов и учреждений прокуратуры в силу ст. 40 (п. 2) названного Закона регулируются законодательством Российской Федерации о труде и законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе <1> с учетом особенностей, предусмотренных Законом РФ "О прокуратуре Российской Федерации".

<1> См.: Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2004. N 31. Ст. 3215.

Установление особенностей в правовом регулировании труда работников прокуратуры как работников, состоящих в трудовых отношениях с государственными органами и учреждениями, обусловлено спецификой (особенностями) их профессиональной деятельности, которая связана с реализацией функций государства по осуществлению от имени Российской Федерации надзора за соблюдением Конституции РФ и исполнением законов, действующих на территории Российской Федерации, а также важностью и сложностью задач, стоящих перед работниками прокуратуры, характером служебных обязанностей, возлагаемых на них, и их значимостью в деле социальных и экономических преобразований, проводимых в России.

Суть этих особенностей состоит в том, что, с одной стороны, они закрепляют более жесткие требования к работникам прокуратуры, а с другой - устанавливают для них дополнительные по сравнению с Трудовым кодексом РФ льготы и социальные гарантии.

Дисциплинарной ответственности работников прокуратуры посвящена ст. 41.7 указанного Закона, в соответствии с которой за неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками своих служебных обязанностей и совершение проступков, порочащих честь прокурорского работника, руководители органов и учреждений прокуратуры имеют право налагать на них следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

строгий выговор;

понижение в классном чине;

лишение нагрудного знака "За безупречную службу в прокуратуре Российской Федерации";

лишение нагрудного знака "Почетный работник прокуратуры Российской Федерации";
предупреждение о неполном служебном соответствии;
увольнение из органов прокуратуры.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Как видим, перечень дисциплинарных взысканий, применяемых к работникам прокуратуры на основании указанного специального нормативного правового акта, достаточно широк и во многом отличается от общего трудового законодательства (ст. 192 ТК РФ), уставов и положений о дисциплине, предусматривающих дисциплинарные взыскания.

Закон о прокуратуре четко обозначил субординацию руководителей органов и учреждений при применении к работникам той или иной меры дисциплинарного взыскания.

Так, в соответствии со ст. 41.7 Закона Генеральный прокурор РФ имеет право налагать дисциплинарные взыскания в полном объеме (все виды дисциплинарных взысканий). Он определяет полномочия соответствующих руководителей по привлечению к дисциплинарной ответственности работников, назначаемых на должность Генеральным прокурором РФ.

Прокуроры субъектов Российской Федерации, приравненные к ним прокуроры и директора (ректоры) научных и образовательных учреждений прокуратуры имеют право налагать дисциплинарные взыскания на работников, назначаемых ими на должность, за исключением лишения нагрудного знака "Почетный работник прокуратуры Российской Федерации".

Прокуроры городов, районов, приравненные к ним прокуроры имеют право налагать дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора, строгого выговора, а также увольнения работников, назначаемых ими на должность.

В Законе о прокуратуре (п. 5 ст. 41.7) особо подчеркивается, что наложение дисциплинарного взыскания в виде увольнения из органов прокуратуры работников, награжденных нагрудным знаком "Почетный работник прокуратуры Российской Федерации", может быть применено только с согласия Генерального прокурора РФ.

Закон о прокуратуре (п. 9 ст. 41.7) предусматривает возможность применения особой процедуры привлечения работников прокуратуры к дисциплинарной ответственности. Она заключается в том, что работник, допустивший дисциплинарный проступок, может быть по распоряжению руководителя органа или учреждения прокуратуры, имеющего права назначать работника на соответствующую должность, временно (но не более чем на один месяц), до решения вопроса о наложении дисциплинарного взыскания отстранен от должности. За время отстранения от должности работнику выплачивается денежное содержание в размере должностного оклада, доплат за классный чин и выслугу лет.

Такое отстранение само по себе не является дисциплинарным взысканием. Оно применяется в случаях, когда для решения вопроса о дисциплинарной ответственности необходимы выяснение или проверка тех или иных обстоятельств, связанных с дисциплинарным (служебным) проступком (в частности, подтверждающим вину работника, степень этой вины и др.), а продолжение исполнения им своих должностных обязанностей в этот период нецелесообразно.

Отметим, что подобной процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности Трудовой кодекс РФ не предусматривает, хотя допускает возможность отстранения от работы (должности) в силу ст. 76 ТК РФ. Однако отстранение от работы (недопущение к работе) здесь может иметь место только в случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом в период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата согласно ст. 76 ТК РФ не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

В соответствии с п. 4 ст. 40 Федерального закона "О прокуратуре Российской Федерации" работники вправе обжаловать вышестоящему руководителю и (или) в суд решения руководителей органов и учреждений прокуратуры по вопросам прохождения службы. Очевидно, что такое право работникам прокуратуры предоставлено и в случае обжалования дисциплинарных взысканий, наложенных на них на основании ст. 41.7 указанного Закона. Это в полной мере соответствует ст. 37 (п. 4) Конституции Российской Федерации, которая признает право каждого гражданина на индивидуальные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения.

§ 9. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий

Важным фактором эффективности правовых норм, регулирующих дисциплину труда и ответственность за ее исполнение, является умелое и квалифицированное применение норм трудового права о дисциплинарной ответственности (как общей, так и специальной). Практика убеждает, что при правильном и законном использовании указанного законодательства такие нормы положительно влияют на поведение работников в процессе труда, укрепление трудовой дисциплины и в конечном счете на общее состояние правопорядка в данной организации.

Поэтому привлечение работника к дисциплинарной ответственности должно осуществляться работодателем в строгом соответствии с общими правилами дисциплинарного производства.

Реализация дисциплинарной ответственности в сфере труда осуществляется в соответствии с порядком, регламентированным ст. 193 ТК РФ, который предусматривает целый ряд правовых гарантий для работников в целях недопущения необоснованного привлечения их к такой ответственности.

Когда речь идет о порядке привлечения работника к дисциплинарной ответственности, под этим следует понимать дисциплинарное производство, то есть процедуру применения мер дисциплинарной ответственности.

Исходя из содержания ст. 193 ТК РФ, процедура применения к работнику дисциплинарного взыскания должна, по нашему мнению, включать следующие стадии:

во-первых, возбуждение и расследование работодателем (или его представителем) дела;

во-вторых, вынесение работодателем (его представителем) решения о необходимости привлечения работника к дисциплинарной ответственности и выбор применяемой меры ответственности;

в-третьих, предварительное согласование избранной работодателем меры ответственности с компетентным органом, если это требуется законодательством;

в-четвертых, издание приказа (распоряжения) и привлечение работника к дисциплинарной ответственности.

Прекращение дисциплинарного дела в связи с окончанием срока действия дисциплинарного взыскания или досрочным его снятием (ст. 194 ТК РФ) следует также отнести к процедуре дисциплинарного производства в трудовых правоотношениях.

Дисциплинарное производство начинается с возбуждения работодателем дела и выявления им обстоятельств и причин, служащих основанием для постановки вопроса о привлечении работника к дисциплинарной ответственности и выбора приемлемой меры ответственности.

В трудовом законодательстве и иных актах, содержащих нормы трудового права, способ возбуждения дисциплинарного производства не уточняется. На практике возбуждение такого производства чаще всего заключается в обвинении работодателем работника в совершении дисциплинарного проступка с одновременным затребованием от него письменного объяснения (ч. 1 ст. 193 ТК РФ), в опросе работодателем свидетелей (очевидцев) или в ознакомлении с предложением привлечь работника к дисциплинарной ответственности и с сопроводительными материалами о дисциплинарном проступке, полученными от лица, не имеющего права на применение мер дисциплинарной ответственности за данный дисциплинарный проступок.

Истребование от работника письменного объяснения по поводу предъявляемых к нему претензий, связанных с нарушением им трудовых обязанностей, до применения дисциплинарного взыскания имеет большое юридическое значение. Изложение работником обстоятельств, послуживших причиной нарушения дисциплины труда, дает работодателю выявить причины и обстоятельства нарушения дисциплины труда, оценить их объективно и в полном объеме, а следовательно, и определить справедливую меру наказания.

Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать указанное объяснение в письменной форме не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

На следующей стадии дисциплинарного производства в отношении нарушителя дисциплины труда избирается мера дисциплинарного взыскания, о чем издается соответствующий приказ (распоряжение). За каждое нарушение дисциплины труда, как уже отмечалось, может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Нельзя, например, за один и тот же проступок объявить работнику выговор и уволить его с работы. Вместе с тем допускается одновременное привлечение работника к дисциплинарной и материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю.

Трудовое законодательство требует от работодателя до применения дисциплинарного взыскания всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах допущенного работником дисциплинарного проступка. Поэтому расследование работодателем (его представителем) проступка часто заключается в затребовании от свидетелей (очевидцев) доказательств и ознакомление с такими доказательствами и материалами.

Работодатель обязан выявить все обстоятельства, имеющие значение для постановки вопроса о привлечении работника к дисциплинарной ответственности и выбора применяемой меры ответственности. К числу таких обстоятельств согласно действующему законодательству относятся: степень вины; тяжесть совершенного проступка; вред, причиненный данным проступком; обстоятельства, при которых проступок совершен; мотивы проступка; предшествующая работа лица, совершившего проступок. Изложенные выше обстоятельства часто достаточно конкретно изложены в приказах о наложении дисциплинарных взысканий, принятых работодателями.

На практике при определении меры дисциплинарной ответственности учитываются и многие другие обстоятельства, например: тяжелое влияние ряда семейных обстоятельств на психику работника; чистосердечное раскаяние и заверение впредь не повторять подобного правонарушения; сделанные работником правильные выводы о проступке и положительная оценка его трудовой деятельности в последующий период; проявление высокомерия и пренебрежение интересами коллектива; отрицательное влияние поведения работника на взаимоотношения членов коллектива работников организации (структурного подразделения) и т.п. По нашему мнению, принятие во внимание при наказании этих данных, характеризующих личность работника, свидетельствует о положительной индивидуализации применения мер дисциплинарной ответственности в организациях.

В контексте изложенного выше мы предлагаем включить в правила внутреннего трудового распорядка или коллективный договор данной организации обязанность руководителя организации выявлять не только мотивы и причины совершенного дисциплинарного проступка, но и все обстоятельства, имеющие значение для постановки вопроса о привлечении работника к дисциплинарной ответственности и выборе применяемой меры ответственности. В перечне таких обстоятельств было бы целесообразно указать, что работодатель (его представитель) помимо предшествующей работы должен выяснить и другие обстоятельства, характеризующие личность работника.

Работодатель, взвешивая обстоятельства, имеющие значение для постановки вопроса и привлечения к дисциплинарной ответственности работника, обязан в соответствии с законодательством выбрать конкретный способ воздействия на нарушителя дисциплины труда. Руководитель, не использующий или превысивший предоставленные ему дисциплинарные права, несет за это ответственность в установленном порядке <1>.

<1> См., например: п. 21 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта.

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно после обнаружения дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения ущерба, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда должностному лицу, которому подчинен работник, стало известно о проступке, независимо от того, наделено ли это лицо правом наложения взысканий или нет. Доведение сведений о совершенном дисциплинарном проступке до лица, пользующегося правом приема и увольнения работников, является обязанностью непосредственного руководителя работника. Невыполнение данной обязанности в течение одного месяца лишает работодателя права применить к работнику дисциплинарное взыскание.

К отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные), отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы <1>.

<1> См.: п. 34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2.

Отсутствие на работе по другим причинам не прерывает течение указанного срока. На практике время прогула, когда работник мог не знать о наложении взыскания, обычно не включается в данный месячный срок и он начинает исчисляться с момента выхода работника на работу. Это правило применяется и к так называемым длящимся правонарушениям, когда противоправное действие (бездействие) продолжается, несмотря на применение взыскания <1>.

<1> См.: Комментарий постатейный к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Н.Г. Гладков, И.О. Сенигирева. С. 456, 457.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. Этот срок исчисляется не со дня обнаружения, а именно со дня совершения дисциплинарного проступка. Причины его истечения не могут служить основанием для восстановления права на применение дисциплинарного взыскания.

В ст. 193 ТК РФ предусмотрено исключение из указанных правил, которое позволяет применить дисциплинарное взыскание не позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка по результатам ревизии или аудиторской проверки. При этом также действует месячный срок наложения дисциплинарного взыскания, исчисляемый со дня обнаружения дисциплинарного проступка. В данном случае днем обнаружения следует считать день ознакомления работника с

актом ревизии, документами проверки финансово-хозяйственной деятельности, аудиторской проверки, в которых указано на совершение дисциплинарного проступка.

В указанные сроки (6 месяцев и 2 года) не включается время производства по уголовному делу (ч. 4 ст. 193 ТК РФ).

Иногда законодательством требуется в качестве гарантии для работников предварительное согласование избранного работодателем дисциплинарного взыскания с соответствующим органом. Такое согласование требуется, например: в отношении работников моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ) <1>; работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзов организаций и не освобожденных от основной работы (ст. 374 ТК РФ); лиц, участвующих в коллективных переговорах (ст. 39 ТК РФ), и др.

<1> Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Статьей 193 (ч. 6) ТК РФ предусматривается, что любое дисциплинарное взыскание объявляется в приказе (распоряжении) работодателя с указанием мотивов его применения, то есть конкретный дисциплинарный проступок, за совершение которого работник подвергается взысканию.

Не позднее трех дней со дня издания приказа (распоряжения) о применении к работнику дисциплинарного взыскания работодатель обязан ознакомить работника с этим приказом под роспись. Несоблюдение этого требования лишает работодателя права при возникновении спора ссылаться на свидетельские показания для подтверждения данного ознакомления. Если работник отказался ознакомиться с приказом (распоряжением) о применении дисциплинарного взыскания под роспись, составляется акт об отказе. Такой акт позволяет работодателю использовать свидетельские показания лиц, подписавших его, для подтверждения состоявшегося отказа. Иначе говоря, отказ работника удостоверить своей подписью факт предъявления ему соответствующего приказа (распоряжения) не имеет юридического значения и не влияет на действительность объявленного дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание (за исключением увольнения с работы) может быть обжаловано в комиссию по трудовым спорам (КТС), государственную инспекцию труда. Работник вправе обратиться одновременно в КТС и в инспекцию труда.

Дисциплинарное взыскание в виде увольнения, а также другие дисциплинарные взыскания могут быть обжалованы в суд. И в данном случае не исключено одновременное обращение в государственную инспекцию труда и в суд.

Суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров (в силу ч. 1 ст. 195 ГПК РФ), должен вынести законное и обоснованное решение. Обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из ст. ст. 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности - таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм <1>.

<1> См.: п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2.

Дисциплинарное взыскание является действующим в течение одного года со дня его применения.

В силу ст. 194 ТК РФ, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Применение в течение срока действия дисциплинарного взыскания нового дисциплинарного взыскания влечет исчисление годичного срока со дня применения последнего дисциплинарного взыскания. По истечении годичного срока со дня применения последнего дисциплинарного взыскания работник считается не имеющим дисциплинарных взысканий.

При этом приказа (распоряжения) не требуется, ибо дисциплинарное взыскание снимается с работника автоматически.

Устанавливая годичный срок действия дисциплинарного взыскания, законодатель вместе с тем допускает возможность досрочного его снятия.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству

его непосредственного руководителя или представительного органа работников, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник. Удовлетворение подобного ходатайства является правом, а не обязанностью работодателя.

Законодательство не устанавливает какого-либо минимального срока, по истечении которого может ставиться вопрос о снятии дисциплинарного взыскания. В каждом конкретном случае это определяется исходя из конкретных обстоятельств, поведения работника и инициативы лиц, имеющих право ходатайствовать о снятии взыскания.

О досрочном снятии дисциплинарного взыскания работодатель (его представитель), наложивший это взыскание, издает приказ (распоряжение). Работник, с которого досрочно снято дисциплинарное взыскание, считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Дисциплинарные взыскания в трудовую книжку не заносятся. Исключение составляет увольнение работника по основаниям, установленным п. 5 ст. 81 ТК РФ, подп. "а" - "д" п. 6 ст. 81 ТК РФ, п. п. 7 - 10 ст. 81 ТК РФ.

Причина увольнения записывается в точном соответствии с формулировкой Трудового кодекса РФ и со ссылкой на соответствующую статью и пункт, подпункт закона <1>.

<1> См.: Федин В.В. Комментарий к Постановлению Правительства Российской Федерации "О трудовых книжках". М., 2003. С. 27 - 36.

Говоря о дисциплинарном производстве в трудовых правоотношениях как процедуре применения мер дисциплинарной ответственности, нельзя упустить из виду, что одной из актуальных проблем кодификации российского трудового права в последние годы остается вопрос о принятии Трудового процессуального кодекса Российской Федерации. О необходимости принятия подобного акта много говорят в науке трудового права <1>.

<1> См.: Миронов В.И. Источники трудового права Российской Федерации: теория и практика: Автореф. докт. дис. М., 1998. С. 53, 54; Костян И.А. О концепции Трудового процессуального кодекса // Проблемы защиты трудовых прав граждан. Материалы научно-практической конференции "Проблемы защиты трудовых прав граждан". М., 2004. С. 31 - 39; Бердычевский В.С. О концепции формирования специализированных трудовых судов и Трудового процессуального кодекса // Проблемы защиты трудовых прав граждан. Материалы научно-практической конференции. М., 2004. С. 205 - 212; и др.

Мы присоединяемся к возражениям В.Н. Скобелкина <1> по поводу необходимости принятия Трудового процессуального кодекса вообще и его содержания, предложенного, в частности, В.И. Мироновым <2>.

<1> См.: Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999. С. 307, 308.

<2> См.: Миронов В.И. Указ. соч. С. 53, 54.

Трудовой процессуальный кодекс по своему назначению должен регулировать не правоприменительную деятельность в общепринятом ее понимании, а исключительно такую, которая связана с разрешением трудовых споров.

Сторонники принятия Трудового процессуального кодекса предлагают включить в этот Кодекс нормы, регулирующие правоприменительную деятельность работодателей, самозащиту трудовых прав работников, деятельность по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, обобщение правоприменительной практики.

Следовательно, главные разделы, посвященные порядку разбирательства в несудебных органах (КТС, примирительная комиссия, трудовой арбитраж и др.), в содержание Трудового процессуального кодекса не включаются.

И надо согласиться с мнением В.Н. Скобелкина о том, что принятие Трудового процессуального кодекса в конечном счете связано с созданием трудовых судов. По этому поводу он писал: "Не будет их, этот кодекс не нужен... Создание трудовых судов не должно вести к ликвидации КТС и системы примирительно-партнерского разрешения трудовых споров (конфликтов)" <1>.

<1> См.: Скобелкин В.Н. Указ. соч. С. 307.

Нам представляется, что такая позиция в современных условиях политического, экономического и социального развития российского государства является действительно правильной. Достаточно сказать, что создание в нашей стране специальных судов по рассмотрению и разрешению трудовых споров не предусмотрено в обозримой перспективе

реорганизации судебной системы Российской Федерации, которая в условиях сегодняшнего дня признана обоснованной и стабильной.

§ 10. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей

Правовой статус руководителя организации достаточно сложен. Он выполняет специфическую трудовую функцию - осуществление актов, в которых реализуется деятельность организации.

Специфика правового положения руководителя организации, сочетающего в себе и работника, и представителя работодателя в трудовых отношениях, обуславливает необходимость не только предъявления к нему особых требований при исполнении им возложенных на него трудовых обязанностей, но и обеспечения его защиты от необоснованных претензий. Заместители руководителя организации, руководители структурных подразделений организации и их заместители могут выполнять те или иные функции руководителя по его уполномочию. Это является причиной особенностей применения института дисциплинарной ответственности к руководителям и их заместителям, эффективность труда которых оказывает сильное влияние на функционирование организации и поэтому входит в сферу интересов собственника имущества организации. Сам работодатель, а также его представители обязаны соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, условия коллективного договора и соглашения.

Нормы трудового права в целях обеспечения дисциплины труда в организации поддерживают хозяйскую власть работодателя, наделяя его полномочиями по применению не только мер поощрения за добросовестный труд (ст. 191 ТК РФ), но и дисциплинарных взысканий к работникам, нарушившим трудовую дисциплину (ст. ст. 22, 192 ТК РФ).

Очевидно, что руководитель организации, участвуя в качестве органа юридического лица в гражданском обороте, может причинить организации и работодателю более значительный ущерб, чем тот, который может быть причинен рядовым работником. Вследствие этого трудовое законодательство устанавливает повышенную ответственность руководящих работников, выделяя руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей в отдельную категорию работников и устанавливая для них особенности дисциплинарной и иных видов юридической ответственности.

Обязанности работодателя по соблюдению правопорядка в организации реализуются его органом - руководителем организации. Принимая это во внимание, а также возможность нарушений работодателем дисциплины труда, можно говорить о двойственной природе дисциплинарной ответственности руководителя: ответственности руководителя, являющегося работником организации, и ответственности руководителя, выступающего в качестве органа юридического лица - работодателя, нарушившего требования правопорядка. Эта двойственность находит отражение также в отношении законодателя к обязательности применения дисциплинарной ответственности.

По общему правилу в случае совершения работником дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание, а может и не применить его (ст. 192 ТК РФ). В то же время согласно ст. 195 ТК РФ по требованию представительного органа работников работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителям структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения в случае, если подтвердились факты нарушений, указанные в заявлении представительного органа работников о нарушении перечисленными лицами трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения.

Согласно ст. 195 ТК РФ работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников. В случае если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к лицам, перечисленным в ч. 1 ст. 195 ТК РФ, дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения <1>.

<1> Часть 1 ст. 195 ТК РФ следует применять в совокупности с абз. 11 ч. 2 ст. 22, ч. 2 ст. 370 ТК РФ, где предусмотрена обязанность работодателя рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям.

Норма ст. 195 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ) свидетельствует о том, что законодатель проявляет заинтересованность в налаживании социально-партнерских отношений между работодателем и коллективом работников данной организации, основанном на принципе справедливости и гуманного отношения к работнику <1>.

<1> См.: Трудовое право: Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. С. 463.

Статья 195 ТК РФ не регламентирует процедуру рассмотрения заявления представительного органа работников (срок рассмотрения заявления, порядок расследования обстоятельств нарушения правовых норм лицами, указанными в ст. 195 ТК РФ, и т.п.). Однако согласно ч. 2 ст. 370 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ) работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. В такой же срок, по нашему мнению, должно рассматриваться и заявление представительного органа работников о привлечении указанных в ч. 1 ст. 195 ТК РФ лиц к дисциплинарной ответственности.

Отказ от рассмотрения заявления и отказ в удовлетворении требований представительного органа работников могут служить основанием для возбуждения индивидуального или коллективного трудового спора (это зависит от характера нарушения руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения) <1>.

<1> См.: Трудовое право: Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. С. 463 - 464.

Как уже отмечалось, дисциплина труда может достигаться позитивными методами (убеждение, поощрение) и методом принуждения (привлечения к дисциплинарной ответственности). Безусловно, эти меры применимы для всех категорий работников, в том числе они могут, а в установленных законом случаях должны распространяться и на руководителя организации (см. ст. 195 ТК РФ).

Согласно нормам трудового законодательства руководитель, являясь работником организации, обязан соблюдать трудовой распорядок, который в соответствии со ст. 189 ТК РФ включает в себя права, обязанности и ответственность работников, режим работы, время отдыха, меры поощрений и взысканий, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации. Не исключена возможность нарушения трудового распорядка, что является дисциплинарным проступком и должно повлечь дисциплинарную ответственность. Это утверждение в равной степени справедливо для любого работника организации, в том числе и руководителя.

Вместе с тем на практике возникает проблема с субъектом привлечения руководителя к ответственности. Так, если совершенный рядовым работником дисциплинарный проступок с большой долей вероятности станет известен работодателю (его представителю в лице руководителя организации) и работник будет привлечен к дисциплинарной ответственности, то правонарушение, совершенное самим руководителем организации, скорее всего, останется безнаказанным, так как оно не будет обнаружено работодателем.

Понятно, что ст. 195 ТК РФ, регламентирующая обязанность работодателя по привлечению руководителя к ответственности, в случае обнаружения представительным органом работников нарушения трудового законодательства со стороны руководителя и подачи соответствующего заявления может быть применена и в случае несоблюдения руководителем трудового законодательства, напрямую не связанного с нарушением прав других работников. Нарушение руководителем, скажем, режима труда, если оно станет известно представительному органу работников, также может служить основанием для возникновения обязанности работодателя по привлечению руководителя к дисциплинарной ответственности. Но какова вероятность того, что факт, например, опоздания руководителя на работу или отсутствия на рабочем месте станет известен представительному органу работников? Тем более что специфика деятельности руководителя предусматривает частое отсутствие последнего в связи с деловыми встречами и командировками. Более того, в настоящее время подавляющее большинство организаций, в основном средних и мелких, представительного органа работников вовсе не имеют.

Таким образом, работодатель не обладает эффективным механизмом контроля за соблюдением руководителем организации дисциплины труда. Однако, по мнению А.С. Горячева, с которым трудно не согласиться, нет острой необходимости в разработке этих механизмов с использованием института дисциплинарной ответственности. Для защиты интересов собственника трудовым законодательством предусмотрены широкие возможности использования полной

материальной ответственности руководителя, наступающей в том числе в случаях причинения ущерба недобросовестным и некачественным управлением (ст. 277 ТК РФ) <1>.

<1> См. об этом более подробно: Горячев А.С. Особенности дисциплинарной ответственности руководителя.

Анализ ст. 195 и других положений ТК РФ приводит к выводу об обязательности привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей только в случае наличия соответствующего требования представительного органа работников.

Как уже отмечалось, указанные в ст. 195 ТК РФ работники несут дисциплинарную ответственность за совершение ими проступков, связанных с нарушением ими трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения. В других случаях совершения этими работниками дисциплинарного проступка ответственность наступает по нормам ст. 192 ТК РФ. Как отмечают ученые в области трудового права, к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям должна быть применена одна из мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине <1>.

<1> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2007. С. 474.

Для руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей исключение составляет такой вид дисциплинарного взыскания, как увольнение.

Помимо общих оснований увольнения за нарушение трудовых обязанностей руководитель организации (филиала, представительства), его заместители могут быть уволены и по дополнительным основаниям, предусмотренным законом, например по п. 9 ст. 81 ТК РФ - за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации, или по п. 10 ст. 81 Кодекса - за однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Законодательство не определяет, что должно считаться грубым нарушением трудовых обязанностей при увольнении по указанной норме ТК РФ. По сложившейся в РФ судебной практике грубым нарушением признается неисполнение важных обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), которое может повлечь причинение вреда здоровью работников или причинение имущественного ущерба организации, например нарушение правил по охране труда, правил учета материальных ценностей, приписки в статистической отчетности. К грубым нарушениям судебная практика относит также превышение руководителем своих служебных полномочий или использование их в корыстных целях.

Из сказанного выше следует сделать вывод о том, что современное трудовое законодательство в качестве самостоятельных субъектов дисциплинарной ответственности признает руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей, к которым наряду с общими нормами ТК РФ (ст. 192) могут применяться (при определенных условиях) дополнительные меры дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ). При этом во всех случаях работодатель обязан соблюдать порядок применения дисциплинарных взысканий, установленный ст. 193 ТК РФ.

Раздел III. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

§ 1. Понятие и значение материальной ответственности по нормам трудового права

Осуществление в России преимущественно экономических методов управления требует повышения эффективности использования всех правовых средств в борьбе с коррупцией, бесхозяйственностью и расточительством. Особая роль здесь отводится нормам трудового права, регламентирующим возмещение материального ущерба, взаимно причиненного сторонами трудового договора.

Общий принцип договорного права состоит в возложении на каждую из сторон трудового договора ответственности за имущественный ущерб, причиненный другой стороне неисполнением или ненадлежащим исполнением стороной своих договорных обязательств.

Взаимная обязанность сторон трудового договора соблюдать условия трудового договора, включая право работодателя требовать от работников надлежащего исполнения ими трудовых обязанностей, в том числе и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников (ст. 21 ТК РФ), и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам (ст. 22 ТК РФ), является одним из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2 ТК РФ).

Если в результате неисполнения одной из сторон трудового договора своих обязанностей другой стороне причинен имущественный ущерб и (или) моральный вред, сторона, виновная в этом, может быть привлечена к материальной ответственности. Эта ответственность состоит в возложении на сторону трудового договора, причинившую имущественный ущерб другой стороне, обязанность возместить этот ущерб в соответствии с нормами трудового права.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ч. 2 ст. 232 ТК РФ).

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

Обязанность сторон трудового договора возместить причиненный одной из сторон другой стороне договора ущерба наступает независимо от привлечения их к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Материальная ответственность сторон трудового договора по нормам трудового права побуждает как работников, так и работодателя исполнять свои обязанности по трудовому договору так, чтобы со стороны работников не было порчи, утраты, уничтожения, хищений материальных ценностей (имущества) работодателя, а со стороны работодателя обеспечивались бы правовые гарантии работников в отношении их законного права трудиться, своевременно и в полном размере получать заработную плату, обеспечения сохранности имущества работника в процессе труда.

Правовую базу института взаимной материальной ответственности образуют конституционные нормы, например ст. 8 Конституции РФ, закрепляющая формы собственности и их неприкосновенность, ст. 37 - право граждан на труд, на индивидуальные и коллективные трудовые споры, ст. 41 - право на охрану здоровья и медицинскую помощь и др.

Институт взаимной материальной ответственности имеет определенное строение, свою особую структуру, основанную на дифференцированности норм, образующих его содержание.

Применительно к трудовому законодательству Российской Федерации нормы, относящиеся к институту материальной ответственности сторон трудового договора, по нашему мнению, можно сгруппировать на:

- нормы, относящиеся к условиям наступления материальной ответственности стороны трудового договора;
- нормы, относящиеся к материальной ответственности работодателя перед работником;
- нормы, регламентирующие материальную ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю;
- нормы, носящие процессуальный характер, то есть нормы, связанные с порядком возмещения ущерба (вреда), причиненного работником или работодателем.

Принципиально важной новеллой для российского трудового законодательства в новых условиях хозяйствования организаций является закрепление в Трудовом кодексе РФ норм об ответственности работодателя за моральный вред, причиненный работнику (ст. 237 ТК РФ). Сущность морального вреда состоит в умалении (преуменьшении) достоинства или чести личности, что нередко приводит к физическим и нравственным страданиям личности.

Как уже отмечалось, материальная ответственность по российскому трудовому праву - это самостоятельный вид юридической ответственности.

Б.А. Шеломов считал, что материальная ответственность сторон трудового договора состоит в обязанности одной из его сторон возмещать в соответствии с законодательством материальный ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора <1>.

<1> См.: Трудовое право: Учеб. / Отв. ред. О.В. Смирнов. М., 1997. С. 328.

З.А. Кондратьева приходит к выводу о том, что материальная ответственность сторон трудового договора является одним из видов юридической ответственности, заключается в обязанности возместить причиненный другой стороне реальный имущественный ущерб и

наступает при наличии оснований, условий и в объеме, закрепленных в трудовом законодательстве <1>.

<1> См.: Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. М., 2004. С. 384.

По мнению В.Г. Малова, материальная ответственность состоит в возложении на сторону трудового договора (работодателя или работника), причинившую имущественный ущерб (моральный вред) другой стороне, обязанность возместить этот ущерб (вред) в соответствии с нормами трудового (а в случаях, предусмотренных законом, - гражданского) права <1>.

<1> См.: Трудовое право: Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2007. С. 477.

Как видим, в указанных определениях взаимной материальной ответственности по нормам трудового права такая ответственность истолковывается как обязанность той или иной стороны трудового договора возместить ущерб (вред) другой стороне.

Анализ суждений ученых в области трудового права по затронутому вопросу позволяет прийти к выводу о том, что материальная ответственность по нормам трудового права сегодня представляет собой самостоятельный вид юридической ответственности сторон трудового договора за неисполнение или ненадлежащее исполнение ими своих обязанностей по указанному договору.

Однако следует заметить, что Трудовой кодекс РФ (ст. ст. 232, 234, 238) не раскрыл юридическую сущность взаимной материальной ответственности сторон трудового договора, а ограничился лишь констатацией того факта, что работодатель и работник несут взаимную материальную ответственность. В связи с этим мы присоединяемся к мнению А.М. Касумова о необходимости устранить данный пробел и сформулировать следующее определение взаимной материальной ответственности: "Взаимная материальная ответственность - это санкция (мера государственного принуждения), предусмотренная действующим трудовым законодательством (договором), применяемая к одной из сторон трудового правоотношения (работнику или работодателю) с целью возмещения имущественного ущерба (вреда) за счет средств правонарушителя" <1>.

<1> Касумов А.М. Взаимная материальная ответственность в трудовом праве Азербайджанской Республики: Автореф. дис. ... докт. юрид. наук. Баку, 2003. С. 20.

§ 2. Основание и общие условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Между тем следует учитывать, что содержащиеся в ТК РФ нормы о материальной ответственности работодателя, с одной стороны, и работников - с другой, существенно различаются, в том числе и применительно к общим условиям такой ответственности. Это относится прежде всего к содержанию понятий "имущественный ущерб" и "противоправное поведение" сторон трудового договора. По-разному законодателем решен вопрос и об определении объема причиненного ущерба, подлежащего возмещению, об обязанности доказать вину причинителя ущерба.

Правовым основанием для привлечения к ответственности стороны в трудовом договоре являются как общие нормы права (ст. 8 Конституции РФ), так и специальные (ст. ст. 2, 21, 22 ТК РФ). Работник как сторона трудового договора, как уже отмечалось, обязан бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников и незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности указанного имущества. Работодатель обязан возместить вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред.

Перечисленные общие взаимные обязанности сторон трудового договора непосредственно закреплены в ТК РФ. При этом не имеет значения ни организационно-правовая форма, ни форма собственности организации, в которой работодатель осуществляет свою деятельность, ни вид трудового договора, заключенного между работником и работодателем (срочный трудовой договор, работа по совместительству и др.).

Трудовое законодательство не устанавливает каких-либо отличий или особенностей в объеме ответственности, в порядке привлечения к материальной ответственности и в тех случаях, когда работодателем выступает физическое лицо (предприниматель без образования юридического лица или просто физическое лицо), хотя специфика ответственности работодателей данного вида, безусловно, имеется.

В соответствии со ст. 232 (ч. 2) ТК РФ стороны трудового договора могут конкретизировать взаимные обязательства, в том числе обязательства по материальной ответственности, в виде приложения к трудовому договору или в виде отдельного соглашения. Такое соглашение может быть заключено сторонами в любое время (одновременно с заключением трудового договора либо в процессе его исполнения). При этом обязательным условием является форма такого соглашения - оно должно быть выполнено в письменной форме и подписано сторонами. Как и всякое соглашение (договор), соглашение о конкретизации материальной ответственности может быть со временем изменено, но только по взаимному согласию сторон.

Как и любая другая юридическая ответственность, материальная ответственность может наступить лишь при соблюдении определенных условий. В соответствии со ст. 233 ТК РФ условиями наступления материальной ответственности сторон трудового договора являются:

- наличие имущественного ущерба потерпевшей стороны;
- противоправность действия (бездействия), которым причинен ущерб;
- причинная связь между противоправным действием и материальным ущербом;
- вина нарушителя трудового договора.

Факт наличия имущественного ущерба и размер ущерба, противоправность поведения нарушителя трудового договора, причинная связь ущерба с поведением причинителя доказывается потерпевшей стороной. Вина причинителя ущерба предполагается. В определенных случаях причинитель ущерба должен доказать свою невиновность (например, работник, заключивший договор о полной материальной ответственности).

Привлечение стороны трудового договора к материальной ответственности возможно только при наличии всех указанных выше условий одновременно, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Работодатель и работник несут материальную ответственность по правилам, предусмотренным трудовым законодательством, только при условии, что они связаны (или были связаны) друг с другом трудовыми отношениями. Если между сторонами наличествуют гражданско-правовые отношения, то есть стороны связаны каким-либо гражданско-правовым договором (подряд, оказание услуг и др.), то основания, условия и порядок материальной ответственности сторон определяются нормами гражданского законодательства.

Таким образом, материальная ответственность сторон трудового договора является одним из видов юридической ответственности, заключается в обязанности возместить причиненный другой стороне реальный имущественный ущерб и наступает при наличии оснований и условий в объеме, закрепленных в трудовом законодательстве.

Глава 2. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ

§ 1. Правовая природа и сущность материальной ответственности работодателя

Как уже отмечалось, нарушение сторонами обязанностей по трудовому правоотношению влечет юридическую ответственность. Конкретный вид такой ответственности зависит от субъекта правонарушения, характера имущественного правонарушения, степени общественной опасности и вредности.

Между тем в отечественной науке трудового и гражданского права продолжают дискуссии по правовой природе материальной ответственности работодателя в сфере труда.

Принципиальный спор, длящийся не один десяток лет, возник между учеными в области трудового права и цивилистами. Так, некоторые сторонники цивилистической концепции в свое время полагали, что "гражданскую ответственность влечет противоправное причинение имущественного вреда, независимо от того, к какой отрасли права относится норма, закрепляющая то действие, которым причинен имущественный вред" <1>.

<1> См.: Рахмилович В.А. О противоправности как основании гражданской ответственности // Советское государство и право. 1964. № 3. С. 55; Дозорцев А.В. Имущественная ответственность военнослужащих за ущерб, причиненный войсковой части // Труды Военно-юридической академии. Вып. 9. 1949. С. 86.

Попробуем разобраться в этой проблеме, используя историческое развитие законодательства о материальной ответственности работодателя и взгляды ученых в области права прошлых и настоящих лет.

В советский период в государстве отсутствовал не только институт материальной ответственности работодателя, но и специальный раздел законодательства, регулирующий эти отношения. Как верно отмечают ученые в области трудового права, "это было следствием того, что в пролетарском, а затем общенародном государстве материальная ответственность теряла противостоящего субъекта" <1>.

<1> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учеб. М., 2004. Т. 2. С. 537.

С принятием КЗоТ 1971 г. в нем появились нормы о материальной ответственности работодателя, причем в основном в главах, посвященных охране труда и трудовым спорам. Так, ст. 159 КЗоТ, которая носила отсылочный характер, предусматривала, что в случаях, когда работник в связи с исполнением трудовых обязанностей получил увечье или иное повреждение здоровья и полностью или частично утратил трудоспособность, работодатель несет материальную ответственность за причиненный ему вред. В случае гибели работника при исполнении трудовых обязанностей вред возмещается его нетрудоспособным иждивенцам. Если вред причинен здоровью работника не источником повышенной опасности, то работодатель освобождается от его возмещения, если докажет, что вред причинен не по его вине.

К тому же следует заметить, что случаи материальной ответственности предприятий, организаций, учреждений за повреждение здоровья или смерть работника регулировались Гражданским кодексом РСФСР, а также специальными подзаконными актами, относившимися к гражданскому законодательству. Следовательно, названный вид ответственности регулировался нормами как трудового, так и гражданского права.

Вторая группа случаев материальной ответственности работодателя была связана с нарушением права работника на труд. К примеру, ст. 99 КЗоТ РСФСР "Ответственность за задержку расчета" регулировала возмещение работнику его среднего заработка за время задержки расчета при увольнении, а также при задержке выдачи трудовой книжки за время вынужденного прогула. При этом не подлежали удовлетворению требования работников в случаях, когда отсутствовала вина администрации в задержке расчета или выдаче трудовой книжки <1>.

<1> См.: Комментарий к законодательству о труде / Под ред. В.И. Теребилова. М., 1981. С. 185, 186.

В соответствии со ст. 213 КЗоТ РСФСР "Восстановление на работе" решался вопрос о материальной ответственности должностного лица предприятия, учреждения, организации, виновного в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу или задержке исполнения решения суда о восстановлении работника на работе. Основанием материальной ответственности работодателя признавалась задержка исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении работника на работе.

Особо отметим, что трудовое законодательство советских времен не содержало даже общего легального определения условий, при которых наступает материальная ответственность работодателя (предприятий, организаций, учреждений).

Анализируя советское законодательство об ответственности предприятий, организаций и учреждений за ущерб, причиненный работнику, Л.А. Сыроватская в 1974 г. предприняла попытку обосновать полный состав проступка как основания имущественной ответственности предприятия (учреждения) <1>. Субъектом имущественной ответственности за ущерб, причиненный работнику, называлось само предприятие или учреждение.

<1> См.: Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву. М., 1974. С. 141 - 168.

В качестве объекта имущественного проступка предприятия (организации, учреждения) Л.А. Сыроватская называла имущественные интересы работника. Она отмечала, что непосредственные объекты связаны с нарушением прав работника: а) на здоровье и безопасные условия труда; б) на труд; в) на вознаграждение и иные выплаты <1>. Объективная сторона включает противоправные действия (бездействие) работодателя, вред и причинную связь между ними.

<1> См.: Там же. С. 157.

В науке трудового права советского времени анализ материальной ответственности всегда начинался с критериев отграничения материальной ответственности рабочих и служащих от имущественной ответственности по гражданскому праву. Среди таких особенностей (критериев разграничения) обычно называли субъекты причинения ущерба, основания и размер материальной ответственности, порядок возмещения ущерба.

Большой интерес в плане уточнения отраслевой природы материальной ответственности имеют взгляды О.Э. Лейста. Он один из первых ученых в области теории права выявил сущностную природу и определил место среди праввосстановительных видов юридической ответственности, признал материальную ответственность в качестве самостоятельного вида. О.Э. Лейст считает, что она отпочковалась от гражданско-правовой ответственности <1>.

<1> См.: Лейст О.Э. Санкции в советском праве. М., 1962. С. 85; Он же. Санкции и ответственность по советскому праву. М., 1981. С. 13, 14; Он же. Сущность права. М., 2002. С. 252.

Споры и научные дискуссии о юридической природе материальной ответственности работодателя перед работником остаются актуальными и в настоящее время. Актуальность этой непростой научной проблемы напрямую связана с определением сферы действия трудового права в современных условиях хозяйствования организаций различных организационно-правовых форм и форм собственности.

С учетом достижений советской науки по трудовому праву ученые-трудовики сформулировали общее и особенное в правовом регулировании материальной ответственности работников и работодателей по нормам трудового права. Так, М.В. Лушникова и А.М. Лушников к общим признакам относят следующие:

1) материальная ответственность у той и другой стороны возникает в силу существования трудового правоотношения;

2) основанием такой ответственности для обеих сторон является виновное нарушение их обязанностей в трудовом правоотношении. Отсутствие вины субъекта трудового правоотношения в причинении ущерба свидетельствует о невозможности привлечения его к материальной ответственности. Это в равной мере относится и к работнику, и к работодателю;

3) ответственность сторон имеет компенсационный характер, и ни одна из них не несет штрафной материальной ответственности.

Что касается особенностей материальной ответственности каждой стороны трудового отношения, то к таковым ученые относят следующие:

1) установление различных видов материальной ответственности. Работники могут привлекаться как к ограниченной, так и к полной материальной ответственности. Работодатель всегда несет полную материальную ответственность. При этом перечень случаев материальной ответственности работодателя является открытым и может дополняться, расширяться в договорном порядке;

2) установление различных пределов и размеров возмещаемого ущерба. Характер ограниченной материальной ответственности работников непосредственно вытекает из ее гарантийных функций, в то время как полная материальная ответственность работодателя вытекает из компенсационных функций этой ответственности;

3) установление различного порядка возмещения ущерба. В отношении работников допускается взыскание материального ущерба в пределах среднемесячного заработка по распоряжению работодателя без согласия работника. Материальную ответственность применяет работодатель, поскольку он обладает властными полномочиями, дисциплинарной властью. В то же время работник такой возможности в отношении работодателя лишен. Он не может применять самостоятельно санкции к другой стороне трудового договора, поэтому при недостижении соглашения с работодателем обращается в органы по рассмотрению трудовых споров, которые применяют праввосстановительные санкции <1>;

<1> См.: Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву. С. 165.

4) установление права на возмещение морального вреда только одной стороне трудового договора - работнику. Соответственно, к материальной ответственности за причинение морального вреда привлекается только работодатель. Возмещение морального вреда, причиненного работником работодателю, действующее российское законодательство не предусматривает <1>. В связи с этим можно полностью согласиться с позицией М.В. Лушниковой и А.М. Лушникова, которые указывают, что "здесь нарушается принцип обоюдной материальной ответственности сторон. Вряд ли имеет под собой основания отказ законодателя в защите неимущественных прав работодателя в случае распространения работником сведений, порочащих его деловую репутацию, в случаях распространения работником ложных сведений о некачественном характере выпускаемой продукции, оказываемых услуг и т.п." <2>;

<1> Примечательно, что Трудовой кодекс Азербайджанской Республики (пункт "ж" ст. 199) устанавливает полную материальную ответственность работника "при нанесении работодателю морального ущерба, повлекшего за собой серьезный вред его предпринимательской деятельности путем распространения клеветы и оскорбления, ложных сведений, пятнающих личность работодателя, унижающих его честь и достоинство, а также не соответствующих действительности".

<2> Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: Учеб. Т. 2. С. 558.

5) различные подходы к формам вины. В отношении материальной ответственности работника учитывается форма его вины (умышленная или неосторожная). Умышленная форма вины, как уже отмечалось выше, характеризует субъективную сторону имущественного проступка как основания полной материальной ответственности (п. 3 ст. 243 ТК РФ). В отношении материальной ответственности работодателя форма вины значения не имеет;

6) различный порядок снижения размера возмещаемого ущерба. Орган по рассмотрению трудовых споров вправе с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника. В отношении случаев привлечения к материальной ответственности работодателя законодательством не предусматривается право названных органов снижать размер возмещения, например, с учетом финансово-экономического положения работодателя <1>.

<1> См.: Лушникова М.В., Лушников А.М. Указ. соч. С. 558.

Приведенное сравнение правового регулирования материальной ответственности сторон трудового договора (работодателя и работника) достаточно убедительно доказывает наличие в трудовом праве самостоятельного вида юридической ответственности - материальной ответственности работодателя перед работником.

Как уже отмечалось, нарушение работодателем, как и работником, обязанностей по трудовому договору влечет юридическую ответственность. Конкретный вид такой ответственности зависит от характера правонарушения, степени общественной опасности и вредности.

Следуя логике концепции взаимной материальной ответственности, принятой российским законодателем и реализованной в Трудовом кодексе РФ (гл. 38), работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный: во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ); имуществу работника (ст. 235 ТК РФ); при нарушении установленного срока выплаты работнику заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ). Работодатель возмещает также причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием моральный вред (ст. 237 ТК РФ).

Анализируя нормы трудового права, следует прийти к выводу о том, что основанием привлечения работодателя к материальной ответственности является совершенное им трудовое имущественное правонарушение, которое возникает из сложного юридического состава. Основными элементами этого состава являются: а) трудовой договор; б) нормы действующего законодательства, предусматривающего конкретный вид ответственности; в) условия ее возникновения; г) сам материальный ущерб. При отсутствии хотя бы одного из вышеуказанных элементов трудовое имущественное правонарушение возникнуть не может.

Нарушение обязанностей работодателем по трудовому договору чаще всего происходит в форме противоправного бездействия. Например, вред работнику причиняется при непринятии работодателем надлежащих мер в области обеспечения сохранности имущества работника, своевременного оформления увольнения работника и выдачи ему трудовой книжки и т.п.

Необходимым условием для предъявления работником претензий к работодателю о возникновении и возмещении материального ущерба является наличие вины работодателя.

Следует отметить, что ни советское, ни современное трудовое законодательство не дают легального определения вины работодателя. В связи с этим полагаем, что эта проблема требует законодательного решения, так же как и проблема легализации презумпции вины работодателя.

Как уже указывалось, согласно ст. 233 Трудового кодекса РФ материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне трудового договора в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Следовательно, бремя доказывания причиненного ущерба возлагается на каждую из сторон трудового договора. А это, как верно замечают М.В. Лушникова и А.М. Лушников, не что иное, как проявление презумпции невиновности <1>.

<1> См.: Лушникова М.В., Лушников А.М. Указ. соч. С. 539.

Между тем, как отмечают названные ученые, с которыми трудно не согласиться, если в отношении работника такая презумпция не вызывает сомнений, то в отношении работодателя есть сомнения:

во-первых, одной из необходимых составляющих трудовой правосубъектности работодателя является его имущественная самостоятельность, способная оплатить труд работника, возместить ему причиненный материальный ущерб;

во-вторых, неравное положение работника в трудовом правоотношении, подчинение его работодательской власти не дает ему объективной возможности получить доказательства размера причиненного ему ущерба <1>.

<1> См.: Там же.

Исходя из сказанного следует, видимо, согласиться с предложением ученых в области трудового права о том, что в отношении материальной ответственности работодателя перед работником необходимо легализовать презумпцию вины работодателя. Это будет означать, что работодатель освобождается от материальной ответственности за вред, причиненный работнику, если докажет, что вред возник не по его вине, если иное не установлено законом <1>.

<1> См.: Лушникова М.В., Лушников А.М. Указ. соч. С. 539.

Особо следует отметить, что в случаях, предусмотренных специальными законами, работодатель возмещает работнику материальный ущерб независимо от его вины. Это касается, например, случаев, предусмотренных ст. 59 Кодекса торгового мореплавания РФ, в которой предусмотрено, что в случае гибели имущества члена экипажа судна или повреждения такого имущества вследствие происшествия с судном судовладелец обязан возместить члену экипажа судна причиненный ущерб <1>.

<1> См.: Собрание законодательства РФ. 1999. N 18. Ст. 2207; 2001. N 22. Ст. 2125.

Опираясь на действующее трудовое законодательство, сегодня можно выделить все случаи материальной ответственности работодателя за вред, причиненный работнику (ст. ст. 234 - 237 ТК РФ).

Это, прежде всего, ответственность за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ). В отличие от прежнего КЗоТа в качестве дополнения к нему ТК РФ указывает на незаконное отстранение работника от работы. Законодатель допускает также расширение этого перечня случаев за счет иных случаев, предусмотренных в коллективно-договорном порядке.

В Трудовом кодексе РФ впервые получила легальное закрепление материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ). Ранее эти случаи подпадали под нормы гражданского законодательства.

Трудовой кодекс РФ (ст. 236) предусмотрел также материальную ответственность работодателя за задержку выплаты работнику заработной платы и иных причитающихся ему выплат.

Законодатель в ст. 237 ТК РФ предусматривает широкое применение возмещения морального ущерба, причиненного работнику. Любые неправомерные действия или бездействие работодателя теперь могут повлечь возмещение работнику морального вреда в денежной форме <1>.

<1> КЗоТ (ст. 213 в ред. Федерального закона от 17 марта 1997 г. N 59-ФЗ) предусматривал только случаи возмещения морального вреда незаконно уволенным или переведенным работникам. Во всех остальных случаях нарушения трудовых прав работника возмещение работодателем морального вреда не предусматривалось.

Анализ норм действующего трудового законодательства позволяет сделать следующий вывод относительно самостоятельности материальной ответственности работодателя в сфере труда.

Материальная ответственность работодателя по нормам трудового права - это самостоятельный вид юридической ответственности в сфере труда. Обязанность работодателя возместить причиненный работнику ущерб наступает независимо от привлечения его к иным видам юридической ответственности, предусмотренной российским законодательством (дисциплинарной, гражданско-правовой, административной или уголовной).

Материальная ответственность работодателя легально признана Трудовым кодексом РФ (гл. 38). Основание, условия, а также размеры материальной ответственности работодателя четко определены тем же Кодексом (ст. ст. 232, 233).

Общие признаки и условия материальной ответственности работодателя и работника не исключают их дифференциацию и относительную самостоятельность, несмотря на то что они связаны трудовым договором. Дело в том, что стороны такого договора не равны по своим экономическим и иным возможностям. К тому же работодатель обладает властно-организационными полномочиями по отношению к работнику. Эти факторы обуславливают различия материальной ответственности сторон трудового договора.

Случаи материальной ответственности работодателя перед работником четко определены в ст. ст. 234 - 237 ТК РФ. Рассмотрим эти случаи более подробно.

§ 2. Ответственность в результате незаконного лишения работника возможности трудиться

Наиболее часто встречающиеся в практике случаи нарушения права работника трудиться и соответственно нарушения трудового законодательства в этой области приведены в ст. 234 ТК РФ. К таким случаям законодатель относит:

- незаконное отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу;

- отказ работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

С принятием Трудового кодекса РФ законодатель впервые отнес к материальному ущербу не только прямой действительный ущерб, но и ущерб, причиненный работнику в связи с незаконным лишением его возможности трудиться, что привело к неполучению им заработка (например, незаконное отстранение от работы, увольнение, перевод) или могло привести (например, задержка выдачи трудовой книжки, неправильная формулировка причины увольнения препятствовали трудоустройству работника) <1>.

<1> Незаконное лишение работника возможности трудиться может быть следствием неправомерных действий не только работодателя, но и третьих лиц. В частности, незаконное привлечение к уголовной, административной ответственности, в результате чего работник может быть лишен определенное время трудиться. В данном случае работодатель не будет нести материальной ответственности перед работником.

Незаконное лишение работника возможности трудиться может иметь место в результате бездействия работодателя или совершения им незаконных действий, что является следствием неисполнения работодателем его обязанностей, установленных трудовым договором и нормативными правовыми актами, предусматривающими специальные обязанности работодателя, например, в сфере обеспечения безопасных условий труда.

В соответствии со ст. 56 Трудового кодекса РФ работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции (профессии, специальности, должности). Это означает, что работнику предоставляется возможность трудиться и получать установленную заработную плату за выполненную по трудовому договору работу. Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации или конкретная трудовая функция согласовываются сторонами трудового договора как одно из его обязательных условий (ст. 57 ТК РФ), без которых трудовой договор невозможен.

Трудовой договор имеет обязательную юридическую силу как для работодателя, так и работника. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме. Поэтому по общему правилу работник обязан выполнять только те виды работ, которые относятся к его трудовой функции, а работодатель не вправе в одностороннем порядке требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ). Тем самым законом закреплен принцип определенности выполнения работником обусловленной в договоре трудовой функции.

Невыполнение работодателем своих обязанностей по трудовому договору влечет за собой привлечение его к материальной ответственности перед работником. В частности, работодатель может быть привлечен к материальной ответственности в случае незаконного отстранения работника от работы (ст. 76 ТК РФ).

В ст. 76 Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ) указывается об обязанности работодателя отстранить работника от работы, то есть не допускать к работе. В современных условиях хозяйствования организаций любых организационно-правовых форм и форм собственности указанная обязанность работодателя может быть реализована только в том случае, если им соблюдены те требования, которые указаны в законе.

В соответствии со ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения <1>;

<1> Состояние опьянения работника может быть подтверждено как медицинским заключением, так и иными видами доказательств.

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда <1>;

<1> Обязанность работника проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда предусмотрена императивной нормой ст. 214 ТК РФ.

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации <1>;

<1> Обязанность проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) возложены на работника ст. 214 ТК РФ.

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортными средствами, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Таким образом, отстранение от работы в силу закона может иметь место как по инициативе работодателя, так и по инициативе органов или должностных лиц, уполномоченных на то федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

К сожалению, ни трудовое законодательство, ни Верховный Суд РФ, включая Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" <1>, не дают легального определения понятия "отстранение от работы".

<1> См.: Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. N 3.

Учеными в области трудового права отстранение от работы трактуется неоднозначно. В отдельных изданиях научной и учебной литературы по трудовому праву указывается, например, что под отстранением от работы следует понимать временное недопущение работника к работе с

приостановкой, как правило, выплаты заработной платы по основаниям, предусмотренным в законе <1>.

<1> См.: Трудовое право: Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. С. 255.

Другие ученые под отстранением от работы понимают временный отказ от предоставления работнику работы, обусловленной трудовым договором, полномочным представителем работодателя по установленным в законодательстве причинам <1>.

<1> См.: Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. М., 2005. С. 390.

Есть мнение ученых-трудовиков и о том, что отстранение от работы - это временное недопущение работодателем к работе без сохранения заработной платы, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. Оно не влечет за собой ни изменения, ни прекращения трудового договора <1>.

<1> См., например: Настольная книга кадровика: Юридический аспект / Под общ. ред. академика РАН, проф. К.Н. Гусова и проф. Э.Г. Тучковой. М., 2004. С. 159; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. 6-е изд. М., 2006. С. 206; Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2006. С. 105.

Другая позиция относительно затронутого вопроса заключается в том, что отстранение от работы - временная мера, не влекущая сама по себе изменение трудового договора или его прекращения, однако в ряде случаев она может предшествовать прекращению трудового договора <1>.

<1> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под общ. ред. М.Ю. Тихомирова. М., 2002. С. 227.

Как нам представляется, отстранение работника от работы в силу ст. 76 ТК РФ есть не что иное, как временное недопущение его к выполнению той трудовой функции, то есть работы по определенной должности в соответствии со штатным расписанием, профессии или специальности с указанием квалификации, которые обусловлены заключенным с работодателем трудовым договором. Это в полной мере соответствует статье 57 ТК РФ.

Сегодня как хозяйственная, так и судебная практика применения ст. 76 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г.) требуют четкого определения понятия "отстранение от работы", поскольку в силу указанной нормы ТК РФ, как уже отмечалось, право отстранить работника от работы (не допускать к работе) предоставлено не только работодателю, осуществляющему хозяйскую власть в организации, но и по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, принятыми в установленном порядке в Российской Федерации.

В частности, в соответствии со ст. 114 УПК РФ к мерам процессуального принуждения относится временное отстранение от должности. Поскольку под должностью понимается место, занимаемое по службе, следует считать, что мера принуждения, о которой ведется речь, касается только служащих, и не только государственных, но и муниципальных служащих, служащих в органах местного самоуправления, а также негосударственных (коммерческих и иных) структурах <1>.

<1> См.: Безлепкина Б.Т. Уголовный процесс в вопросах и ответах: Учеб. пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2005. С. 117.

Фактическим основанием применения данной меры процессуального принуждения является вытекающий из материалов уголовного дела вывод или хотя бы обоснованное предположение, что подозреваемый или обвиняемый использует или может использовать свое должностное положение против интересов правосудия, то есть воспрепятствовать, помешать уголовному судопроизводству (оказать давление на свидетелей, которые подчинены ему по службе, уничтожить или сфальсифицировать документы, имеющие доказательственное значение, организовать давление на следователя с помощью влиятельных лиц, с которыми обвиняемый связан по службе, либо вовлечь его в коррумпированную интригу, скомпрометировать и т.п.).

Усмотрев необходимость временного отстранения подозреваемого обвиняемого от должности, дознаватель, следователь с согласия прокурора возбуждает перед судом соответствующее ходатайство. Поскольку в основе такого ходатайства лежит решение

дознателя или следователя <1>, следует сделать вывод о том, что в случаях, о которых идет речь, дознаватель или следователь обязан вынести постановление о возбуждении перед судом ходатайства о временном отстранении лица от должности, представить его прокурору, получить письменное согласие последнего с принятым решением, а затем представить данное постановление в районный суд по месту производства предварительного расследования. В течение 48 часов судья обязан рассмотреть ходатайство органа расследования и вынести свое постановление о временном отстранении служащего от должности или об отказе в этом. Постановление о временном отстранении подозреваемого, обвиняемого от должности направляется по месту его работы или службы.

<1> Любое решение этих должностных лиц облечается в форму постановления.

Временное отстранение от должности отменяется постановлением дознавателя, следователя, прокурора, когда в применении этой меры отпадает дальнейшая необходимость, иначе говоря, когда отпадает опасение, что должностное лицо использует свое положение во вред интересам расследования. Это может случиться, например, потому, что данное лицо вообще уволено со службы в установленном порядке или к нему применены меры пресечения в виде заключения под стражу.

Отстранение от должности может быть отменено и в связи с окончанием предварительного расследования, когда все доказательства собраны и уже известны обвиняемому вследствие ознакомления с делом.

Закон РФ от 18 апреля 1991 г. "О милиции" <1> предоставляет милиции право отстранять от управления транспортными средствами лиц, в отношении которых имеются достаточные основания полагать, что они находятся в состоянии опьянения, а равно не имеющих документов на право управления или пользования транспортным средством (п. 23 ст. 11).

<1> См.: Ведомости РСФСР. 1991. N 16. Ст. 503; Ведомости РФ. 1993. N 10. Ст. 360; N 32. Ст. 1231; СЗ РФ. 1996. N 25. Ст. 2964; 1999. N 14. Ст. 1666; N 49. Ст. 5905; 2000. N 31. Ст. 4537; 2001. N 1. Ч. II. Ст. 15; N 31. Ст. 3172; N 32. Ст. 3316.

Среди органов и должностных лиц, наделенных полномочиями отстранения от работы, следует выделить органы федеральной инспекции труда и государственных инспекторов труда. Статья 357 ТК РФ предоставляет, в частности, право государственному инспектору труда отстранять от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда <1>.

<1> Основные функции и права государственных инспекторов труда, государственных инспекторов по охране труда были приведены также в Положении о Федеральной инспекции труда, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г. В настоящее время утратило силу.

Органы Госсанэпиднадзора наделены правомочиями отстранять от работы лиц, являющихся бактерионосителями, источниками инфекционных заболеваний <1>. В частности, Федеральный закон от 30 марта 1999 г. (подп. 6 п. 1 ст. 51) предоставляет главным государственным врачам и их заместителям при угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, право выносить мотивированные постановления, в частности, о временном отстранении от работы лиц, которые являются носителями возбудителей инфекционных заболеваний и могут являться источниками распространения инфекционных заболеваний в связи с особенностями выполняемых ими работ или производства.

<1> См.: Федеральный закон от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" // СЗ РФ. 1999. N 14. Ст. 1650; 2002. N 1. Ст. 2.

Согласно п. 2 ст. 33 указанного Федерального закона лица, являющиеся носителями возбудителей инфекционных заболеваний, если они могут явиться источниками распространения этих заболеваний, при их согласии временно переводятся на другую работу, не связанную с риском распространения инфекционных заболеваний. При невозможности перевода такие лица отстраняются от работы с выплатой пособия по социальному страхованию.

Отстранение от работы при определенных обстоятельствах предусмотрено также Федеральным конституционным законом от 30 мая 2001 г. "О чрезвычайном положении" <1>. В силу этого конституционного Закона указом Президента РФ о введении чрезвычайного положения может быть предусмотрено отстранение от работы на период действия чрезвычайного положения:

руководителей государственных организаций в связи с ненадлежащим исполнением такими руководителями своих обязанностей; руководителей негосударственных организаций в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением ими мер, предусмотренных п. "ж" ст. 11 и п. "в" ст. 13 Федерального конституционного закона "О чрезвычайном положении".

<1> См.: Собрание законодательства РФ. 2001. N 23. Ст. 2277.

Трудовой кодекс РФ сегодня не определяет продолжительность отстранения от работы для частных случаев, включая и случай появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Кодекс содержит лишь указание на то, что отстранение от работы может продолжаться до устранения обстоятельств, послуживших его основанием (ч. 2 ст. 76 ТК РФ). Следовательно, после устранения указанных обстоятельств работник, который не был уволен или переведен на другую работу, вновь допускается к исполнению трудовых обязанностей по трудовому договору.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику по общему правилу не начисляется. В то же время ч. 3 ст. 76 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ) предусмотрела правило, согласно которому, если работник был отстранен от работы как не прошедший не по своей вине обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда или обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование), ему выплачивается за время отстранения как за простой и не менее двух третей средней заработной платы в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

Отстранение работника от работы возможно также в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

В иных случаях отстранение от работы незаконно лишает работника возможности трудиться. Незаконным, например, признается отстранение от работы при систематическом выпуске работником бракованной продукции. Незаконным будет также отстранение работника от работы по основанию, указанному в законе, - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, если в последующем работодатель не смог это доказать.

Правила отстранения работника от работы должны неукоснительно выполняться работодателем. В противном случае работодатель может быть привлечен не только к материальной ответственности, но и будет возмещать моральный вред, причиненный работнику (ст. 237 ТК РФ).

В силу ч. 1 ст. 234 ТК РФ материальная ответственность работодателя наступает в случае незаконного увольнения или перевода работника на другую работу.

Увольнение признается незаконным, когда: работодатель не выполнил предусмотренный действующим трудовым законодательством порядок увольнения (например, работник уволен по сокращению штата без предварительного предупреждения за два месяца); отсутствуют основания увольнения (например, работник отсутствовал на работе в течение рабочего дня по уважительной причине); работник не входит в круг лиц, увольняемых по этому основанию (например, беременная женщина не может быть уволена вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации).

Изученная нами судебная практика по трудовым делам позволяет утверждать, что незаконное увольнение - один из распространенных случаев в судебной практике, в результате которого работодатель привлекается к материальной ответственности и обязан возместить работнику моральный вред. Вот некоторые характерные примеры.

Е.Ю. Бледных работала в педагогическом колледже при департаменте образования г. Москвы с 20.10.1994 в должности преподавателя французского языка.

В соответствии с приказом N 543 Московского комитета образования от 01.08.2000 педагогический колледж был реорганизован в Гуманитарный педагогический институт. Приказом N 3-к от 01.09.2001 Е.Ю. Бледных была переведена без прохождения конкурса на должность старшего преподавателя кафедры романо-германской филологии и методики.

Приказом N 08-393/1 от 19.09.2003 Бледных была уволена по ст. 79 ТК РФ (расторжение срочного трудового договора с истечением срока его действия).

Е.Ю. Бледных обратилась в суд с иском к МГПИ о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что срочный трудовой договор с ней не заключался, о проведении конкурса в институте она не знала и конкурс проведен не был.

Рассмотрев материалы дела, Тверской суд г. Москвы 2 марта 2004 г. вынес решение:

1. Восстановить Е.Ю. Бледных в прежней должности старшего преподавателя кафедры романской филологии и методики на прежней работе в Московском гуманитарном педагогическом институте (МГПИ) с 19 сентября 2003 г.

2. Взыскать с МГПИ в пользу истца средний заработок за время вынужденного прогула в размере 5475 руб.

3. Взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 7000 руб. <1>.

<1> См.: Архив Тверского районного суда г. Москвы. Дело N 33-8880.

Другой пример. В.П. Рябенко обратился в Дорогомиловский районный суд г. Москвы с иском к ОАО "Международный аэропорт Шереметьево" о признании увольнения незаконным, изменении формулировки увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, денежной компенсации морального вреда.

Поводом обращения истца в суд послужили следующие обстоятельства. Истец работал у ответчика в должности начальника Управления капитальных вложений. 23 декабря 2002 г. истец предупрежден о сокращении численности штата, после чего его должность была сокращена, другая работа ответчиком не предоставлена, трудовая книжка не выдана, неоднократные просьбы о предоставлении другой работы ответчиком положительно не разрешены. 16 марта 2004 г. истец узнал, что уволен с работы приказом от 5 января 2004 г. за прогулы.

С увольнением истец не согласен. Он считает, что прогула не совершал, просил изменить формулировку увольнения на увольнение по собственному желанию, взыскать с ответчика заработную плату за время вынужденного прогула и денежную компенсацию морального вреда.

Изучив материалы дела и обстоятельства увольнения истца, суд признал увольнение В.П. Рябенко с должности начальника Управления капитальных вложений ОАО "Международный аэропорт Шереметьево" с 23 февраля 2003 г. незаконным.

Суд обязал ответчика:

1) изменить формулировку увольнения В.П. Рябенко с увольнения за прогул по ст. 81 ТК РФ на увольнение по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ);

2) взыскать с ответчика в пользу истца заработную плату за время вынужденного прогула в сумме 328260 руб., денежную компенсацию морального вреда в сумме 1000 руб.

Рассматривая данное дело в кассационном порядке 6 июля 2004 г., коллегия по гражданским делам Московского городского суда определила: "Решение Дорогомиловского районного суда г. Москвы от 20 мая 2004 г. оставить без изменения, а кассационную жалобу ОАО "Международный аэропорт Шереметьево" - без удовлетворения <1>.

<1> См.: Текущий архив Московского городского суда за 2004 г. Дело N 33-11190.

По данной группе судебных разбирательств имеет место и практика, в соответствии с которой решения судов первой инстанции, обжалуемых в установленном порядке, либо передаются на новое рассмотрение, либо в обжалуемой истцами или ответчиками части остаются без удовлетворения.

К примеру: судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по кассационной жалобе С.А. Ветютневой на решение Дорогомиловского районного суда г. Москвы, которым постановлено: "Обязать ООО "Трансхимцентр" оформить увольнение С.А. Ветютневой по собственному желанию и взыскать с ООО "Трансхимцентр" в пользу С.В. Ветютневой 1300 руб. начисленной заработной платы, 406 руб. в счет компенсации оплаты отпуска, 280 руб. в счет оплаты процентов за несвоевременную оплату заработной платы, 2000 руб. в счет компенсации морального вреда".

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия нашла необходимым решение Дорогомиловского районного суда г. Москвы от 15 ноября 2004 г. отменить, дело направить на новое рассмотрение в тот же суд в ином составе судей <1>.

<1> См.: Архив Московского городского суда за 2004 г. Дело N 33-849.

Другой пример. Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда рассмотрела в открытом судебном заседании 9 августа 2005 г. дело по кассационной жалобе Ю.К. Девина на решение Люблинского районного суда г. Москвы от 5 мая 2005 г., которым постановлено: "Взыскать с ОАО "Комбинат питания N 1" в пользу Ю.К. Девина заработную плату за простой, за вынужденный прогул, за необоснованно измененную с 1 января 1995 г. оплату труда в сумме 227888 рублей, а также моральный вред в размере 10000 руб."

Заслушав доклад судьи Московского городского суда, объяснения истца и ответчика, исследовав другие материалы и доказательства по данному делу, судебная коллегия, руководствуясь ст. ст. 360, 361 ГПК РФ, определила: решение Люблинского районного суда г. Москвы от 5 мая 2005 г. в обжалуемой части оставить без изменения, а кассационную жалобу Ю.К. Девина - без удовлетворения <1>.

<1> См.: Архив Московского городского суда за 2005 г. Дело N 33-13997.

Основываясь на судебной практике, следует отметить, что характер нарушения работодателем законодательства не имеет значения, но его ответственность наступает только при условии причинения работнику материального ущерба (потери заработка полностью или частично). Следовательно, в случае, например, незаконного перевода работника на другую работу без потери в оплате труда работодатель будет нести материальную ответственность только за причинение работнику морального вреда по нормам ст. 237 ТК РФ.

Вопросы об изменении трудового договора, переводе и перемещении работника на практике всегда были и до сих пор остаются актуальны, поскольку они связаны как с интересами производства, управления, работодателя, так и с правилами изменения трудового договора, закрепленными в нормах трудового законодательства, а также с законными правами и интересами работника <1>.

<1> Вопросы о переводах и перемещении работников в последнее время достаточно полно исследованы и изложены с учетом изменений, внесенных в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ, в книге Е.П. Циндяйкиной и И.С. Цыпкиной: "Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения". М.: Велби; Изд-во "Проспект", 2007.

Перевод на другую работу - одна из форм изменения трудового договора. В силу ст. 72.1 ТК РФ переводом признается постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч. ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ. Если письменного согласия работника на перевод получено не было, но он добровольно приступил к выполнению другой работы, такой перевод считается законным <1>.

<1> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2006. С. 197.

Перевод работника на другую работу следует отличать от перемещения. Часть 3 ст. 72.1 ТК РФ предусматривает, что не требуется согласия работника на перемещение у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, но расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Указанная статья ТК РФ запрещает переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Во избежание таких случаев работник должен иметь соответствующие документы, что является для него одной из юридических гарантий <1>.

<1> См.: Там же. С. 198.

Гражданин, поступая на работу к работодателю и заключая с ним трудовой договор, преследует определенные цели, не всегда совпадающие с интересами работодателя. Последний стремится к тому, чтобы работник выполнял как можно больший объем работ, максимальное количество трудовых функций. Работник же, в свою очередь, в соответствии с заключенным трудовым договором, обязуется выполнять работу лишь в рамках определенной трудовым договором трудовой функции (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы).

Трудовой кодекс РФ (ст. 60) запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Перевод на другую работу признается незаконным, когда: работник переведен на другую постоянную работу без его письменного согласия (ст. 72.1 ТК РФ); перевод в случае производственной необходимости осуществлен на срок, превышающий один месяц, или на работу, противопоказанную по состоянию здоровья работника (ст. ст. 72.2, 73 РФ); в других случаях, предусмотренных законом <1>.

<1> См.: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. N 3.

В случаях, когда нарушение работодателем законодательства лишило работника возможности трудиться и привело к материальному ущербу, в соответствии с законом оплачивается вынужденный прогул в размере среднего заработка работника за все время, в течение которого работник не работал по вине работодателя (при незаконном увольнении или отказе работника от другой работы, на которую его незаконно перевели). В случае, когда работник перешел на другую работу по распоряжению работодателя, но перевод был осуществлен без его согласия, производится выплата разницы между заработной платой по прежней работе и новой работе за все время незаконного перевода.

В соответствии со ст. 396 Трудового кодекса РФ решение суда о восстановлении на работе работника, незаконно уволенного или незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. Немедленное исполнение означает, что на следующий день после вынесения решения суда работник должен быть восстановлен на работе, но это не лишает работодателя права обжаловать такое решение.

Как уже было сказано, работодатель возмещает работнику материальный ущерб в размере среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. При возмещении среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения неправильным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету.

Работодатель обязан удовлетворить все денежные требования работника, указанные в решении суда о восстановлении на прежней работе, в том числе о компенсации морального вреда, и выплатить иные суммы, которые гарантированы Трудовым кодексом РФ работнику, восстановленному на прежней работе <1>.

<1> См.: п. п. 61 - 62 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. N 3.

Незаконное лишение работника возможности трудиться может иметь место и в результате бездействия работодателя или совершения им незаконных действий в сфере обеспечения безопасных условий труда. Работодатель обязан выполнять правила охраны труда независимо от того, упоминались ли они в конкретном трудовом договоре <1>. Несоблюдение работодателем нормативных правовых актов по технике безопасности и охране труда представляет собой противоправное бездействие и лишает работника возможности трудиться и получать заработок, то есть причиняет ему имущественный ущерб. Работодатель обязан в таких случаях возместить работнику неполученный заработок <2>.

<1> См.: Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 399 "О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" // Собрание законодательства РФ. 2000. N 22. Ст. 2314.

<2> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под общ. ред. М.Ю. Тихомирова. М., 2002. С. 607.

Трудовой договор прекращается с увольнением работника по основаниям, предусмотренным законом. Тем самым прекращается обязанность работника выполнять определенную трудовую функцию по трудовому договору и обязанность работодателя выплачивать работнику заработную плату.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность) <1>.

<1> См.: Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения. М., 2006. С. 174. См. также: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. С. 231 - 235.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку (ст. 84.1 ТК РФ) и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. Если работодатель не выдает уволенному работнику трудовую книжку или выдает ее с записью формулировки увольнения, не соответствующей законодательству, то он тем самым незаконно лишает работника возможности поступить на другую работу и получать там заработную плату. Это есть не что иное, как лишение права работника трудиться. В таких случаях работодатель обязан выплачивать работнику заработок, поскольку своим противоправным поведением препятствует заключению работником с другим работодателем трудового договора и получению заработной

платы. В связи с этим Трудовой кодекс РФ (ст. 234) возлагает на работодателя обязанность возмещения имущественного ущерба в форме выплаты заработка.

Под задержкой выдачи работнику трудовой книжки понимается:

1) невыдача трудовой книжки в день увольнения работника по вине работодателя (например, отсутствие в день увольнения работников кадровой службы). Не может служить основанием для задержки выдачи трудовой книжки несдача работником материальных ценностей, а также служебной документации, невозвращение спецодежды и т.д.;

2) ненаправление работодателем уведомления работнику о необходимости явиться за ней либо дать согласие о направлении ее по почте, если в день увольнения работник отсутствовал на работе либо отказался от ее получения (ст. 84.1 ТК РФ);

3) отказ от выдачи дубликата трудовой книжки без внесения в нее записи об увольнении или переводе на другую работу, признанной недействительной, а также при утрате трудовой книжки после увольнения или нарушении 15-дневного срока выдачи дубликата со дня обращения к работодателю с соответствующим заявлением <1>.

<1> См.: ст. ст. 35 - 37 Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. N 225 "О трудовых книжках" // Собрание законодательства РФ. 2003. N 16. Ст. 1539. См. также: Федин В.В. Комментарий к Постановлению Правительства Российской Федерации "О трудовых книжках". М., 2003. С. 23, 24.

Трудовой кодекс РФ (ст. 66) устанавливает обязательные требования к записи в трудовой книжке о причинах прекращения трудового договора. Примерами записей в трудовой книжке могут быть: "Уволен по собственному желанию, ст. 80 Трудового кодекса РФ"; "Уволен по соглашению сторон, ст. 78 Трудового кодекса РФ"; "Уволен в связи с сокращением штата работников, п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ" и др.

О неправильной или не соответствующей законодательству формулировке причины увольнения свидетельствуют записи в трудовой книжке работника. На работодателя возлагается обязанность возместить работнику материальный ущерб только в случае, если такая формулировка причины увольнения препятствовала поступлению на новую работу. Если работодатель вместо основания прекращения трудового договора "истечение срока трудового договора" указывает "расторжение трудового договора по инициативе работника", то это не создает работнику препятствий для трудоустройства, а следовательно, в таком случае требовать от работодателя возместить материальный ущерб работник не может <1>.

<1> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. М., 2007. С. 755.

Помимо случаев материальной ответственности работодателя, перечисленных выше, она возникает и в других случаях нарушения трудового законодательства, в частности:

1) в случаях: неправомерного (необоснованного) отказа в приеме на работу, например, лицу, приглашенному (в письменной форме) в порядке перевода от другого работодателя; инвалиду, направленному службой занятости на квотируемое рабочее место, или по основаниям, не предусмотренным действующим законодательством;

2) в случаях несвоевременного заключения трудового договора по вине работодателя.

Следовательно, если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора у работника возник вынужденный прогул, то на работодателя возлагается обязанность возместить ему материальный ущерб, применительно к правилам, установленным для оплаты вынужденного прогула работника, незаконно уволенного с работы.

Материальная ответственность работодателя перед работником наступает также в случае отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.

Опираясь на ст. 396 ТК РФ, решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного, незаконно переведенного на другую работу подлежит немедленному исполнению. Немедленное исполнение означает, что на следующий день после вынесения решения суда работник должен быть восстановлен на прежней работе, но это не лишает работодателя права обжаловать такое решение.

§ 3. Ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

Обязанность работодателя своевременно выплачивать работникам заработную плату предусмотрена Трудовым кодексом РФ (ст. ст. 22, 56).

В соответствии со ст. 136 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Сроки выплаты заработной платы и отпуска не могут быть изменены односторонним распоряжением работодателя или соглашением сторон. Изменение указанных сроков возможно лишь федеральным законом для отдельных категорий работников. Конкретные даты выплаты определяются коллективным или трудовым договором.

Предусмотренные законом и трудовым договором выплаты работнику составляют денежные обязательства работодателя, неисполнение которых в установленный срок влечет материальную ответственность должника.

С принятием Трудового кодекса РФ установлена материальная ответственность работодателя за нарушение установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ). Трудовой кодекс РФ, в частности, закрепил правило, согласно которому при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время тарифной 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. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ).

Из содержания данной нормы Трудового кодекса можно сделать вывод, что начисленные на сумму долга проценты (денежная компенсация работнику за несвоевременные расчеты с ним) не могут быть меньше одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день просрочки. В то же время коллективным или трудовым договором может быть предусмотрена компенсация и в большем размере.

Для получения денежной компенсации предварительного письменного обращения к работодателю не требуется. При нарушении им установленных сроков выплат работодатель подсчитывает денежную компенсацию с учетом дней задержки, и она выплачивается работнику.

С применением ст. 236 Трудового кодекса РФ в судебной практике возник вопрос, который заключается в следующем: учитывая, что названная норма говорит об обязанности работодателя уплатить работнику проценты, в ней нет оговорки о возможности выплаты этих процентов в случае задержки выплаты заработной платы при наличии вины работодателя. Не означает ли это, что работодатель во всех случаях задержки выплаты заработной платы (в том числе и при отсутствии его вины) должен уплатить соответствующие проценты? При этом такая выплата не должна зависеть от того, обращался работник с таким заявлением к работодателю или нет.

Ряд специалистов в области трудового права (в том числе и отдельные судьи, рассматривающие подобные споры) полагают, что названная норма содержится в соответствующем разделе Трудового кодекса РФ, регулирующем материальную ответственность сторон трудового договора, и, следовательно, ответственность работодателя за несвоевременную выплату заработной платы может наступить лишь при наличии общих условий материальной ответственности стороны трудового договора, то есть в том числе при наличии вины работодателя.

В судебной практике возникает и другой вопрос: можно ли взыскать несвоевременно выплаченную заработную плату, применив не только правила ст. 236 ТК РФ, но и соответствующую индексацию?

Есть и третий вопрос: являются ли предусмотренные ст. 236 ТК РФ проценты за несвоевременную выплату заработной платы для работодателя штрафной санкцией и возможно ли снижение суммы процентов по аналогии ст. 333 Гражданского кодекса РФ?

Исследование поставленных вопросов и в связи с этим возникших проблем приводит к выводу о том, что ст. 236 Трудового кодекса направлена прежде всего на защиту трудовых прав работников в области заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. Эти выводы обосновываются следующим.

Защита конституционного права граждан на своевременную оплату труда является одним из приоритетных направлений государственной политики. Конституцией РФ (ст. 37) закреплено право на труд, запрещается принудительный труд и гарантируется право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации. В силу этих конституционных положений невыплата

работникам заработной платы и иных установленных законодательством выплат является посягательством на основные конституционные права человека и гражданина.

Как показывает практика, одним из наиболее значимых нарушений прав граждан в сфере труда является нарушение права на своевременную оплату труда. Новеллы Трудового кодекса РФ о материальной ответственности работодателя за задержку выплаты работникам заработной платы введены законодателем в целях ликвидации подобного явления.

Значение обеспечения прав работника на получение вознаграждения за труд нормами трудового, административного и уголовного права трудно переоценить. Несвоевременность выплаты заработной платы, что само по себе уже является нарушением закона и конституционного права граждан на получение вознаграждения за труд, влечет дестабилизацию социальной обстановки и в ряде случаев побуждает граждан к совершению противоправных действий.

Трудовым кодексом РФ определены правила, устанавливающие порядок, место и сроки выплаты работникам заработной платы и других денежных выплат, причитающихся работнику (оплата отпуска, выплаты при увольнении и др.). Так, в силу ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный им банковский счет на условиях, определенных трудовым или коллективным договором. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме (не более 20 процентов от общей суммы заработной платы) также закрепляются коллективным договором или трудовым договором.

Согласно указанной норме права работодатель обязан выплачивать заработную плату не реже чем через каждые полмесяца. День выплаты заработной платы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором либо трудовым договором.

Задержанные к выплате суммы с уплатой денежной компенсации в размере, указанном в данной норме трудового права, производятся независимо от наличия вины работодателя и независимо от того, обращался ли работник с таким требованием к работодателю или нет.

Выплата всех сумм, причитающихся работнику при прекращении трудового договора, производится в день его увольнения. В случае если работник в этот день не работал, расчет должен быть произведен не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником соответствующего требования. При возникновении между работником и работодателем спора о размере причитающейся работнику при увольнении суммы работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

Стороны трудового договора вправе по взаимному соглашению установить иной, более высокий размер материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику в соответствии с трудовым договором. Такое соглашение может быть закреплено как в трудовом договоре, так и в коллективных договорах. В то же время снижение установленного в ст. 236 ТК РФ размера материальной ответственности работодателя недопустимо даже по соглашению сторон трудового договора, так как это ухудшает положение работника, что обоснованно запрещено нормами трудового законодательства (ст. 8 ТК РФ).

Итак, работодатель в силу закона обязан начислить на причитающиеся работнику, но не выплаченные в срок суммы проценты (денежную компенсацию). Размер процентов не может быть ниже ставки, установленной в ст. 236 ТК РФ, то есть не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установления срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Право работника на получение указанной компенсации - безусловное право, возникающее в силу только одного юридического факта - задержки выплаты причитающихся работнику к выплате денежных сумм.

В основе нормы ст. 236 Трудового кодекса РФ фактически лежит не материальная ответственность работодателя, а санкция за нарушение прав работника, в связи с чем общие условия материальной ответственности сторон трудового договора, указанные в ст. 233 ТК РФ, в данном случае, как нам представляется, не должны применяться.

На практике при применении ст. 236 ТК РФ возникает ряд вопросов, в частности:

1) каким образом рассчитывается компенсация, если вопреки требованиям трудового законодательства ни в трудовом, ни в коллективном договоре, ни в правилах внутреннего трудового распорядка или иных локальных нормативных актах день выплаты заработной платы работодателем не установлен;

2) с какого времени наступает задержка работодателем выплаты заработной платы работнику и, следовательно, начисляются проценты, установленные в ст. 236 ТК РФ?

При ответе на поставленные вопросы, по нашему мнению, логично исходить из следующего: поскольку заработная плата в соответствии с действующим трудовым законодательством должна выплачиваться работнику не реже чем через каждые полмесяца, то по истечении этого срока

работник вправе требовать от работодателя выплаты аванса, а по истечении месяца - выплаты всей суммы заработной платы за полностью отработанную месячную норму рабочего времени.

Если же в организации фактически установлен день выплаты заработной платы, но не зафиксирован ни в коллективном договоре, ни в локальном нормативном акте, ни в трудовом договоре, заключенном работодателем с работником, то в качестве косвенного подтверждения этого дня может рассматриваться день, в который организация получает наличные средства в банке для выплаты заработной платы.

Нет единой точки зрения у специалистов в области трудового права и по вопросу о том, обязан ли работодатель начислять автоматически проценты за задержанные к выплате работнику суммы, или пострадавший работник должен обратиться к работодателю с соответствующим требованием о выплате ему заработной платы с начислением процентов.

По нашему мнению, если рассматривать данную ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы одним из видов материальной ответственности по нормам трудового права, то нужно обратиться прежде всего не только к основаниям, но и условиям ее наступления: наличие имущественного ущерба потерпевшей стороны трудового договора; противоправность действия (бездействия), которым причинен ущерб; причинная связь между противоправным действием (бездействием) работодателя и причиненным работнику ущербом; вина работодателя. В этом случае при применении ст. 236 ТК РФ нужно исходить из вины работодателя в том, что он не выплатил в срок заработную плату работнику и иные причитающиеся ему суммы. Известно, что для возложения ответственности в указанных случаях достаточна любая форма вины работодателя (умысел или неосторожность).

Анализ формулировки ст. 236 ТК РФ позволяет сделать вывод об обязанности работодателя начислить на задержанную сумму проценты автоматически. Поскольку ответственность работодателя не может наступить без вины, его вина как нарушителя своей обязанности по трудовому договору и причинителя материального ущерба работнику презюмируется. Следовательно, для получения денежной компенсации по правилам ст. 236 ТК РФ письменного обращения заинтересованного лица к работодателю не требуется.

Между тем, как свидетельствует практика, работодатели в подавляющем большинстве случаев игнорируют требование ст. 236 ТК РФ и самостоятельно, без принуждения извне, денежную компенсацию работнику не начисляют. Практика прокурорского надзора и выборочный опрос прокурорских работников показывают, что основной акцент делается на погашении работникам долгов по заработной плате, а требования работников о выплате процентов по задолженности, как правило, в актах прокурорского реагирования заявляются крайне редко <1>. В результате права работников, гарантированные действующим трудовым законодательством, восстанавливаются не в полной мере и работодатель необоснованно освобождается от материальной ответственности.

<1> См.: Защита прав граждан в сфере трудовых отношений и роль прокуратуры в их реализации. Научно-практическая конференция, 30 ноября 2005 г.: Тезисы выступлений. СПб.: Юридический институт Генеральной прокуратуры РФ, 2005. С. 86.

В целях восстановления законных прав работников в части своевременной оплаты труда мы полагаем, что трудовые споры о денежной компенсации за просрочку выплат, причитающихся работнику, следует рассматривать и разрешать в порядке, предусмотренном для трудовых споров о заработной плате.

§ 4. Ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника

Как уже отмечалось, Трудовой кодекс РФ предусматривает целую систему средств, направленных на охрану и защиту прав работников. При этом субъектом материальной ответственности работодатель выступает лишь в тех случаях, когда им нарушаются обязанности имущественного характера, когда имеется к тому основание, так называемое имущественное правонарушение или трудовое имущественное правонарушение.

Среди новелл о полной материальной ответственности работодателя перед работником свое определенное место занимает ответственность за надлежащую охрану личной собственности работника. Такая ответственность впервые получила легальное закрепление именно в трудовом законодательстве (ст. 235 ТК РФ). Ранее эти случаи попадали под нормы гражданского законодательства, поэтому многие ученые-трудовики считали, что к данной группе отношений должны применяться нормы гражданского, а не трудового права.

Теперь эта неопределенность снята, о чем гласит ст. 235 ТК РФ: "Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент

возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре". Это означает защиту права собственности работника средствами трудового права.

Случаи причинения имуществу работника в Трудовом кодексе РФ не приводятся. Ущерб имуществу работника может быть причинен: работником организации при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей, а также гражданином, выполняющим работу по гражданско-правовому договору, если при этом он действовал или должен был действовать по заданию работодателя и под его контролем за безопасным ведением работ, например повреждение, порча верхней одежды, головных уборов, обуви, иных вещей, при проведении ремонтных работ в организации; порча, утрата вещей, переданных на хранение в гардеробе организации, а также оставленных без сдачи их на хранение в местах, отведенных для этих целей, и в других случаях.

Следовательно, материальная ответственность работодателя наступает во всех случаях причинения ущерба имуществу работника противоправными виновными действиями (бездействием) работодателя.

При этом надо заметить, что работодатель отвечает за сохранность не всего имущества работника, а только того, сохранность которого он обязан обеспечить (например, сохранность личной одежды работника в специально предназначенном для его хранения месте, когда работник работает в спецодежде; сохранность принадлежащего работнику инструмента, оснастки, механизмов, имущества, используемого в интересах работодателя, переданных ему в пользование) <1>, то есть имущества, косвенным образом вовлеченного в процесс выполнения работником трудовой функции согласно заключенному трудовому договору.

<1> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. С. 566.

Таким образом, материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, наступает при выполнении последним обязанностей по трудовому договору, то есть такая ответственность связана как с непосредственным использованием имущественных ценностей работника - оборудования, механизмов, инструмента, материалов, полуфабрикатов, так и с косвенным вовлечением имущества в трудовой процесс. Речь идет прежде всего об инструментах и другом личном имуществе работника, используемом им с согласия или ведома работодателя в его интересах (ст. 188 ТК РФ). Но это может быть и другое имущество, например одежда, в которой работник выполняет работу, личный транспорт, на котором работник ездит на работу <1>.

<1> Имуществом работника, косвенным образом вовлеченным в процесс труда, можно считать одежду, в которой он присутствовал в рабочее время на территории организации, на своем рабочем месте, в рабочем помещении с момента прибытия в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в организации. См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. М.Ю. Тихомирова. М., 2002. С. 608.

Возмещение расходов, связанных с использованием имущества работника, влечет компенсацию за использование, износ (амортизацию); возмещаются также расходы, связанные с его использованием (например, ремонтом). Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, заключенного в письменной форме, независимо от того, использовано ли имущество работника с согласия или ведома работодателя. При утрате или повреждении указанного имущества по вине работодателя работнику возмещается понесенный им ущерб.

Следовательно, независимо от того, используется ли имущество работника в трудовом процессе по соглашению с работодателем, или оно косвенно присутствует в этом процессе, работодатель в соответствии со ст. 235 Трудового кодекса РФ несет имущественную ответственность за виновное причинение вреда этому имуществу.

Ущерб возмещается в полном объеме и исчисляется исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день возмещения ущерба <1>. Тем самым Трудовой кодекс РФ защищает имущественные интересы работника от инфляции.

<1> Под данной местностью следует понимать населенный пункт по существующему административно-территориальному делению. См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. С. 531.

Возмещение ущерба, как правило, производится в денежной форме, но с согласия работника ущерб может быть возмещен в натуре. О желании получить возмещение ущерба работник

извещает работодателя своим заявлением (письменно). Срок подачи заявления с момента причинения ущерба законом не определен.

Для принятия работодателем решения по этому заявлению закон отводит 10 дней со дня поступления заявления. Если работодатель принял решение возместить ущерб, причиненный имуществу работника, по соглашению с ним определяется форма возмещения. С согласия работника ущерб может быть возмещен в натуре (предоставлена вещь такого же рода и качества, исправлена поврежденная вещь и т.п.).

Если работник не согласен с решением работодателя, последовавшим на его заявление, или не получил ответа от работодателя в установленный срок, ему предоставлено право обращения в суд.

Итак, трудовое законодательство с принятием Трудового кодекса РФ в качестве самостоятельного основания материальной ответственности работодателя предусмотрена ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника. Тем самым практически перестал существовать вопрос о том, как, в каких случаях, в каком размере и в каком порядке будет возмещен ущерб, причиненный по вине работодателя имуществу работника в процессе труда. Это в конечном счете и означает защиту права собственности работника средствами трудового права.

§ 5. Возмещение морального вреда, причиненного работнику

До недавнего времени трудовое законодательство России не содержало норм, регулирующих отношения имущественной ответственности работодателя за моральный вред, причиненный им работнику неправомерными действиями (бездействием) в процессе взаимного осуществления прав и выполнения обязанностей, вытекающих из трудового договора.

Назревший вопрос применения нормативных правовых актов, относящихся к гражданскому законодательству о компенсации морального вреда, к случаям нарушения трудовых прав работников длительное время не находил достаточно определенного решения не только в законодательстве, но и в судебной практике.

Как показывает анализ судебной практики, суды в свое время часто отказывали в компенсации морального вреда работникам, чьи трудовые права были нарушены работодателем. Это касалось и такой значимой категории дел, как незаконное увольнение работников, необоснованный отказ в приеме на работу, перевод на другую работу без законного основания и др.

Причиной такого отказа служило главным образом мнение о том, что компенсация морального вреда допускается лишь в случаях, предусмотренных законом (как известно, подобной нормы в трудовом праве до 17 марта 1997 г. не было) <1>.

<1> См.: ст. 213 КЗоТ РФ в редакции Федерального закона от 17 марта 1997 г. // Собрание законодательства РФ. 1997. N 12. Ст. 1382.

В известной мере проблема компенсации морального вреда при нарушении трудовых прав работников была решена с принятием Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. N 10 <1>.

<1> См.: Постановление Пленума Верховного Суда РФ "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда" от 20 декабря 1994 г. N 10 (с изменениями и дополнениями от 25 октября 1995 г. и 15 января 1998 г.) // Трудовое законодательство: Сборник нормативных актов. М., 2005. С. 626.

Практическое значение этого Постановления для того времени трудно переоценить. Прежде всего, здесь впервые в судебной практике было дано понятие морального вреда. Под таковым понимаются для всех видов правоотношений "нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона материальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.) или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности) либо имущественные права граждан".

Применительно к трудовым отношениям степень нравственных и физических страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей работника и других конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий.

Возмещение морального вреда наступает независимо от способа его причинения, характера нарушенного неимущественного права (нематериального блага) - честь, достоинство и деловая репутация.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ N 10 решило одну из главных проблем возмещения морального вреда в трудовых отношениях. В частности, в п. 4 этого Постановления была дана широкая трактовка случаев компенсации морального вреда в трудовых отношениях путем применения аналогии гражданского законодательства. В частности, отмечалось, что отсутствие в законодательном акте указания на возмещение компенсации морального вреда не означает, что потерпевший лишен такого права. В этой связи суд вправе обязать работодателя компенсировать причиненные работнику нравственные, физические страдания в связи с незаконным увольнением, переводом на другую работу, необоснованным применением дисциплинарного взыскания, отказом в переводе на другую работу в соответствии с медицинскими рекомендациями и т.п.

Таким образом, указанное Постановление Пленума Верховного Суда РФ пусть не в полной мере, но конкретизировало, в каких случаях суд вправе обязать работодателя компенсировать причиненные работнику нравственные, физические страдания.

Нет сомнения в том, что Постановление N 10 сыграло огромную роль в установлении единообразия в правоприменительной практике, относящейся к компенсации морального вреда, при рассмотрении судами споров, вытекающих из трудовых отношений. С принятием этого Постановления суды без колебаний стали применять правовые нормы гражданского права о компенсации морального вреда в случаях нарушения трудовых прав граждан.

Возмещение морального вреда в трудовых правоотношениях уже в 1997 г. получило законодательное закрепление. К сожалению, надо признать, что законодатель в отличие от Верховного Суда РФ принял несколько иное решение, легализовав в ст. 213 (п. 5) КЗоТ (в ред. Федерального закона от 17 марта 1997 г. N 59-ФЗ) только случаи возмещения морального вреда незаконно уволенным или переведенным работникам <1>. Во всех остальных случаях нарушения трудовых прав работника возмещение работодателем морального вреда не предусматривалось.

<1> См.: Федеральный закон "О внесении изменений и дополнений в статью 213 Кодекса законов о труде Российской Федерации" от 17 марта 1997 г. // Собрание законодательства РФ. 1997. N 12. Ст. 1382.

Годы, истекшие с момента принятия п. 5 ст. 213 КЗоТ РФ и до принятия Трудового кодекса РФ, показали, что в результате отсутствия в трудовом законодательстве четких указаний по поводу оснований и порядка компенсации морального вреда суды иногда отказывали работникам в удовлетворении их законных требований при существенном нарушении их трудовых прав. Такой отказ касался, например, случаев задержки выплаты заработной платы. Суды чаще всего ссылались на отсутствие вины работодателя, который в условиях кризиса из-за отсутствия денежных средств не выплачивал работникам заработную плату.

В Трудовом кодексе РФ (ст. 237) законодатель, как верно заметили М.В. Лушникова и А.М. Лушников, возвращает прежнее "широкое" применение возмещения морального ущерба, причиненного работнику <1>. Это означает, что любые неправомерные действия или бездействие работодателя могут повлечь возмещение работнику морального вреда в денежной форме.

<1> См.: Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: Учеб. М., 2004. Т. 2. С. 542.

На наш взгляд, такая позиция является верной, она соответствует духу времени и согласуется с высказываниями ученых-юристов. Так, А.М. Эрделевский пишет, что право на хорошую трудовую репутацию может быть нарушено и в результате незаконного применения к работнику дисциплинарного взыскания, ибо применение дисциплинарного взыскания, тем более незаконного, умаляет трудовую репутацию работника, что может повлечь за собой нравственные страдания и переживания <1>.

<1> См.: Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда. М., 2000. С. 107.

Следует признать, что в принципе любая форма нарушения закона безнравственна и аморальна, тем более неправомерные действия работодателя в отношении подчиненных ему работников, ибо работодатель и работник своего рода социальные партнеры, трудовой договор сближает их, они находятся в определенного рода социальном контакте.

Если в гражданском праве круг причинителей морального вреда обширен, им может быть любое лицо, то в трудовом праве круг таких лиц носит персонифицированный характер. Трудовое правоотношение, обладая собственной спецификой, не может не отразиться и на взаимоотношениях его сторон, в том числе и на взаимоотношениях неимущественного характера.

Степень взаимной материальной ответственности работодателя и работника друг перед другом - качественно иная, чем в гражданско-правовых отношениях. Трудовые договоры в подавляющем своем числе заключаются, как известно, на неопределенный срок, и трудовое правоотношение относится к категории длящихся. Иногда, раз возникнув, оно продолжается в течение всей трудовой деятельности работника.

Нормы Трудового кодекса РФ не устанавливают какого-либо специального, отличного от установленного в гражданском законодательстве определения понятия морального вреда. Под моральным вредом в соответствии со ст. ст. 151, 1099 Гражданского кодекса РФ понимаются физические или нравственные страдания, причиненные гражданину.

Физические страдания выражаются в форме болевых ощущений, например при несчастном случае на производстве, связанном с нарушением норм по технике безопасности, приведшем к ранению человека. Нравственные страдания заключаются в негативных переживаниях лица, испытывающего страх, стыд, унижение и т.п.

В Трудовом кодексе РФ о компенсации морального вреда как способе правовой защиты прав работников упоминается в нескольких нормах. Так, в ст. 21 ТК РФ говорится о праве работника на компенсацию морального вреда, а в ст. 22 ТК РФ - как о корреспондирующей с этим правом обязанности работодателя компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Уместно заметить, что термины гражданского права "возмещение имущественного ущерба" и "компенсация морального вреда" в Трудовом кодексе РФ не всегда применяются единообразно и последовательно (см. гл. гл. 38, 39 ТК РФ). Например, в ст. 237 ТК РФ использован термин "возмещение морального вреда", а в ст. 3 ТК РФ речь идет о "компенсации морального вреда".

Как верно замечает М.Ю. Тихомиров, "это не в полной мере точно отражает содержание регулируемых отношений, поскольку под возмещением вреда обычно понимается его возмещение в натуре, что в принципе невозможно в ситуациях, когда причинен моральный вред. Не случайно гражданское законодательство в таких случаях говорит не о возмещении, а о компенсации морального вреда, то есть о его денежном эквиваленте" <1>.

<1> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под общ. ред. М.Ю. Тихомирова. С. 28.

Основной нормой, устанавливающей правила возмещения причиненного работнику морального вреда, является ст. 237 Трудового кодекса РФ, которая предусматривает, что моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. Нет сомнения в том, что при решении вопроса о размере возмещения работнику морального вреда суд должен учитывать принципы разумности и справедливости, установить реальные финансовые возможности работодателя для исполнения вынесенного решения.

В Трудовом кодексе РФ (ст. 232) установлено правило, в соответствии с которым договорная ответственность работодателя не может быть ниже установленной указанным Кодексом или иными федеральными законами. Однако в рассматриваемом случае минимальной границы законом не установлено. В связи с этим мы присоединяемся к мнению М.В. Лушниковой и А.М. Лушников, которые полагают, что подобное положение "можно считать очевидным пробелом в правовом регулировании трудовых отношений" <1>, имея в виду отношения по возмещению морального ущерба, причиненного работнику работодателем.

<1> См.: Лушникова М.В., Лушников А.М. Указ. соч. С. 543.

Статья 237 Трудового кодекса РФ в сочетании со ст. 233 этого Кодекса предусматривает компенсацию морального вреда, причиненного работнику любым виновным неправомерным поведением (действием или бездействием) работодателя, независимо от того, какие права работника нарушаются этими действиями (бездействием) - имущественные или неимущественные.

С позиций ст. ст. 151, 1099 Гражданского кодекса РФ ст. 237 Трудового кодекса РФ представляет собой предусмотренный законом случай, когда основанием возникновения права на компенсацию морального вреда может служить нарушение имущественных прав гражданина.

Основным имущественным правом работника является право на своевременное и в полном объеме получение заработной платы (ст. 21 ТК РФ). Кроме того, к имущественным правам следует отнести право на получение гарантийных и компенсационных выплат (гл. гл. 25, 26 ТК РФ).

Нарушение этих имущественных прав в целом ряде случаев приводит к нарушению и личных неимущественных прав работника. Например, несвоевременная или неполная выплата заработной платы нарушает право работника на свободу труда, так как ст. 4 Трудового кодекса РФ квалифицирует такое поведение работодателя как принуждение работника к труду, а также его право на достойное существование самого работника и его семьи. Неоплата или задержка оплаты ежегодного отпуска нарушает право работника на отдых и т.д.

Следовательно, основанием ответственности работодателя за причинение работнику морального вреда является наличие морального вреда, то есть физических или нравственных страданий. Условиями такой ответственности являются:

- неправомерное поведение (действие или бездействие) работодателя, нарушающее имущественные или неимущественные права работника;
- причинная связь между неправомерным поведением работодателя и страданиями (физическими или нравственными) работника;
- вина работодателя.

Трудовой кодекс РФ не содержит специального определения понятия вины работодателя. Поскольку работодатель и работник находятся в договорных отношениях, вина работодателя в нарушении вытекающих из трудового договора прав работника должна определяться в соответствии с п. 2 ст. 401 Гражданского кодекса РФ: "Отсутствие вины доказывается лицом, нарушившим обязательство".

Таким образом, по аналогии с правилами п. 2 ст. 401 и п. 2 ст. 1064 Гражданского кодекса на работодателя возлагается бремя доказывания отсутствия своей вины в причинении морального вреда <1>.

<1> См.: Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда в трудовых отношениях // Управление персоналом. 2003. N 2. С. 71.

Предъявляя требование о компенсации морального вреда в случаях, указанных в законе, истец доказывает факт его причинения. Доказательством может служить, например: заболевание, возникшее в связи с потерей работы; нравственные страдания, обусловленные потерей работы и невозможностью найти другую работу; невозможность трудоустроиться, получить статус безработного в связи с задержкой выдачи трудовой книжки; задержка выплаты заработной платы, поставившая семью в сложное материальное положение, и т.д. Истец обосновывает также размер конкретной суммы возмещения морального вреда, указанной им в исковом заявлении.

Отказ истцу в удовлетворении исковых требований о возмещении морального вреда должен быть мотивирован судом и соответствовать закону.

В ст. 3 ТК РФ предусмотрена возможность компенсации морального вреда, причиненного дискриминацией в сфере труда. Под такой дискриминацией, как следует из этой нормы, понимается ограничение работника в трудовых правах и свободах или предоставление другим работникам каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Статья 3 ТК РФ закрепляет, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Это в полной мере соответствует Конституции РФ (ст. 19), где сказано, что государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, а также других обстоятельств. Нарушение этих гарантий является преступлением, влекущим ответственность в соответствии с Уголовным кодексом РФ. За названное деяние, совершенное лицом с использованием своего служебного положения, предусмотрено более строгое наказание (ст. 136 УК РФ).

Развивая содержание ч. 2 ст. 19 Конституции РФ, законодатель устанавливает в трудовом законодательстве запрет на ограничение трудовых прав и свобод и на получение каких-либо преимуществ. Список перечисленных в ст. 3 ТК РФ признаков, в зависимости от наличия или отсутствия которых запрещается дискриминация в сфере труда, не является исчерпывающим. Таким образом, законодатель исключает возможность установления неравенства между работниками в зависимости от наличия или отсутствия любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.

Недопущение дискриминации признано в международном трудовом праве как необходимое условие для утверждения равенства возможностей и обращения в области труда и занятий. Основные общие правовые меры по запрещению, упразднению и недопущению дискриминации в области труда и занятий содержатся в Конвенции МОТ N 111 и Рекомендации МОТ N 111 о дискриминации в области труда и занятий (1958 г.). Особо выделяются те основополагающие

правовые нормы, которые касаются обеспечения равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, и отражены в Конвенции МОТ N 100 и Рекомендации МОТ N 90, принятых в 1951 г.

В более поздний период закрепляется правовая защита работников с семейными обязанностями, которая содержится в Конвенции МОТ N 156 и Рекомендации МОТ N 165 "О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями".

В процессе формирования международно-правового комплекса норм, ориентирующих на равенство прав, возможностей и обращения в сфере труда и недопущение в ней дискриминации, следует выделить прежде всего ряд тенденций, соответствующих развитию правотворческой и правоприменительной практики в данном направлении.

Так, установленное в международных стандартах понятие дискриминации постепенно расширяется по объему конкретизирующих ее признаков. Применительно к сфере труда основное международно-правовое понятие термина "дискриминация" определяется как всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в отношении доступа к профессиональному обучению, доступа к труду и к различным занятиям, а также в отношении условий труда <1>.

<1> См.: ст. 1 Конвенции МОТ N 111; п. 1 Рекомендации МОТ N 111.

Таким образом, в предмет дискриминации в сфере труда в международные стандарты включены: доступ к профессиональному обучению, доступ к труду и к различным занятиям, а также условия труда.

Содержание дискриминации составляет ее результат, которым является ликвидация или нарушение равенства прав, возможностей и обращения в сфере труда. Формами дискриминации могут быть по крайней мере три: всякое различие, исключение или предпочтение <1>.

<1> См. более подробно об этом: Крылов К.Д. Принцип запрещения дискриминации, ее правовая защита и проблемы дифференциации регулирования труда. Новый Трудовой кодекс Российской Федерации и проблемы его применения (Материалы Всероссийской научно-практической конференции 16 - 18 января 2003 г.) / Отв. ред. К.Н. Гусов. М., 2004. С. 47 - 48.

Основаниями дискриминации для признания ее в качестве таковой в международно-правовых актах (Конвенция МОТ N 111) указываются признаки, по которым она происходит: признаки расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и др.

Исходя из международно-правовых актов (п. 2 Конвенции МОТ N 111, п. 2 Рекомендации N 111) государство обязано, как справедливо отмечает К.Д. Крылов, определить, провозгласить и проводить национальную политику равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятости, направленную на недопущение и искоренение всякой дискриминации в сфере труда. Такая политика должна применяться посредством согласованных с национальными условиями и практикой методов, путем законодательных мероприятий, коллективных договоров между представительными организациями работодателей и работников или всяким другим способом, совместимым с национальными условиями и практикой <1>.

<1> См.: Там же. С. 50.

В российском трудовом законодательстве последних лет расширены принципиальные правовые положения, устанавливающие и регламентирующие запрещение дискриминации в сфере труда, по сравнению с прежним отечественным законодательством о труде. Так, впервые в отечественном трудовом законодательстве прямо указано на недопустимость ограничения прав или установления преимуществ в зависимости от наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания. Особо указано на запрещение отказывать в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ст. 64 ТК РФ).

Недопущение дискриминации - одно из основных правовых положений, регламентирующих оплату труда. В соответствии с международными нормами государство должно обеспечивать применение в отношении всех работников принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за равный труд. При этом имеется в виду, что вознаграждение включает в себя заработную плату или обычное жалованье, основное или минимальное, и всякое другое вознаграждение, предоставляемое прямо или косвенно, в деньгах или в натуре работодателем работнику в силу

выполнения последним какой-либо работы <1>. При этом государством должны быть приняты меры, способствующие объективной оценке различных работ на основе затрачиваемого труда.

<1> См.: Конвенция МОТ N 100 "О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности" (1951 г.).

Согласно Трудовому кодексу РФ запрещается какая-либо дискриминация при установлении или изменении заработной платы и других условий оплаты труда. Заработная плата каждого работника должна зависеть от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

Подводя итог сказанному выше, можно сделать вывод о том, что любая дискриминация в сфере труда влечет возникновение права потерпевшего на возмещение причиненного такой дискриминацией морального вреда.

Трудовой кодекс РФ (ст. 3) установил, что лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда. Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке, отнесено Трудовым кодексом РФ (ст. 2) к основным принципам правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Материальная ответственность работодателя наступает в случае, если он своими дискриминационными действиями (бездействием) причинил работнику имущественный ущерб и (или) моральный вред. Так, при незаконном лишении работника возможности трудиться работодатель обязан возместить не полученный работником заработок. Вместе с тем следует подчеркнуть, что размер компенсации морального вреда не зависит от возмещения материального ущерба, причиненного дискриминацией. При определении его размера учитываются степень физических и нравственных страданий, вина лица, допустившего дискриминацию, и иные заслуживающие внимания обстоятельства.

Исследуя содержание ст. 3 Трудового кодекса РФ, нельзя не заметить, что законодатель в ч. 3 этой статьи ТК РФ указывает на обстоятельства, которые в соответствии с общепризнанными международно-правовыми нормами не могут рассматриваться как дискриминационные. Их назначение - обеспечить охрану здоровья и труда лицам, нуждающимся в повышенной социальной и правовой защите, а также предусмотреть возможность учета (при приеме на работу) различий, исключений и ограничений, свойственных установленным федеральным законом требованиям, предъявляемым к данному виду труда. К охране здоровья и труда относятся, например, нормы, закрепляющие прием на некоторые виды работ без предварительного медицинского освидетельствования. Примером дополнительных требований, свойственных данному виду труда, является требование пройти профессиональный отбор для занятия должности (профессии), связанной с движением поездов (ст. 16 Закона о железнодорожном транспорте) <1>.

<1> См.: Трудовое законодательство: Сб. нормативных актов. М., 2005. С. 317.

Право гражданина на заключение трудового договора может быть ограничено в соответствии со вступившим в законную силу приговором суда, устанавливающим в качестве меры наказания лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 47 УК РФ). В некоторых случаях не допускается прием на работу лиц, которым по медицинским показаниям такая работа запрещена (например, педагогическая деятельность) <1>.

<1> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2006. С. 18.

Как нам представляется, заслуживает внимания вопрос о компенсации морального вреда, причиненного необоснованным отказом работодателя в заключении трудового договора. Такой отказ прямо нарушает соответствующий запрет, установленный в ст. 64 Трудового кодекса РФ, порождает право на компенсацию морального вреда.

Из смысла ст. 64 Трудового кодекса РФ следует, что по общему правилу отказ в заключении трудового договора следует считать обоснованным и правомерным лишь в случае, если при наличии соответствующей вакансии отказ связан с деловыми качествами работника. В противном случае отказ в заключении трудового договора является неправомерным действием и порождает у лица, которому необоснованно отказано в заключении трудового договора, право на компенсацию морального вреда. Это право может быть реализовано им в судебном порядке как путем предъявления в суд самостоятельного требования о возмещении морального вреда, так и

одновременно с требованием о признании отказа незаконным и понуждении работодателя к заключению трудового договора.

При рассмотрении требований о возмещении морального вреда, причиненного необоснованным отказом в заключении трудового договора, следует учитывать следующее обстоятельство. Хотя указанное действие является нарушением предписания нормы трудового законодательства (ст. 64 ТК РФ), в момент правонарушения между причинителем вреда и потерпевшим не существует трудового правоотношения, поскольку потерпевший еще не является работником, а причинитель вреда - работодателем. Следовательно, к отношениям этих лиц ст. 237 ТК РФ неприменима, поскольку она устанавливает правила возмещения морального вреда лишь при наличии трудовых отношений между причинителем вреда и потерпевшим.

К указанным отношениям прямо применяются положения ст. ст. 151, 1099 - 1101 Гражданского кодекса РФ, которые не содержат указания на соглашение между причинителем вреда и потерпевшим как на самостоятельное основание для определения размера компенсации морального вреда.

Поэтому наличие соглашения о добровольном возмещении морального вреда в такой ситуации теоретически не исключает возможности в последующем предъявления потерпевшим иска и определения судом иного (большого) размера компенсации, хотя на практике такой исход рассмотрения предъявленного иска крайне маловероятен <1>.

<1> См.: Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда в трудовых отношениях // Управление персоналом. 2003. N 2. С. 71.

Статья 394 Трудового кодекса РФ предусматривает компенсацию морального вреда, причиненного незаконным увольнением работника или незаконным переводом его на другую работу. Согласно этой норме в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом. Отсутствие в указанной норме указания на соглашение сторон как основание для определения размера компенсации вовсе не означает, что размер компенсации морального вреда, причиненного незаконным увольнением или переводом, не может определяться соглашением сторон.

Статья 394 Трудового кодекса РФ подлежит применению лишь в случае, если спор о незаконном увольнении или переводе не урегулирован по взаимному соглашению между работником и работодателем. Если же такое урегулирование состоялось, то и размер компенсации морального вреда может быть определен соглашением сторон.

В качестве самостоятельного основания возмещения работодателем морального вреда может быть при определенных условиях факт незаконного отстранения работника от работы, о котором изложено выше.

Среди принадлежащих работнику нематериальных благ, умаление которых может повлечь возникновение у него права на компенсацию морального вреда, особого внимания заслуживают персональные данные работника, то есть информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника (гл. 14 ТК РФ в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ).

Эта информация представляет собой разновидность личной тайны работника, правила защиты которой впервые установлены Трудовым кодексом РФ (ст. ст. 85 - 90). В частности, по общему правилу ст. 86 Трудового кодекса РФ все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. При этом работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, характере необходимых персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение. Работники должны быть ознакомлены под расписку с документами организации, устанавливающими порядок обработки их персональных данных, а также о своих правах и обязанностях в этой области.

В силу ст. 86 (п. 5) ТК РФ работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профессиональной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

В соответствии со ст. 89 Трудового кодекса РФ работники имеют право: на полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных; свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника (кроме случаев, предусмотренных федеральным законом);

доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору.

Работники вправе требовать исключения или исправления неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований норм Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

Неправомерный отказ работодателя исключить или исправить персональные данные работника, а также любое нарушение прав работника на защиту персональных данных влечет возникновение у работника права требовать устранения нарушения его прав и компенсации причиненного таким нарушением морального вреда.

Работодатель может причинить моральный вред работнику, не связанный с причинением имущественного вреда, и в случае незаслуженного объявления дисциплинарного взыскания. В этом случае работник также вправе требовать компенсации морального вреда в денежной форме. Здесь размер компенсации определяется соглашением сторон, а при отсутствии такового - судом.

Таким образом, правоприменительная практика в соответствии с Трудовым кодексом РФ не может ограничиться лишь отдельными случаями возмещения работнику денежной компенсации за причинение морального вреда, указанными в ряде статей Трудового кодекса РФ.

Как показывает анализ нарушений работодателем трудовых прав работников, такие нарушения повсеместны и многообразны. Это нарушение условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; права на отдых, обеспечиваемое установлением предельной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, а также ежегодных оплачиваемых отпусков; права на объединение в профессиональные союзы и др.

Непосредственное восстановление в установленном законом порядке нарушенного права работника непременно должно быть осуществлено путем предъявления соответствующего иска о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему незаконными действиями (бездействием) работодателя.

Между тем и с принятием Трудового кодекса РФ в судебной практике до сих пор возникают вопросы относительно возмещения морального вреда, причиненного работнику.

Например, есть такой вопрос: правильна ли позиция о том, что Трудовой кодекс РФ не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, а не только в перечисленных в ч. 4 ст. 3 и ч. 7 ст. 394 Трудового кодекса РФ и, соответственно, требование работника может наступить лишь при наличии общих условий наступления материальной ответственности стороны трудового договора, то есть лишь при наличии вины работодателя?

По нашему мнению, представляется правильной позиция, согласно которой Трудовой кодекс РФ не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда. Требование работника о возмещении морального вреда может быть удовлетворено в случае причинения ему такого вреда любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя.

Возмещение морального вреда возможно и в тех случаях, когда нарушаются имущественные права работника, связанные с несвоевременной или неполной выплатой причитающихся ему средств.

Невозможно было бы не замечать существенного морального вреда, причиняемого многим работникам бюджетной сферы, особенно учителям, врачам, работникам сельского хозяйства, которым в ряде регионов России порой систематически не выплачивают своевременно заработную плату и отказывают в возмещении морального вреда лишь на том основании, что это их "имущественные права". Оплата труда - это не только имущественный элемент в трудовом правоотношении. Это также показатель чести и достоинства работника, оценки его как личности, занятой производительным трудом.

Анализ судебной практики, изученной нами по вопросу возмещения работодателем морального вреда, причиненного работнику, приводит к выводу о том, что с принятием Трудового кодекса РФ многие работники все чаще стали обращаться в судебные органы с требованием о возмещении морального вреда, когда работодателем нарушены их права, установленные Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, регулирующими трудовые отношения.

Чаще всего такие обращения имеют место в связи с нарушением права работника на труд: при незаконном увольнении по различным основаниям, переводе на другую работу, отстранении от работы. Кроме того, значительная часть судебных дел о возмещении морального вреда, как показывает судебная практика, относится к нормам института заработной платы.

Ограничимся рядом примеров, которые позволяют сделать вывод о том, что суды достаточно широко применяют нормы Трудового кодекса РФ о возмещении работодателем морального вреда. Вот некоторые из них.

В.Н. Клепиков обратился в Ленинский районный суд Кировской области с иском к заводу "Сельмаш" о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за дни вынужденного прогула, компенсации морального вреда и расходов, связанных с рассмотрением дела.

Поводом для обращения в суд послужило то обстоятельство, что Клепиков был уволен с работы по ст. 80 ТК РФ (по собственному желанию). Считая, что работодатель принудил истца написать заявление об увольнении по собственному желанию, работник просил суд восстановить его на работе по прежней профессии в качестве огнеупорщика, взыскать с работодателя средний заработок за время вынужденного прогула, обязать работодателя обеспечить внеочередной медицинский осмотр с сохранением места работы и среднего заработка за время прохождения указанного медицинского осмотра, взыскать компенсацию морального вреда в сумме 3000 руб.

С учетом всех исследованных доказательств, имеющих в данном деле, суд 11 апреля 2005 г. решил: В.Н. Клепикова восстановить на работе по прежней профессии, взыскать с ответчика в пользу истца заработную плату за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда в сумме 500 руб. и расходы, связанные с рассмотрением дела <1>.

<1> См.: Текущий архив Ленинского районного суда Кировской области за 2005 г.

Другой пример. С.В. Зяблицев обратился в Ленинский районный суд Кировской области с иском к кировскому филиалу ЗАО "Военно-мемориальная компания" о восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

В исковом заявлении истец указал, что приказом работодателя от 16 июля 2004 г. он уволен за прогул (подп. "а" п. 6 ст. 81 ТК РФ), однако при увольнении работодатель нарушил установленный законом порядок.

Истец просил восстановить его на работе в прежней должности, взыскать оплату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда в размере 10000 руб.

С учетом исследования всех материалов, имеющих в данном деле, суд 13 января 2005 г. решил: восстановить С.В. Зяблицева в прежней должности; взыскать в качестве оплаты времени вынужденного прогула 49925 руб.; взыскать в качестве компенсации морального вреда 500 руб. <1>.

<1> См.: Текущий архив Ленинского районного суда Кировской области за 2005 г.

Еще пример. Мировой судья судебного участка N 55 Кировской области рассмотрел в открытом судебном заседании гражданское дело по иску К.Д. Зубаревой, работавшей главным бухгалтером, к ОАО "ПКТИтяжмаш" об изменении даты увольнения, взыскании выплат, причитающихся по трудовому договору, компенсации морального вреда.

Исследовав материалы дела, руководствуясь ст. ст. 194, 198, 199 ГПК РФ, мировой судья 10 июня 2004 г. решил: обязать ОАО "Проектный конструкторско-технологический институт тяжелого машиностроения" изменить К.Д. Зубаревой дату увольнения; взыскать в пользу истца персональную надбавку в сумме 22462 руб., компенсацию морального вреда в сумме 1000 руб. и расходы по оплате помощи представителя в сумме 1700 руб. <1>.

<1> См.: Защита трудовых прав граждан и прав в сфере социального обеспечения / Сост. А.Л. Благодир, И.Л. Дубровина. Киров, 2005. С. 116.

Тем же мировым судьей моральный вред в сумме 500 руб. взыскан решением от 14 декабря 2004 г. в пользу В.В. Чеботарева, работающего в должности доцента, по иску к Московскому гуманитарно-экономическому институту (кировскому филиалу) о признании приказа о снижении заработной платы незаконным <1>.

<1> См.: Там же. С. 126.

Подобная практика применения судами ст. 237 ТК РФ имеет место и в других регионах России, например в г. Москве.

К примеру: Л.С. Софьян обратился в Люблинский районный суд г. Москвы с иском к ООО "Нурия" о взыскании заработной платы, денежной компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что работал в указанной организации с 20 ноября 2002 г. по 1 апреля 2003 г. и был уволен с работы ответчиком по "собственному желанию", несмотря на то что с таким заявлением к работодателю не обращался. Заработная плата истцу не выплачена с 1 января 2003 г., поэтому он просил взыскать заработную плату за период с 1 января 2003 г. до момента вынесения решения суда. Кроме того, истец просил суд взыскать с ответчика моральный вред и проценты за задержку выдачи заработной платы.

На основе исследования материалов данного дела решением Люблинского районного суда г. Москвы от 19 марта 2004 г. постановлено: "Взыскать в пользу Л.С. Софьян заработную плату в размере 5400 руб., денежную компенсацию за несвоевременную выплату заработной платы в размере 1318 руб., компенсацию за неиспользованные дни отпуска в размере 547 руб., компенсацию морального вреда в размере 500 руб." <1>.

<1> См.: Архив Люблинского районного суда г. Москвы за 2004 г. Дело N 33-9248.

Вместе с тем суды, рассматривая дела, с учетом конкретных обстоятельств принимают решение об отказе в удовлетворении требований истца, в том числе и требования о возмещении работодателем морального вреда, опираясь на нормы Гражданского процессуального кодекса РФ. В качестве примера приведем следующий.

26 мая 2001 г. на основании срочного трудового договора В.П. Алексеев был принят на работу в качестве электрослесаря 5-го разряда в ФГУП "Государственный трест "Арктикуголь".

25 июня 2004 г. В.П. Алексеев был уволен с работы по собственному желанию на основании ст. 80 Трудового кодекса РФ.

Окончательный расчет с указанным работником был произведен перед увольнением - в апреле 2004 г.

В январе 2005 г. представитель В.П. Алексеева обратился в Савеловский районный суд г. Москвы с иском в его интересах к ФГУП "Государственный трест "Арктикуголь" о взыскании невыплаченной заработной платы, судебных расходов и компенсации морального вреда. В обоснование исковых требований он указал, что оплата труда истца производилась по заниженным тарифам. Общая сумма недоначисленной заработной платы составила 119910 руб., размер морального вреда истец оценил в сумме 111991 руб., расходы на оплату услуг представителя - 4000 руб.

Решением указанного суда постановлено: в удовлетворении исковых требований В.П. Алексеева отказать. Отказывая в удовлетворении иска, суд исходил из того, что В.П. Алексеев пропустил без уважительной причины срок для предъявления в суд иска о разрешении трудового спора.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда, рассматривая кассационную жалобу, проверив материалы дела, выслушав возражения представителя истца и обсудив доводы кассационной жалобы, пришла к выводу о том, что не имеется оснований для отмены решения суда в связи с тем, что В.П. Алексеев пропустил без уважительной причины срок для предъявления в суд иска о разрешении трудового спора, что соответствует фактическим обстоятельствам дела и требованиям действующего законодательства <1>.

<1> См.: Архив Московского городского суда за 2005 г. Дело N 33-7993.

Как видим, в судебной практике достаточно широко используется на законных основаниях возмещение морального вреда в пользу работника, трудовые права и гарантии которого нарушены. Это касается отношений по восстановлению на работе, заработной плате, изменению незаконно изданных работодателем приказов и в других случаях.

Судебная практика показывает, что суды в ряде случаев применяют законодательство о компенсации морального вреда и при рассмотрении исковых требований работника, вытекающих из норм права социального обеспечения, например при задержке оплаты пособия по временной нетрудоспособности.

К примеру, мировой судья судебного участка N 53 Кировской области рассмотрел в открытом заседании гражданское дело по иску Н.А. Мориловой к МУП "Горэлектросеть" об оплате пособия по временной нетрудоспособности, компенсации за задержку оплаты пособия, взыскании морального вреда.

При рассмотрении данного дела суд посчитал, что в результате неправомерных действий ответчика истцу действительно причинен моральный вред. Учитывая конкретные обстоятельства дела, суд определил взыскать с ответчика в пользу истца в порядке возмещения морального вреда сумму в 1000 руб. <1>.

<1> См.: Защита трудовых прав граждан и прав в сфере социального обеспечения в судебной практике / Сост. А.Л. Благодир, И.Л. Дубровина. С. 168.

§ 6. Ответственность за ущерб, причиненный здоровью работника

С принятием Трудового кодекса РФ исследования ученых в области материальной ответственности направлены главным образом на освещение вопросов, относящихся к основанию,

условиям и видам взаимной материальной ответственности сторон трудового договора по нормам трудового права.

В настоящий период, когда в России заметно восстанавливается стабильность и упорядоченность в социально-трудовых отношениях, важно также выяснить, что представляет собой ответственность за ущерб, причиненный здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Такая необходимость возникает в связи с тем, что отдельные ученые в области трудового права, несмотря на существенные изменения, произошедшие в трудовом законодательстве в последние годы, до сих пор относят указанный вид юридической ответственности к ответственности работодателя по нормам трудового права.

Сегодня в трудовом законодательстве, в частности в Трудовом кодексе РФ, такая ответственность работодателя не предусмотрена. Статья 184 ТК РФ "Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании" лишь указывает, что при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральным законом.

Изучая зарубежное трудовое законодательство (в частности, стран бывшего СССР), мы находим, что в соответствии с принятым в Азербайджанской Республике Трудовым кодексом работодатель обязан наряду с другими случаями, предусмотренными этим Кодексом, возместить вред работнику, в том числе и вред, который возник в результате повреждения здоровья работника (п. "в" ст. 195, ст. 239 ТК Азербайджанской Республики). Помимо норм, указанных в Трудовом кодексе этой республики, ответственность работодателя перед работниками за вред, причиненный им в связи с повреждением здоровья, регулируется рядом иных нормативных актов. К таким актам прежде всего относятся: "Правила возмещения предприятиями, учреждениями, организациями работникам, получившим увечье, профессиональное заболевание при выполнении трудовых обязанностей, или семьям работников, погибших по этим причинам", утвержденные Постановлением Кабинета Министров Азербайджанской Республики от 24 сентября 1996 г.; Инструкция по применению Правил, утвержденная Постановлением Министерства труда и социальной защиты населения Азербайджанской Республики от 21 февраля 1997 г.; Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утвержденное Кабинетом Министров Азербайджанской Республики от 28 февраля 2000 г.; Закон АР "О социальном страховании", Гражданский кодекс Азербайджанской Республики и др.

А.М. Касумов пришел к выводу о том, что "законодатель Азербайджанской Республики должен задаться вопросом о необходимости разработки принципиально нового механизма возмещения материального ущерба (вреда), причиненного жизни или здоровью работника в связи с выполнением последним своих трудовых обязанностей" <1>. При этом он опирается на законодательство Российской Федерации, относящееся к праву социального обеспечения, в частности к Федеральному закону от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" <2>.

<1> См.: Касумов А.М. Указ. соч. С. 30.

<2> Собрание законодательства РФ. 1998. N 31. Ст. 3803; 2001. N 44. Ст. 4152; 2002. N 48. Ст. 4737; 2003. N 17. Ст. 1554.

На основе исследования нормативных правовых актов, относящихся к материальной ответственности работодателя, мы считаем, что с недавнего времени работодатель не является субъектом материальной ответственности по нормам трудового права в случаях, когда здоровью работника причинен ущерб, или в случае смерти работника. Это подтверждается следующим.

Конституция Российской Федерации закрепляет охрану труда и здоровья людей (ст. 7) и устанавливает право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ч. 3 ст. 37).

Положения ч. 3 ст. 37 Конституции РФ базируются на многочисленных международно-правовых нормах. К примеру, право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, закреплены в ст. 7 многим известному Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах <1>.

<1> Этот международный акт регламентирует основные права граждан в области социального обеспечения. Он подписан от имени СССР 18 сентября 1968 г. и ратифицирован 18 сентября 1973 г. Президиумом Верховного Совета СССР. Пакт вступил в силу в нашей стране 3

января 1976 г. и действует в России, поскольку Россия признает силу международных соглашений, заключенных СССР, и является его правопреемницей.

Рассматриваемые конституционные нормы конкретизируются в законодательных и иных нормативных правовых актах. Так, в целях развития правовой основы обеспечения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности в Российской Федерации приняты соответствующие нормативные правовые акты. Это прежде всего Трудовой кодекс РФ, в котором раздел X посвящен "Охране труда" (гл. гл. 33 - 36).

Признание права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, означает возложение на работодателей соответствующей обязанности обеспечить такие условия труда и ответственность за ее невыполнение.

До недавнего времени в соответствии с КЗоТ (ст. 249) должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, несли юридическую ответственность (дисциплинарную, административную, уголовную) в порядке, установленном законодательством. Субъектами такой ответственности могли быть собственники предприятий, руководители и их заместители, руководители структурных подразделений, а также другие должностные лица, непосредственно отвечающие за соблюдение нарушенных правил и норм.

Усилению внимания к вопросам охраны труда на предприятиях в свое время способствовало установление имущественной ответственности работодателя за ущерб, причиненный здоровью работника. Статья 2 КЗоТ закрепляла право работника на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с работой по трудовому договору.

Указанное право корреспондировало с обязанностью работодателя (имеются в виду организации независимо от организационно-правовых форм и форм собственности) возместить в полном объеме вред, причиненный здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, если трудовое увечье произошло по вине работодателя, то есть вследствие необеспечения им здоровых и безопасных условий труда <1>.

<1> В то время действовали Правила возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей. Утверждены Постановлением Верховного Совета РФ от 24 декабря 1992 г. // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 1993. N 2. Ст. 71; Собрание законодательства РФ. 1995. N 48. Ст. 4562.

Возмещение вреда заключалось:

- в выплате потерпевшему денежных сумм в размере заработка (или соответствующей его части) в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности;
- в компенсации дополнительных расходов;
- в выплате единовременного пособия;
- в возмещении морального вреда.

Размер возмещения вреда определялся в процентах к заработку потерпевшего до трудового увечья, соответствующих степени утраты им профессиональной трудоспособности. При этом в состав заработка включались все виды вознаграждения за труд (включая оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, за совместительство), кроме выплат единовременного характера.

Сверх возмещения заработка работодатель обязан был компенсировать дополнительные расходы, вызванные увечьем: на дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, уход за потерпевшим, санаторно-курортное лечение и другие, если он признан нуждающимся в этих видах помощи и не получил их бесплатно от соответствующих организаций.

Кроме того, работодатель выплачивал потерпевшему единовременное пособие, размер которого определялся в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из установленного (на день выплаты) минимального размера оплаты труда за пять лет.

Указанные выше Правила возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, принятые в 1992 г. (с соответствующими изменениями и дополнениями), действовали практически до 2000 г. Они основывались главным образом на гражданском законодательстве Российской Федерации <1>.

<1> "Отношения по возмещению вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, регулируются Гражданским кодексом Российской Федерации и настоящими Правилами" - так указывалось в ст. 1 названных Правил.

Самой главной новеллой законодателя в Правилах возмещения вреда 1992 г., пожалуй, явился отказ в ряде случаев от принципа виновной ответственности работодателя <1>. В Правила возмещения вреда неоднократно вносились изменения и дополнения, но они до известных времен (вплоть до 2000 г.) не касались гражданско-правовой сущности механизма помощи потерпевшему при несчастном случае на производстве.

<1> Понятие виновного причинения вреда конкретизировано в отдельной ст. 4 Правил. Аналогов в ранее действовавших Правилах (например, Правилах 1961 г., Правилах 1984 г.) не было.

Как показала жизнь, с переходом к рыночным отношениям, массовой приватизацией государственных предприятий и организаций функционировавший механизм возмещения вреда работникам в случае причинения вреда их здоровью при исполнении трудовых обязанностей не оправдал себя на практике, стал постепенно разрушаться. Это выразилось как в длительных задержках единовременных и ежемесячных выплат, так и их обесценении <1>.

<1> Более подробно об этом см.: Ковалевский С.М. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве (Правовые вопросы). М., 2004. С. 41.

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" <1> практически изменил всю ранее существовавшую систему ответственности работодателя за ущерб, причиненный здоровью работника. Закон предусмотрел экономические и организационные основы этого вида страхования и вместе с тем определил порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных этим Законом случаях.

<1> См.: Собрание законодательства РФ. 1998. N 31. Ст. 3803; 2001. N 44. Ст. 4152; 2002. N 48. Ст. 4737; 2003. N 17. Ст. 1554; N 28. Ст. 2887.

В Законе от 24 июля 1998 г. определены задачи данного вида обязательного социального страхования. К таковым относятся:

- обеспечение социальной защиты застрахованных и экономической заинтересованности субъектов страхования в снижении профессионального риска;
- возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных указанным Федеральным законом случаях, путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплаты расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;
- обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Как верно отмечают М.Л. Захаров и Э.Г. Тучкова, Федеральный закон от 24 июля 1998 г. не ограничивает права застрахованных на возмещение вреда в соответствии с законодательством РФ в части, превышающей то обеспечение, которое предоставляется по данному Закону. Это означает, что граждане, пострадавшие на производстве (а в соответствующих случаях и члены их семей), вправе требовать возмещения причиненного вреда их здоровью и жизни в общегражданском порядке, если вред за счет средств обязательного социального страхования возмещен не в полном объеме <1>.

<1> См.: Захаров М.Л., Тучкова Э.Г. Право социального обеспечения: Учеб. М., 2005. С. 487.

В указанном Законе даны, в частности, определения страхового случая, несчастного случая на производстве и профессионального заболевания. Круг граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, также очерчен Законом <1>.

<1> Граждане, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

Как видим, ранее существовавшие отношения по имущественной ответственности работодателя за вред, причиненный здоровью и жизни работника, перешли в сферу

регулирования отношений нормами права социального обеспечения. Тому подтверждение - содержание ст. 184 Трудового кодекса РФ "Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании", которая носит отсылочный характер.

Опираясь на научные исследования современных ученых в области права социального обеспечения, следует сделать вывод о том, что институт обязательного социального страхования "стал полноценной частью права социального обеспечения, поскольку ни гражданско-правовой способ, ни административно-правовой способ регулирования в чистом виде не могли обеспечить реальную защиту прав и интересов пострадавших от несчастных случаев на производстве и членов их семей: первый - в силу невозможности регулирования экономических отношений исключительно методами власти и подчинения; второй - в силу закрепления формального юридического, а не фактического равенства участников. Итогом развития российского законодательства стало разумное сочетание в данном правовом институте публично-правового и частноправового регулирования" <1>.

<1> Ковалевский С.М. Указ. соч. С. 78.

По нашему мнению, есть необходимость дополнить позицию отдельных ученых в области трудового права относительно якобы существования в трудовом законодательстве Российской Федерации самостоятельной разновидности материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный здоровью работника, как это указывается отдельными учеными-трудовиками, следующим.

В соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. в качестве субъектов обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве понимаются участники соответствующих отношений. В этом качестве выступают страховщик, страхователи, застрахованные лица, а также лица, имеющие право на обеспечение в случае смерти кормильца. Указанные лица являются участниками отношений, смежных по своей природе со страховыми отношениями, поскольку участвуют в установлении юридических фактов, порождающих соответствующие страховые отношения <1>.

<1> См.: Там же. С. 119.

В соответствии со ст. 3 Федерального закона от 24 июля 1998 г. страховщиком по данному виду обязательного социального страхования является Фонд социального страхования РФ, правовой статус которого регулируется Положением о Фонде социального страхования.

Центральным звеном любого института права социального обеспечения, в том числе и института обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве, является лицо, нуждающееся в средствах к существованию. Согласно законодательству в отношениях по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве имеются две категории лиц: застрахованные, пострадавшие от несчастного случая на производстве, и лица, имеющие право на обеспечение по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве. Как любой субъект правоотношения, застрахованный должен обладать правоспособностью и дееспособностью, которые, как правило, возникают одновременно.

Третьей стороной в отношениях по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве выступает страхователь - организация любой организационно-правовой формы и формы собственности, а также работодатели - физические лица, обязанные в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования уплачивать страховые взносы (обязательные платежи).

Таким образом, возражая изложенной отдельными авторами учебной литературы по трудовому праву позиции о том, что ответственность работодателя за ущерб, причиненный здоровью работника, наступает по нормам трудового права, на основе сказанного выше мы приходим к следующему выводу: отношения по возмещению ущерба, причиненного здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей, сегодня регулируются не нормами трудового права, а нормами самостоятельной отрасли российского права - права социального обеспечения.

Как верно отмечается в специальной юридической литературе, относящейся к праву социального обеспечения, "субъекты обязательного страхования от несчастных случаев на производстве - страховщик, застрахованное лицо, лица, имеющие право на обеспечение в случае смерти кормильца, и страхователи являются необходимыми участниками данных отношений, поскольку правоотношения в частности и общественные отношения вообще не могут быть бессубъектными, существуя вне среды людей и их объединений" <1>.

<1> Ковалевский С.М. Указ. соч. С. 160.

Итак, принятый в России Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" кардинально изменил ранее действующий механизм возмещения материального ущерба, причиненного здоровью работника. Сегодня можно утверждать, что работодатель как сторона трудового договора не является самостоятельным субъектом материальной ответственности по нормам трудового права в случаях, когда здоровью работника причинен вред.

Обязанность возместить такой вред в соответствии с указанным Законом возложена на специально образованный для этой цели Фонд социального страхования Российской Федерации. Основанием для различных выплат (компенсаций) из названного фонда является несчастный случай (или профессиональное заболевание), причем несчастный случай не увязывается с виновностью работодателя, а трактуется как юридический факт, как событие.

Глава 3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТОДАТЕЛЮ

§ 1. Понятие материальной ответственности работников по нормам трудового права и ее отличие от имущественной ответственности в гражданском праве

Право собственности в Российской Федерации признается и охраняется государством. Соответственно, признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности (ст. 8 Конституции РФ). Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю при исполнении трудовых обязанностей, является одним из средств защиты права собственности.

Бережное отношение к имуществу работодателя - одна из основных обязанностей работника по трудовому договору (ст. 21 ТК РФ). В тех случаях, когда он нарушил требование закона бережно относиться к имуществу работодателя, рационально и экономно расходовать материальные ресурсы, в результате чего работодателю причинен имущественный ущерб, работник обязан возместить этот ущерб. Иначе говоря, работники привлекаются к материальной ответственности по нормам трудового права, которая определяется как мера государственного принуждения, заключающаяся в возложении на работника обязанности возместить в установленных законом порядке и размерах ущерб, причиненный по его вине той организации, с которой он состоит в трудовых отношениях.

Трудовой кодекс РФ, включая внесенные в него Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ изменения, а также принятые на его основе нормативные правовые акты трудового законодательства о материальной ответственности работников сегодня по-новому регламентируют этот круг отношений.

В целях правильного применения законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю, а также принимая во внимание, что у судов при рассмотрении указанных дел возникли вопросы, требующие разрешения, Пленум Верховного Суда РФ 16 ноября 2006 г. принял Постановление N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" <1>.

<1> См.: Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. N 1.

С принятием указанного Постановления признано утратившим силу Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 1 марта 1983 г. N 1 "О некоторых вопросах применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации" с изменениями и дополнениями, внесенными Постановлениями Пленума от 27 июля 1983 г. N 4, от 20 декабря 1983 г. N 11, от 16 декабря 1986 г. N 5 и от 21 апреля 1987 г. N 3 в редакции Постановлений Пленума от 21 декабря 1993 г. N 11 и от 25 октября 1996 г. N 10.

Специфика материальной ответственности работников в трудовом праве России сложилась не сразу. Она выработалась под влиянием особенностей трудового правоотношения и развивалась определенное, достаточно длительное время.

Вначале уместно упомянуть по поводу исследования профессора Е.Б. Хохлова об истории развития законодательства, регулирующего применение наемного труда в Российской империи на протяжении XIX - XX вв., и механизме правового регулирования труда, сложившихся к 1917 г.

Применительно к ответственности наемных работников Е.Б. Хохлов отмечает, что "Закон 1886 г. предусматривал в отношении работников довольно суровые меры ответственности,

которую по характеру можно подразделить на публично-правовую и, с некоторыми оговорками, частноправовую.

Основаниями для привлечения работника к ответственности признавались: 1) проведение забастовки; 2) самовольный отказ от работы; 3) причинение вреда имуществу работодателя; 4) совершение дисциплинарного проступка" <1>.

<1> См.: Хохлов Е.Б. Очерки правового регулирования труда в России. Часть 1. Правовое регулирование труда в Российской империи. СПб., 1999. С. 159.

Отечественное законодательство о материальной ответственности работников прошло большой путь развития. Принятые после победы советской власти первые нормативные акты в области трудовых отношений вообще не содержали норм, регулирующих этот круг отношений. О материальной ответственности не содержалось никаких указаний и в первом Кодексе законов о труде РСФСР, принятом в 1918 г., а ст. 69 КЗоТ запрещала производить всякого рода удержания и вычеты из трудового вознаграждения рабочих и служащих.

В юридической литературе 20-х годов высказывалось мнение, что наниматель все же не лишался права взыскивать с работников убытки в общеисковом порядке <1>.

<1> См.: Варшавский К.М. Трудовой договор по Кодексу законов о труде. Петроград, 1923. С. 43.

КЗоТ 1922 г. (ст. 83) впервые установил норму материальной ответственности трудящихся за причиненный ими материальный ущерб на основе принципов, которые отличаются от гражданско-правовых. В частности, предусматривалось, что порча приспособлений, изделий и материалов вследствие небрежности нанявшегося или вследствие невыполнения им правил внутреннего распорядка может повлечь за собой, по постановлению расценочно-конфликтной комиссии (РКК), единовременный вычет из его заработка в размере стоимости повреждения, но не свыше одной трети его месячной ставки. Этим была подчеркнута невозможность взыскания каких-либо сумм, превышающих указанный предел, в возмещение причиненного ущерба.

Однако в указанный период этот институт трудового права сформирован еще не был. Действующие нормативные акты были весьма сложны по содержанию и неудобны для практического использования. В них отсутствовали общие нормы, устанавливающие принципы и условия материальной ответственности рабочих и служащих, что вызвало необходимость пользоваться соответствующими положениями гражданского права.

В достаточно полном объеме институт материальной ответственности работника сформировался только с принятием Постановлений ЦИК и СНК СССР от 12 июня 1929 г. "Об имущественной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный ими нанимателям" <1> и от 3 июня 1931 г. "Об имущественной ответственности работника за материалы, изделия и за имущество предприятия или учреждения, выданное в пользование работникам" (в ред. от 27 мая 1932 г.) <2>.

<1> Собрание законодательства СССР. 1929. N 42. Ст. 367.

<2> Собрание законодательства СССР. 1932. N 40. Ст. 242.

Качественно новый период в исследовании проблемы материальной ответственности рабочих и служащих в науке трудового права начался в послевоенное время. Он характеризовался обращением к более глубокому теоретическому осмыслению и обобщению специфических особенностей этого вида ответственности по нормам трудового права.

Начало таким исследованиям положил профессор С.С. Каринский рядом своих работ и особенно известной монографией "Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву" <1>.

<1> См.: Каринский С.С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. М., 1955.

Свой вклад в исследование проблемы материальной ответственности затем внесли З.Р. Бовшовер, Г.И. Ческис, С.М. Узбеков и многие другие известные ученые в области трудового права. Серьезное участие в исследовании проблемы материальной ответственности в 60 - 70-х годах приняли В.Е. Панюгин, В.Н. Скобелкин, Е.А. Кленов, А.М. Шлемин, И.А. Тищенко, А.М. Хвостов, Л.А. Сыроватская, Е.С. Белинский, С.Х. Папшуов, Б.А. Шеломов и др.

Исключительно принципиальное значение для дальнейшего развития и совершенствования правового регулирования трудовых отношений в целом и материальной ответственности в частности имело принятие Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде

(1970 г.). В ст. 49 Основ получил законодательное закрепление (как общее правило) принцип ограниченной пределами одной трети месячной тарифной ставки (оклада) материальной ответственности рабочих и служащих. Материальная ответственность свыше 1/3 месячной тарифной ставки (оклада), но не более полного размера причиненного ущерба, допускалась в силу Основ законодательства о труде лишь в случаях, прямо указанных законодательством Союза ССР.

На базе ст. 90 Основ законодательства о труде и продолжавшего действовать общесоюзного законодательства в республиканские кодексы законов о труде, принятые в соответствии с Основами в 1972 - 1973 гг., были включены нормы, регламентирующие все случаи материальной ответственности рабочих и служащих.

Пленумом Верховного Суда СССР в 1974 г. была обобщена судебная практика по исследуемой категории дел и даны соответствующие указания судам страны по совершенствованию практики применения законодательства о материальной ответственности рабочих и служащих <1>.

<1> См.: Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г. "О применении законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации" // Бюллетень Верховного Суда СССР. 1974. N 4.

В ходе дальнейшего совершенствования законодательства о материальной ответственности Президиум Верховного Совета СССР 13 июля 1976 г. утвердил Положение о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации, которое решило целый ряд теоретических и практических вопросов такой ответственности <1>.

<1> См.: Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. N 29. Ст. 427.

Указанное Положение содержало ряд принципиально новых норм. Например, в законодательном порядке в нем предусмотрено право рабочих и служащих, причинивших ущерб предприятию, добровольно возместить его полностью или частично; закреплена возможность введения коллективной (бригадной) материальной ответственности работников, которым непосредственноверяются ценности под отчет и установлена полная материальная ответственность работников за ущерб, возникший в результате необеспечения сохранности ценностей, полученных ими под отчет по разовой доверенности или другим разовым документам; уточнен круг руководящих работников и усилена их ответственность в некоторых случаях причинения ими предприятию материального ущерба; конкретизирован порядок определения размера ущерба, а также предусмотрен порядок возмещения ущерба, причиненного руководителем предприятия или его заместителем.

Для обеспечения правильного применения Основ законодательства о труде и Положения о материальной ответственности, на основе обобщения судебной практики Пленум Верховного Суда СССР принял Постановление от 23 сентября 1977 г. N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации", в котором были даны разъяснения по применению Положения о материальной ответственности рабочих и служащих <1>.

<1> См.: Бюллетень Верховного Суда СССР. 1977. N 6.

В дальнейшем соответствующие постановления по совершенствованию судебной практики по делам о возмещении материального ущерба, причиненного рабочими и служащими, приняли Пленумы Верховных Судов союзных республик <1>.

<1> См., например: Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1983. N 6. N 10; 1984. N 4; 1987. N 7.

Таков основной путь развития законодательства о материальной ответственности рабочих и служащих по трудовому праву в период централизованного (государственного) регулирования трудовых отношений: от широкого применения норм гражданского законодательства до специального Положения о материальной ответственности рабочих и служащих в рамках трудового законодательства и всеобщего признания ее трудово-правовой природы, ее специфики.

Далее развитие законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, относится к периоду начала перехода России к рыночным отношениям.

Заметные изменения были внесены в КЗоТ РФ (ст. ст. 118 - 122) Законом РФ от 25 сентября 1992 г. Например, исключена ст. 120 КЗоТ "Случаи ограниченной материальной ответственности рабочих и служащих свыше одной трети месячной тарифной ставки". После исключения из КЗоТ этой статьи ответственность за ущерб в случаях, ранее предусмотренных ст. 120 КЗоТ, наступает по ст. 119 КЗоТ "Гарантии при установлении размеров материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации".

Трудовой кодекс РФ, вступивший в силу с 1 февраля 2002 г., установил новые правила возмещения материального ущерба по нормам трудового права. Правовую базу института материальной ответственности работников образуют конституционные нормы, например ст. 8 Конституции РФ, закрепляющая формы собственности и их неприкосновенность, ст. 37 - право граждан на труд, на индивидуальные и коллективные трудовые споры, ст. 41 - право на охрану здоровья и медицинскую помощь и др.

В юридической литературе справедливо отмечается, что материальная ответственность работников - одно из средств защиты форм собственности, ибо представляет юридическую обязанность работника, виновно причинившего ущерб, возместить его в установленном законом порядке <1>.

<1> См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. С. 332.

Материальную ответственность работников по нормам трудового права необходимо отличать от других мер материального воздействия, а именно:

- лишения или уменьшения размера премии, предусмотренной системой оплаты труда и вознаграждения по итогам годовой работы организации (где такое вознаграждение предусмотрено локальными нормативными актами);

- снижения коэффициента трудового участия при бригадной (коллективной) форме организации и стимулирования труда;

- удержаний из заработной платы, производимых на основании закона (ст. 137 ТК РФ). Указанная статья Трудового кодекса РФ обеспечивает реализацию одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников - ограничения перечня удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы (ст. 130 ТК РФ).

Ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы реализуется в двух направлениях. Во-первых, трудовое законодательство определяет, что удержания из заработной платы возможны только в случаях, установленных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами, и содержит исчерпывающий перечень случаев, когда могут производиться такие удержания в целях погашения задолженности работника перед работодателем (ст. 137 ТК РФ). Кроме того, размер всех удержаний из заработной платы ограничен правилами ст. 138 ТК РФ. Во-вторых, в рамках налоговой реформы налоговым законодательством снижен размер налога на доходы физических лиц <1>.

<1> См.: глава 23 Налогового кодекса Российской Федерации в редакции Федеральных законов от 23 декабря 2003 г. N 178-ФЗ, от 29 июля 2004 г. N 95-ФЗ.

Нормативные правовые акты, регулирующие возмещение материального ущерба, причиненного работодателю, призваны:

- во-первых, обеспечить сохранность имущества работодателя и работника, предупредить факты бесхозяйственности и расточительства;

- во-вторых, способствовать укреплению трудовой дисциплины;

- в-третьих, обеспечить охрану заработной платы работников от чрезмерных и незаконных удержаний.

Материальная ответственность по нормам трудового права побуждает работников трудиться так, чтобы не было порчи, утраты, уничтожения, хищений материальных ценностей. Она призвана играть серьезную роль в борьбе с нарушением государственной дисциплины, которыми могут быть искажения оперативной и бухгалтерской отчетности и приписки. Такие явления не только приносят существенный вред нормальной деятельности организаций, но и выступают причиной материального ущерба, который, как показывает практика, выражается в большей мере в хищении неучтенных или неизрасходованных материальных ценностей.

Субъектами материальной ответственности в трудовом праве могут быть как работник, так и работодатель (организация) независимо от форм собственности, на базе которой создана данная организация. Главным образом субъектом материальной ответственности, как показывает хозяйственная и судебная практика, все же выступает работник, причинивший своими неправомерными виновными действиями (бездействием) работодателю имущественный ущерб.

Анализ современного российского законодательства позволяет выделить основные характерные признаки материальной ответственности работников по нормам трудового права и определить главные отличия такой ответственности от имущественной ответственности по нормам гражданского права. Учитывать это необходимо прежде всего в правоприменительной деятельности для предотвращения возможных ошибок при решении вопроса о возмещении ущерба, причиненного работодателю. В частности, можно отметить следующее.

1. Субъектом материальной ответственности по нормам трудового права могут быть работники, состоящие (или состоявшие в момент причинения ущерба) в трудовых отношениях с тем работодателем, которому они причинили материальный ущерб.

На работников в связи с их трудовыми отношениями с конкретным работодателем правилами внутреннего трудового распорядка и другими нормативными правовыми актами (инструкциями, положениями и т.п.) возлагаются дополнительные обязанности по сохранности имущества работодателя в связи с выполнением конкретных трудовых обязанностей. Речь при этом идет не только об обязанностях в процессе труда, но и обязанностях перед своим работодателем и не при исполнении трудовой функции, обусловленной трудовым договором.

Трудовой кодекс РФ устанавливает различие в объеме такой ответственности в зависимости от того, причинен ущерб при исполнении или не при исполнении работником трудовых обязанностей (ст. 241, п. 8 ст. 243 ТК РФ). Но и в том и в другом случае материальная ответственность возлагается по нормам трудового права, поскольку речь идет о нарушении работником обязанностей в трудовом правоотношении (по трудовому договору).

В тех случаях, когда ущерб причинен лицами, которые выполняют для этой организации работу не по трудовому договору (например, по договору подряда, поручения и др.), то есть когда эти лица не состоят с работодателем в трудовых отношениях, возмещение ущерба должно производиться по нормам гражданского права.

При гражданско-правовых отношениях по поводу выполнения той или иной работы для организации трудящиеся не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка этой организации.

2. По нормам трудового права взысканию с работника подлежит только причиненный им прямой действительный ущерб, при этом, как правило, в ограниченном размере - в пределах среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ). Не полученные работодателем в связи с причинением работником материального ущерба доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат (ч. 1 ст. 238 ТК РФ). Соизмерение предела материальной ответственности с заработной платой работника, причинившего материальный ущерб работодателю, - это один из принципов материальной ответственности работников в трудовом праве.

По нормам гражданского права причиненный вред подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим его (ст. 1064 ГК РФ). При этом под убытками здесь понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода). Если лицо, нарушившее право, получило вследствие этого доходы, лицо, право которого нарушено, вправе требовать возмещения наряду с другими убытками упущенной выгоды в размере не меньшем, чем такие доходы (ст. 15 ГК РФ).

3. Пределы (размеры) материальной ответственности работников (ограниченная или полная) в трудовом праве дифференцированы в зависимости от характера допущенного работником правонарушения, трудовой функции, выполняемой работником, а в ряде случаев - и формы вины (умысла или неосторожности) работника, причинившего ущерб. Показателем такой дифференциации служит специальное регулирование порядка определения размеров причиненного работником ущерба в денежном выражении (ст. 246 ТК РФ).

Нормы гражданского права не исключают обязанность лица полностью возместить имущественный ущерб и при случайном причинении вреда (ст. 401 ГК РФ).

4. В трудовом праве размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников (например, при коллективной материальной ответственности), определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и пределов материальной ответственности (ст. ст. 241, 243, 245 ТК РФ).

Здесь речь идет только о долевой материальной ответственности в зависимости от указанных факторов, что также свидетельствует о последовательной дифференциации такой ответственности в трудовом праве.

По нашему мнению, это можно объяснить тем, что работник лично выполняет порученную ему по трудовому договору работу. Исключение из этого принципа установлено только для случаев совершения умышленного преступления группой работников, в результате которого работодателю причинен материальный ущерб.

В гражданском праве при совместном причинении вреда несколькими лицами применяется солидарная материальная ответственность, установленная законом (ст. ст. 1080, 1081 ГК РФ), с целью создать потерпевшему условия, способствующие реальному взысканию имущественного ущерба.

5. По нормам трудового права материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие нормального хозяйственного риска (ст. 239 ТК РФ).

В гражданском праве в таких случаях ущерб подлежит возмещению (ст. 401 ГК РФ).

6. Для привлечения к материальной ответственности по нормам трудового права определен срок в один год (ст. 392 ТК РФ).

Для защиты права в гражданско-правовых отношениях с участием граждан установлен трехлетний срок исковой давности (ст. 196 ГК РФ).

7. При взыскании материального ущерба с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, по нормам трудового права установлен особый порядок - по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. Если месячный срок истек и работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется только судом (ст. 248 ТК РФ).

В гражданском праве возмещение вреда производится только в судебном порядке.

Таковы основные отличия материальной ответственности по трудовому праву от имущественной (материальной) ответственности в гражданском праве.

Указанное выше сопоставление дает основание признать, что материальная ответственность работников по нормам трудового права обеспечивает более широкие гарантии их прав и интересов, чем имущественная ответственность по нормам гражданского права. В этом проявляется особенность трудовых отношений, субъекты которых (работник и работодатель) тесно взаимосвязаны и содержание которых (помимо исполнения работником трудовых обязанностей) - создание соответствующих условий труда, забота о материальных, трудовых и социально-бытовых условиях, учет субъективных факторов, связанных с процессом труда.

§ 2. Условия привлечения работника к материальной ответственности

Анализ норм Трудового кодекса РФ (ст. ст. 233, 277 ТК РФ) приводит к выводу о том, что материальная ответственность работника наступает за ущерб, причиненный работодателю только в случае, если будет установлена совокупность следующих условий:

- наличие прямого действительного ущерба;
- противоправность поведения работника;
- причинная связь между противоправным поведением работника и наличием ущерба;
- вина работника в причинении ущерба.

Указанные условия обязательны, и при отсутствии хотя бы одного из них нельзя привлечь работника к материальной ответственности.

В связи с этим Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 16 ноября 2006 г. N 52 (п. 4) дополнительно указал, что к обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, в частности, относятся: отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия или бездействия) причинителя вреда; вина работника в причинении ущерба; причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба; размер причиненного ущерба; соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности.

Рассмотрим указанные условия привлечения работника к материальной ответственности более подробно, поскольку в применении законодательства о материальной ответственности работников имеют место ошибки как со стороны работодателей, так и судебных органов, рассматривающих трудовые споры о возмещении причиненного работниками или работодателями материального ущерба, на что неоднократно указывалось в обзорах судебной практики Верховного Суда РФ. В основном судебные решения отменялись вышестоящей судебной инстанцией в связи с неполным выяснением фактических обстоятельств, имеющих значение для дела, в частности перечисленных выше условий материальной ответственности.

Источником производственного и социального развития подавляющего большинства организаций в условиях рыночных отношений является, как известно, прибыль или доход. Непроизводительное уменьшение их в результате порчи, поломки, уничтожения, выпуска недоброкачественной продукции (товара), неоправданных расходов и т.д., допущенное по вине

работников, нарушает стабильность экономического состояния организации, требует непредвиденных расходов для восстановления нарушенного хозяйственного равновесия. Именно в этом главным образом заключается экономическое последствие причиненного имущественного ущерба.

Закон совершенно определенно реагирует на такого рода последствия, не допуская никаких толкований: прямой действительный ущерб, причиненный работодателю, должен быть возмещен работником. Более того, работник несет материальную ответственность за прямой действительный ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба третьим лицам согласно ч. 2 ст. 238 ТК РФ.

Под прямым действительным ущербом закон (ч. 2 ст. 238 ТК РФ) понимает реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Это означает, что возмещению подлежит ущерб, выразившийся в утрате, ухудшении или понижении ценности имущества, необходимости для работодателя произвести затраты на восстановление первоначального состояния, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние выплаты.

Применительно к указанной норме ТК РФ, Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 16 ноября 2006 г. N 52 (п. 15) разъясняет, что при определении суммы подлежащего взысканию с работника материального ущерба судам следует учитывать, что в силу ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить лишь прямой действительный ущерб, причиненный работодателю, под которым понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе находящегося у работодателя имущества третьих лиц, если он несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

При этом Пленум Верховного Суда подчеркнул, что под ущербом, причиненным работником третьим лицам, следует понимать все суммы, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба.

Примером в этом отношении может служить возмещение виновным работником в регрессном порядке ущерба, возмещенного работодателем пострадавшему в аварии от транспорта, собственником (владельцем) которого является работодатель.

Кроме того, следует иметь в виду, что работник может нести ответственность лишь в пределах этих сумм и при условии наличия причинно-следственной связи между виновными действиями (бездействием) работника и причинением ущерба третьим лицам. В силу ч. 2 ст. 392 ТК РФ работодатель вправе предъявить иск к работнику о взыскании сумм, выплаченных в счет возмещения ущерба третьим лицам, в течение одного года с момента выплаты работодателем данных сумм.

К излишним денежным выплатам, в результате которых работодателю причинен материальный ущерб, подлежащий возмещению виновными лицами, относятся суммы, выплаченные работникам в нарушение действующего законодательства. Такие выплаты могут возникнуть, например, в случаях: выплаты работнику заработной платы в связи с незаконным отстранением работника от работы, его увольнением или переводом на другую работу; отказом 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 при увольнении, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (ст. 234 ТК РФ).

Прямой действительный ущерб может быть причинен работодателю недобором денежных сумм, утратой, полным или частичным обесценением документов.

Под недобором денежных сумм понимается неполное получение работодателем причитающегося ему сумм (в связи с осуществлением хозяйственной деятельности) поступлений из-за небрежного отношения работника к своим трудовым обязанностям.

Материальный ущерб в связи с обесценением документов может возникнуть, например, в результате пропуска работодателем срока исковой давности по вине работника и невозможностью из-за этого взыскать по документам, подтверждающим наличие задолженности, денежные суммы с организации-должника.

Обесцененным документом на практике признается и ненадлежаще составленный работником акт на приемку продукции (товара) по количеству или качеству, из-за дефектности которого работодателю отказано во взыскании с грузоотправителя (продавца, поставщика) суммы выявленной недостачи или порчи продукции (товара). При этом не допускается взыскание с

работника тех доходов, которые работодатель мог бы получить, но не получил в связи с неправильными действиями (бездействием) работника (ч. 1 ст. 238 ТК РФ).

Таким образом, прямой действительный ущерб может быть причинен работодателю как недобором денежных сумм, утратой, полным или частичным обесценением документов, так и в других случаях.

В соответствии со ст. 233 Трудового кодекса РФ материальный ущерб, причиненный работодателю, может быть возмещен только при противоправном поведении (действии или бездействии) работника, под которым в законодательстве понимается поведение работника, противоречащее предписаниям правовых актов (норм), а также законным приказам и распоряжениям работодателя. Действие признается противоправным, если оно запрещено нормой права. Бездействие признается правонарушением, если допускается лицом, которое могло и должно было совершить определенные действия, но не совершило их, то есть бездействовало.

По трудовому законодательству противоправным является такое поведение работника, когда он не исполняет или неправильно исполняет свои трудовые обязанности, установленные законами, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными и техническими инструкциями и другими обязательными для работника правилами, приказами и распоряжениями работодателя (его представителя).

Чтобы дать правовую оценку действий (бездействия) работника, надо четко определить круг его обязанностей по трудовому договору. Это вытекает из того факта, что материальная ответственность по нормам трудового права неразрывно связана с исполнением работником своих трудовых обязанностей и противоправность в его поведении имеет место только в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения этих обязанностей.

Так, К. работала водителем легкового автомобиля в Управлении труда и занятости в одном из административных округов г. Москвы. Уволена с работы на основании поданного письменного заявления по собственному желанию.

Согласно приказу начальника Управления при производстве расчета в связи с увольнением с нее была удержана сумма пропавшего пылесоса, находившегося в обслуживаемой ею машине. К. обратилась в суд с иском о взыскании с работодателя удержанной суммы и возмещении морального вреда. Иск К. к работодателю судом первой инстанции был оставлен без удовлетворения.

Рассматривая кассационную жалобу истца и отменяя решение суда, Московский городской суд отметил, что суд первой инстанции допустил нарушение норм материального права, а именно: 1) в соответствии с законом материальная ответственность может быть возложена на работника при совершении им правомерных виновных действий, в результате которых организации причиняется материальный ущерб. Доказательств причинения ответчику материального ущерба по вине истицы не имеется; 2) ссылки ответчика на заключение с истицей договора о полной материальной ответственности не могут быть приняты судом во внимание, поскольку выполняемая истицей работа по профессии "водитель автомобиля" не входит в перечень должностей и профессий работников, с которыми работодатель может заключать договор о полной материальной ответственности.

В качестве обстоятельства, освобождающего работника от материальной ответственности вследствие отсутствия противоправного поведения, может выступать исполнение требования (приказа, распоряжения) работодателя (его представителя) о совершении действий, приведших к материальному ущербу. В то же время следует иметь в виду, что, если приказ или распоряжение правомерны и эта правомерность очевидна, работник, выполнивший такой приказ (распоряжение), не освобождается от материальной ответственности. Такими случаями могут быть, например, отпуск материально ответственными лицами со склада (других мест хранения) ценностей по письменному или устному указанию работодателя (или его представителя) без оформления соответствующего расходного документа; исполнение кассиром указания главного бухгалтера о выдаче денег из кассы организации без документального оформления.

Трудовой кодекс РФ, к сожалению, не предусматривает освобождения работника от материальной ответственности за ущерб, причиненный неисполнением незаконного приказа или распоряжения работодателя. При решении этого вопроса ученые в области трудового права приводят аналогию из уголовного законодательства, где на этот вопрос дан определенный ответ.

С учетом ст. 42 УК РФ можно установить, что при исполнении обязательного для работника приказа или распоряжения работодателя, повлекшего ущерб имуществу работодателя, не должно возникать материальной ответственности работника. Ответственность за причинение ущерба должно нести должностное лицо, отдавшее незаконный приказ или распоряжение. Неисполнение незаконных приказов или распоряжений работодателя не влечет ответственности работника <1>.

<1> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. С. 573.

Выяснение всех обстоятельств дела при рассмотрении споров о возмещении материального ущерба имеет особое значение при совместном причинении работниками такого ущерба. В подобных случаях следует тщательно выяснить, в чем конкретно проявились противоправные действия (бездействие) ответчика, какие конкретно трудовые обязанности на них были возложены, выполнялись ли они надлежащим образом и как невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей работников повлияло на возникновение материального ущерба.

Иногда на практике встречаются случаи, когда в исковых заявлениях и приказах (распоряжениях) о возмещении ущерба работодатель указывает обобщенное понятие противоправного бездействия работника, которое заключалось в "недобросовестном отношении" к исполнению им трудовых обязанностей, что привело к материальному ущербу. При этом не учитывается содержание трудовой функции этого работника по трудовому договору. В связи с этим, по нашему мнению, в руководящих разъяснениях Пленума Верховного Суда РФ следовало бы отразить наиболее частые случаи, относящиеся к противоправному бездействию работника, приведшему к возникновению материального ущерба, в результате которого лицо может быть привлечено к материальной ответственности по нормам трудового права.

Как уже сказано, нормативные правовые акты о материальной ответственности исходят из того, что ответственность работников наступает за тот ущерб, который явился результатом их противоправного поведения (проступка). Установление действительных причин возникновения материального ущерба позволяет уточнить круг работников, на которых в соответствии с законодательством должна быть возложена материальная ответственность за причинение работодателю имущественного ущерба. При отсутствии причинной связи между противоправными действиями (бездействием) работника и наступившим для работодателя имущественным ущербом этот ущерб не может быть вменен ему в вину.

Исследуя этот вопрос еще в далекие годы, известный ученый в области трудового права профессор С.С. Каринский пришел к выводу о том, что "необходимая причинная связь между поведением работника и его последствиями в виде имущественного ущерба для предприятия должна быть установлена не только как возможная или вероятная, но и как, несомненно, достоверная, подтвержденная данными науки. В тех же случаях, когда то или иное действие работника оказалось в числе условий в силу случайного стечения обстоятельств, то эти действия следует считать несущественным условием возникших последствий, а поэтому не могущим явиться основанием для возложения на него ответственности" <1>. Этот тезис и сегодня, бесспорно, является актуальным при решении вопроса о возложении на работника материальной ответственности по нормам трудового права.

<1> Каринский С.С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. М., 1955. С. 66.

Установление истинных причин возникновения материального ущерба позволяет уточнить круг работников, на которых в соответствии с законодательством должна быть возложена материальная ответственность за причинение работодателю имущественного ущерба. При отсутствии связи между противоправными действиями (бездействием) работника и наступившим для работодателя имущественным ущербом этот ущерб не может быть вменен ему в вину.

Иногда суды не усматривают причинную связь между противоправными действиями работника и наступившим ущербом, хотя для этого имелись основания. Так, производственное объединение прачечных за испорченную при стирке партию белья выплатило его собственнику 530 руб. В удовлетворении регрессного иска объединения к стиральщику Н. о возмещении на эту сумму ущерба суд отказал. Суд установил, что белье пришло в негодность в результате отбеливания его хлорной известью, но посчитал, что в этом вины ответчика нет, так как отбеливание он производил по указанию мастера цеха. Между тем суд не принял во внимание, что до этой операции белье было испорчено по вине ответчика, который в нарушение технологии стирал его вместе с цветным бельем, и оно закристаллизовалось; последующее отбеливание было вызвано только этим обстоятельством. Суд не усмотрел также причинную связь между виновными действиями Н. при стирке белья и наступившими последствиями, в результате которых был причинен ущерб <1>.

<1> См.: Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве. М., 2001. С. 152.

Нормы трудового права (ч. 1 ст. 233 ТК РФ) содержат прямое указание на необходимость учитывать вину работника при решении вопроса о привлечении его к материальной ответственности. Это требование, как и другие, не всегда учитывается на практике. Так, районный суд г. Нижнего Новгорода обоснованно отказал в удовлетворении иска, заявленного прокурором в интересах завода шампанских вин о взыскании ущерба с главного инженера, главного технолога и начальника производственной лаборатории, так как пришел к выводу об отсутствии вины

ответчиков в причинении заводу материального ущерба: порча продукции произошла не из-за нарушения технологического процесса, а была вызвана качеством пробок, допустимым ГОСТом <1>.

<1> См.: Там же.

Как уже указывалось, в трудовом праве под виной понимается психическое (внутреннее) отношение лица к своему противоправному поведению и его последствиям (результатам). Различают вину в форме умысла (прямого или косвенного) и в форме неосторожности (самонадеянности, небрежности, неосмотрительности). Прямой умысел имеет место тогда, когда работник осознает противоправный характер своего действия (поведения), предвидит возможность наступления вредных последствий (ущерба) и желает их наступления. Например, продавец, желая причинить неприятности своему сменщику, портит весоизмерительные приборы. При косвенном умысле работник, сознавая противоправность своего поведения и понимая возможность возникновения материального ущерба, не желает этого, однако допускает наступление вредных последствий либо безразлично относится к их наступлению.

Неосторожность в форме самонадеянности состоит в том, что работник, сознавая противоправный характер своего действия (бездействия) и возможность наступления в результате этого материального ущерба, легкомысленно надеется на предотвращение последнего. Например, кладовщик сознательно нарушает правила складирования товарно-материальных ценностей на стеллажах хранения продукции (товаров), материалов, легкомысленно (без достаточных оснований) надеясь избежать их порчи.

Небрежность, неосмотрительность налицо там, где работник не сознавал противоправного характера своего поведения и не предвидел возможности причинения ущерба, однако по обстоятельствам дела должен был и мог предвидеть. Например, товаровед, принимая по количеству и качеству прибывшую на склад продукцию (товары), не проявил максимальной внимательности, в результате чего было принято несколько бракованных изделий без составления соответствующего акта.

Любая форма вины может служить основанием для привлечения работника к материальной ответственности по нормам трудового права (естественно, при наличии других условий материальной ответственности, предусмотренных законом).

Следует отметить, что при решении вопроса о привлечении работника к материальной ответственности деление умысла на прямой или косвенный умысел практического значения не имеет. В то же время различие между умыслом и неосторожностью играет определенную роль, так как от формы вины в ряде случаев зависят пределы материальной ответственности (ограниченная или полная). В случае если ущерб причинен умышленными действиями работника, в том числе когда работник не желал, но сознательно допускал возможность возникновения ущерба, то наступает материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба (п. 3 ст. 243 ТК РФ).

Детальное исследование вины работника в причинении материального ущерба работодателю весьма важно и для выяснения такого факта, как создание ему работодателем надлежащих условий для выполнения трудовых обязанностей по обеспечению сохранности имущества, особенно вверенного материально ответственным лицам.

В связи с этим в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 (п. 5) указывается, что неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, может служить основанием для отказа в удовлетворении требований работодателя, если это явилось причиной возникновения ущерба.

При решении вопроса о возмещении материального ущерба, причиненного работодателю, большое практическое значение имеет распределение обязанности по доказыванию вины работника в причинении ущерба.

В соответствии с п. 4 указанного Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 доказать вину работника, как и наличие других условий материальной ответственности работника, должен работодатель, которому причинен имущественный ущерб и который ставит вопрос о его возмещении.

Из этого правила сделано исключение в отношении работников, с которыми работодатель в установленном порядке заключил договор (индивидуальный или коллективный) о полной материальной ответственности (ст. ст. 244, 245 ТК РФ). В частности, в указанном Постановлении (п. 4) Пленума Верховного Суда РФ сказано, что, если работодателем доказаны правомерность заключения с работником договора о полной материальной ответственности и наличие у этого работника недостачи, последний обязан доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

Как видим, к материально ответственным лицам применяется принцип презумпции вины, заключающийся в том, что в случае недостачи, утраты, порчи или пересортицы товарно-материальных ценностей или денежных средств, вверенных таким работникам под отчет, они (а не

работодатель) должны доказать, что это произошло не по их вине. При отсутствии таких доказательств работники несут материальную ответственность в полном размере причинения ущерба. Такое положение можно объяснить следующим:

во-первых, смысл передачи материально ответственным лицам товарно-материальных или денежных ценностей под ответственность (личную или бригадную) состоит в том, что на них согласно специальному договору о полной материальной ответственности возлагается обязанность принимать все зависящие от них меры к обеспечению полной сохранности этих ценностей. Им предоставляется право принимать и отпускать (продавать) ценности, вести учет их движения. При необходимости они обязаны дать отчет работодателю о наличии ценностей, принятых под отчет;

во-вторых, работодатель, передав материально ответственным лицам товарно-материальные ценности или денежные средства под отчет, практически не может осуществлять повседневный и детальный контроль над действиями названных работников. Поэтому работодатель не всегда может установить истинную причину возникшего ущерба и доказать вину работников в его причинении. Он должен лишь (как и в других случаях причинения работниками ущерба) достоверно на основании соответствующих документов определить размер материального ущерба, причиненного противоправными действиями (бездействием) работника (бригады).

В соответствии со ст. 247 Трудового кодекса РФ до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

§ 3. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

В ряде случаев закон предусматривает правило, согласно которому материальная ответственность работника перед работодателем исключается. В частности, в соответствии со ст. 239 ТК РФ к таким случаям относятся: возникновение ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнение работодателем обязанностей по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Непреодолимой силой (форс-мажор) признается чрезвычайное и непредотвратимое при данных условиях событие или обстоятельство (стихийное бедствие, например наводнение, землетрясение, некоторые общественные явления, например военные действия, аварии техногенного характера).

Не допускается возложение на работников материальной ответственности за такой ущерб, который возник в результате нормального хозяйственного риска.

К сожалению, ни в трудовом законодательстве, ни в судебной практике до принятия Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 понятие нормального хозяйственного риска, его пределы и случаи применительно к трудовым отношениям по возмещению материального ущерба работниками не содержались.

К нормальному хозяйственному риску ученые в области трудового права относили: действия работников, соответствующие современным знаниям и опыту; ситуации, когда поставленная перед работниками цель при исполнении трудовых обязанностей не могла быть достигнута иначе; ситуации, когда работниками приняты меры для предотвращения ущерба; действия работников, когда объектом риска выступают материальные ценности, но не жизнь и здоровье человека <1>.

<1> См., например: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. С. 572, 573.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 (п. 5) впервые в судебной практике указывается, что к нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

Таким образом, к нормальному хозяйственному риску может быть отнесен ущерб, который возник при изыскании и опробовании новых, оправданных в данных обстоятельствах, технических

приемов работы, если были приняты все доступные меры для предотвращения ущерба и если при этом невозможно было достигнуть желаемого результата другим способом или для этого потребовались бы значительные затраты, превышающие возможный ущерб.

К сожалению, пределы, а также случаи нормального хозяйственного риска применительно к трудовым отношениям по возмещению материального ущерба работниками до сих пор не содержатся ни в трудовом законодательстве, ни в судебной практике. Поэтому представляется необходимым дать на уровне Верховного Суда РФ дополнительно соответствующее разъяснение по поводу случаев и пределов нормального хозяйственного риска.

По нашему мнению, пределы оправданного нормального хозяйственного риска должны быть установлены с достаточной точностью в каждом отдельном случае с учетом конкретных обстоятельств дела. Например, ущерб, вызванный уничтожением имущества работодателя при пожаре, материалов, изделий, инструмента, оборудования и другого имущества при эксперименте, научном исследовании и т.п., необходимо отнести к категории оправданного нормального хозяйственного риска, непременно при условии, что определенные общественно полезные результаты при исполнении трудовых обязанностей работниками не могли быть достигнуты при помощи обычных средств и что работниками были приняты все доступные меры для предотвращения материального ущерба.

Оправданный нормальный хозяйственный риск должен исключить легкомысленное решение как работника, так и работодателя действовать, как говорится, на авось, по принципу "как получится". Действия сторон трудового договора должны всегда опираться на современные научно-технические знания, опыт и быть необходимыми.

Согласно ст. 211 ГК РФ риск случайной гибели или случайного повреждения имущества несет собственник, если иное не предусмотрено законом или договором.

Под крайней необходимостью законодательство (ст. 39 УК РФ) понимает необходимость устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица или иных лиц, охраняемых законом интересов общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами и при этом не было допущено превышение пределов необходимой обороны.

Статья 2.7 КоАП РФ содержит аналогичное понятие крайней необходимости. Только вместо превышения пределов необходимой обороны указанная норма закона предусматривает условие, при котором признается крайняя необходимость - если причиненный вред является менее значительным, чем предотвращенный вред.

К состоянию необходимой обороны ст. 37 УК РФ относит состояние при защите личности и прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законом экономических интересов общества и государства от общественно опасного посягательства, если при этом не было допущено превышение пределов необходимой обороны. Превышением пределов необходимой обороны признаются умышленные действия, явно не соответствующие характеру и степени общественной опасности посягательства.

Как уже указывалось, право работодателя на возмещение работником материального ущерба связано с его обязанностью обеспечить необходимые условия для сохранности принадлежащего ему имущества. Неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, исключает материальную ответственность работника за причиненный этому имуществу ущерб. При таких обстоятельствах вина в ущербе лежит на работодателе. Указанное положение трудового законодательства в большей мере относится к материально ответственным лицам, принявшим денежные или товарные ценности под отчет <1>.

<1> См.: Полетаев Ю.Н. Материально ответственные лица. М., 2006. С. 84.

Статья 240 ТК РФ предоставляет работодателю право отказаться от взыскания ущерба, причиненного работником, полностью или частично. Это право работодатель может использовать с учетом обстоятельств, при которых был причинен ущерб, материального положения работника и других обстоятельств.

Применительно к указанной статье ТК РФ в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 (п. 6) указано, что в силу ст. 240 ТК РФ работодатель вправе с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от возмещения ущерба виновным работником. Такой отказ допустим независимо от того, несет ли работник ограниченную материальную ответственность либо материальную ответственность в полном размере, а также независимо от формы собственности организации.

Суд принимает отказ работодателя от иска по правилам, предусмотренным ст. 39 ГПК РФ. При этом следует иметь в виду, что собственник имущества организации может ограничить право работодателя на отказ от возмещения ущерба (полностью или частично) виновным работником в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации (ст. 240 ТК РФ).

§ 4. Виды материальной ответственности работника: ограниченная и полная

Трудовым кодексом РФ установлены не только условия наступления материальной ответственности работников, но и пределы такой ответственности. В этом прежде всего проявляется защитная функция Трудового кодекса РФ.

В зависимости от предела допускаемого законом взыскания ущерба материальная ответственность работников подразделяется на два вида: ограниченную и полную. В зависимости от субъектного состава полная материальная ответственность может быть индивидуальной или, в предусмотренных законом (ст. 245 ТК РФ) случаях, коллективной (бригадной).

Относительно применения ст. 245 ТК РФ Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 16 ноября 2006 г. N 52 (п. 14) разъяснил, что, если иск о возмещении ущерба заявлен по основаниям, предусмотренным ст. 245 ТК РФ (коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба), суду необходимо проверить, соблюдены ли работодателем предусмотренные законом правила установления коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также ко всем ли членам коллектива (бригады), работавшим в период возникновения ущерба, предъявлен иск. Если иск предъявлен не ко всем членам коллектива (бригады), суд, исходя из ст. 43 ГПК РФ, вправе по своей инициативе привлечь их к участию в деле в качестве третьих лиц, не заявляющих самостоятельных требований относительно предмета спора, на стороне ответчика, поскольку от этого зависит правильное определение индивидуальной ответственности каждого члена коллектива (бригады).

Общее правило о материальной ответственности работников по нормам трудового права заключается главным образом в том, что в соответствии со ст. 241 ТК РФ за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (ограниченная материальная ответственность), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Ограниченная материальная ответственность состоит в обязанности работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в предусмотренных законодательством пределах. Возмещение ущерба здесь ограничивается по отношению к заработной плате работника определенным размером (в пределах среднего месячного заработка). Это означает, что если размер ущерба в денежном выражении меньше или равен среднему заработку работника на день причинения ущерба, то ущерб должен быть возмещен полностью. Если же сумма ущерба составляет более среднего месячного заработка, то с работника взыскивается сумма, равная среднему месячному заработку, а остальная часть ущерба списывается на убытки работодателя. При этом следует иметь в виду, что ст. 139 ТК РФ установила единый механизм расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работника <1>.

<1> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова С. 355 - 358.

Применительно к ст. 241 ТК РФ Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении N 52 (п. 7) разъяснил, что, если работодателем заявлено требование о возмещении ущерба в пределах его среднего месячного заработка, однако в ходе судебного разбирательства будут установлены обстоятельства, с которыми закон связывает наступление полной материальной ответственности работника, суд обязан принять решение по заявленным истцом требованиям и не может выйти за их пределы, поскольку в силу ч. 3 ст. 196 ГПК РФ такое право предоставлено суду только в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Нормы трудового права, в максимальной степени способствуя обеспечению сохранности имущества работодателя путем возмещения материального ущерба, наряду с ограниченной материальной ответственностью предусматривают ряд случаев, когда работник, виновный в причинении ущерба, обязан возместить его в полном размере без каких-либо ограничений. Таким образом, полной материальной ответственностью называется потому, что работник возмещает причиненный работодателю ущерб в полном размере без всякого ограничения каким-либо размером заработной платы.

Такие случаи строго ограничены и устанавливаются только Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами (ч. 2 ст. 242 ТК РФ). При этом Верховный Суд РФ в Постановлении Пленума N 52 (п. 8) разъяснил, что при рассмотрении дела о возмещении причиненного работодателю прямого действительного ущерба в полном размере работодатель

обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что в соответствии с Трудовым кодексом РФ либо иными федеральными законами работник может быть привлечен к ответственности в полном размере причиненного ущерба и на время его причинения достиг восемнадцатилетнего возраста, за исключением случаев умышленного причинения ущерба, либо причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, либо если ущерб причинен в результате совершения преступления или административного проступка, когда работник может быть привлечен к полной материальной ответственности до достижения восемнадцатилетнего возраста.

Данный перечень оснований привлечения несовершеннолетних работников к полной материальной ответственности является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит. Во всех остальных случаях 18-летние работники несут ограниченную материальную ответственность.

В силу ст. 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба возлагается на работников в следующих случаях (ст. 243 ТК РФ):

1) когда в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей. В данном случае работник несет полную материальную ответственность в силу прямого предписания закона, независимо от того, был ли с ним заключен договор о полной материальной ответственности. Такую ответственность несут, например, работники государственных организаций связи за утрату или задержку доставки всех видов почтовых и телеграфных отправок, недостачу или повреждение вложений почтовых отправок. Так, операторы связи (работники организаций почтовой связи) несут полную материальную ответственность за утрату, повреждение ценных почтовых отправок, недостачу вложений в эти отправления в размере объявленной стоимости ценностей;

2) недостачи ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу.

Действующее трудовое законодательство закрепляет определенные условия, при которых работодатель может заключать с работником договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности <1>. При этом необходимо иметь в виду, что в договор нельзя включать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст. 9 ТК РФ).

<1> Этому вопросу посвящен § 5 главы 3 раздела III данной работы.

Полная материальная ответственность за недостачу ценностей, полученных по разовой доверенности или иному разовому документу, имеет место, как правило, когда работник привлекается для срочного получения, доставки, передачи имущественных ценностей, необходимых или направляемых работодателю, если отсутствует возможность поручить выполнение этой функции тем работникам, которые заняты этим постоянно, в чьи трудовые обязанности это входит.

Следовательно, разовые документы на получение ценностей могут быть выданы работнику, характер работы которого, как правило, не связан с получением материальных ценностей. При этом следует иметь в виду, что такие разовые документы на получение материальных ценностей (в том числе и доверенности) работодатель может выдать работнику только с его согласия.

Выдача разовой доверенности означает разовую операцию и не должна превращаться в систему. Отказ работника от получения материальных ценностей, оформления доверенности на его имя не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

Наряду с доверенностью к документам разового действия на практике обычно относят товарно-транспортные накладные с распиской соответствующего лица, счета-фактуры и некоторые другие документы.

Основные правила выдачи доверенностей на получение товарно-материальных ценностей и порядок отпуска последних регулируются Инструкцией Министерства финансов СССР от 4 января 1967 г. <1>. Указанная Инструкция не распространяется на порядок получения груза от транспортных организаций.

<1> См.: Бухгалтерский учет. 1967. N 4.

Контроль за соблюдением установленных правил выдачи доверенностей и отпуска по ним товарно-материальных ценностей возложен на главного (старшего) бухгалтера организации.

Лицо, которому выдана доверенность, обязано не позднее следующего дня после каждого получения ценностей независимо от того, переданы ли они полностью или частично, представить в бухгалтерию организации или центральную бухгалтерию документы о выполнении поручений и о

сдаче на склад (в кладовую, другое место хранения ценностей) или соответствующему материально ответственному лицу полученных материальных ценностей.

Работодатель до выдачи работнику разовой доверенности (или другого разового документа) обязан ознакомить его с правилами приемки и хранения материальных ценностей. В этих случаях работодатель должен принять необходимые меры и создать условия, позволяющие обеспечить выполнение работником порученного задания без ущерба для вверенных ему ценностей;

3) умышленного причинения ущерба. Закон рассматривает умышленное причинение ущерба как злостное и грубое нарушение работником трудовых обязанностей. Наличие умысла в действиях (бездействии) работника должно быть доказано работодателем, что сделать, как показывает практика, весьма непросто. Именно поэтому полная материальная ответственность по данному основанию применяется крайне редко;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, имел ли место умысел в причинении ущерба, или ущерб причинен по неосторожности. Это обусловлено тем, что сам факт появления работника на работе в состоянии опьянения (алкогольного, наркотического или токсического) является грубейшим нарушением дисциплины труда.

Для привлечения работника к полной материальной ответственности в этом случае работодатель обязан доказать, что ущерб причинен работником в состоянии опьянения, которое должно быть подтверждено документально - справками медицинских учреждений. Состояние опьянения (алкогольного, наркотического, токсического) может быть подтверждено также свидетелями, актом, своевременно составленным непосредственным или другим руководителем работника при участии очевидцев (свидетелей) появления работника на работе в состоянии алкогольного опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда. Преступлением признается виновно совершенное общественно опасное деяние, запрещенное Уголовным кодексом РФ. Не является преступлением действие (бездействие), хотя формально и содержащее признаки какого-либо деяния, предусмотренного УК РФ, но в силу малозначительности не представляющее общественной опасности, то есть не причинившее вреда или не создавшее угрозы причинения вреда личности, обществу, государству (ст. 14 УК РФ). Порядок вынесения приговора по делу установлен Уголовно-процессуальным кодексом РФ.

Как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 16 ноября 2006 г. N 52 (п. 11), работник может быть привлечен к материальной ответственности в полном размере на основании п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ, если ущерб причинен в результате преступных действий, установленных вступившим в законную силу приговором суда.

Учитывая, что наличие обвинительного приговора суда является обязательным условием для возможного привлечения работника к полной материальной ответственности по п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ, прекращение уголовного дела на стадии предварительного расследования или в суде, в том числе и по реабилитирующим основаниям (в частности, в связи с истечением сроков давности уголовного преследования, вследствие акта об амнистии), либо вынесение судом оправдательного приговора не может служить основанием для привлечения лица к полной материальной ответственности.

Если в отношении работника вынесен обвинительный приговор, однако вследствие акта амнистии он был полностью или частично освобожден от наказания, такой работник может быть привлечен к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, на основании п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ, поскольку имеется вступивший в силу приговор суда, которым установлен преступный характер его действий.

Решение о взыскании с работника причиненного им вреда в полном размере может быть вынесено судом одновременно с приговором (гражданский иск в уголовном деле).

Невозможность привлечения работника к полной материальной ответственности по п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ не исключает право работодателя требовать от этого работника полного возмещения причиненного ущерба по иным основаниям.

Таким образом, из содержания п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ следует, что ни возбуждение уголовного дела, ни производство по нему следственных действий, ни прекращение дела на стадии предварительного следствия, ни вынесение оправдательного приговора, ни отстранение от работы не дают оснований для привлечения работника к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю. Следовательно, в случае, предусмотренном указанной выше нормой ТК РФ, полная материальная ответственность наступает только тогда, когда преступный характер действий (бездействия) работника, повлекший ущерб, уже подтвержден приговором суда;

б) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом.

Административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) лица, за которое Кодексом Российской Федерации об административных

правонарушениях или законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответственность (ст. 2.1 КоАП РФ).

В соответствии со ст. 22.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях дела об административных правонарушениях, предусмотренных этим Кодексом, рассматриваются в пределах установленной законом компетенции: судьями (мировыми судьями), комиссиями по делам несовершеннолетних и защите их прав, федеральными органами исполнительной власти, их учреждениями, структурными подразделениями и территориальными органами, а также иными государственными органами, уполномоченными на то исходя из задач и функций, возложенных на них федеральными законами либо нормативными правовыми актами Президента РФ или Правительства РФ.

Если ответственность предусмотрена законами субъектов Российской Федерации, то дела об административных правонарушениях рассматриваются мировыми судьями, комиссиями по делам несовершеннолетних и защите их прав, уполномоченными органами и учреждениями органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, административными комиссиями, иными коллегиальными органами, создаваемыми в соответствии с законами субъектов Российской Федерации <1>.

<1> См.: Шергин А.П. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях. М., 2002. С. 442.

Прекращение административного дела соответствующим государственным органом без вынесения постановления об административной ответственности означает невозможность применения п. 6 ч. 1 ст. 243 Трудового кодекса РФ. В этом случае работник может быть привлечен или к ограниченной (ст. 241 ТК РФ), или к полной материальной ответственности на основании других пунктов ст. 243 Трудового кодекса РФ.

Разъясняя порядок применения судами указанной нормы трудового права, Верховный Суд РФ в Постановлении от 16 ноября 2006 г. N 52 (п. 12) указал, что работник в данном случае может быть привлечен к полной материальной ответственности, если по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении судьей, органом, должностным лицом, уполномоченными рассматривать дела об административных правонарушениях, было вынесено постановление о назначении административного наказания (п. 1 абз. 1 ч. 1 ст. 29.9 Кодекса РФ об административных правонарушениях), поскольку в указанном случае факт совершения лицом административного правонарушения установлен.

Если работник был освобожден от административной ответственности за совершение административного правонарушения в связи с его малозначительностью, о чем по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении было вынесено постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении, и работнику было объявлено устное замечание, на такого работника также может быть возложена материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба, так как при малозначительности административного правонарушения устанавливается факт его совершения, а также выявляются все признаки состава правонарушения и лицо освобождается лишь от административного наказания (ст. 2.9, п. 2 абз. 2 ч. 1 ст. 29.9 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

Поскольку истечение сроков исковой давности привлечения к административной ответственности либо издание акта об амнистии, если такой акт устраняет применение административного наказания, является безусловным основанием, исключающим производство по делу об административном правонарушении (п. п. 4, 6 ст. 24.5 Кодекса РФ об административных правонарушениях), в указанных ситуациях работник не может быть привлечен к полной материальной ответственности по п. 6 ч. 1 ст. 243 ТК РФ. Однако это не исключает право работодателя требовать от этого работника возмещения ущерба в полном размере по иным основаниям, предусмотренным законом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Полная материальная ответственность работника в указанном случае может наступить при наличии следующих условий: если обязательство работника не разглашать указанные в п. 7 ч. 1 ст. 243 сведения обусловлено заключением с ним трудовым договором; если материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный разглашением таких сведений, прямо предусмотрена федеральным законом.

Обязанность не разглашать государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну допустимо включать в трудовые договоры только работников, которым она может быть известна в силу трудовых обязанностей.

В трудовые договоры работников, имеющих в связи с выполнением ими трудовой функции доступ к охраняемой законом тайне, целесообразно включать условие о возмещении ими ущерба

работодателю, возникшего в результате действий работника, и после расторжения трудового договора <1>;

<1> См. об этом более подробно: Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. К.Н. Гусова. С. 579 - 581.

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

"Не при исполнении трудовых обязанностей" означает, что ущерб причинен в свободное от работы время либо когда работник в рабочее время выполнял для себя работу с использованием имущества работодателя. Таким образом, в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 243 Трудового кодекса РФ полная материальная ответственность наступает независимо от того, когда работником причинен такой ущерб (в рабочее время, после его окончания или до начала работы). К примеру, работник вывел из строя токарный, сверлильный, фрезерный станок или иное оборудование при изготовлении на нем в личных целях каких-либо деталей или предметов в любое время рабочего дня (смены), допустил аварию автомашины, используя ее в личных интересах, и т.п. Действия работника по причинению ущерба работодателю в этих случаях выходят за пределы трудовых отношений и связанной с ними ограниченной материальной ответственности по нормам трудового права. Поэтому в силу закона для работника наступает полная материальная ответственность за ущерб, причиненный работодателю.

Помимо указанных выше случаев (ч. 1 ст. 243 ТК РФ) материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, а также главным бухгалтером (ч. 2 ст. 243 ТК РФ). Как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 16 ноября 2006 г. (п. 10), если трудовым договором не предусмотрено, что указанные лица в случае причинения ущерба несут материальную ответственность в полном размере, то при отсутствии иных оснований, дающих право на привлечение этих лиц к такой ответственности, они могут нести ответственность лишь в пределах своего среднего месячного заработка.

Полная материальная ответственность за ущерб, причиненный организации, наступает в силу закона (ст. 277 ТК РФ) в отношении руководителя организации. Согласно ч. 2 ст. 277 ТК РФ в случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. Расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством (ст. 15 ГК РФ). Под убытками здесь понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода).

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 16 ноября 2006 г. N 52 (п. 9) разъяснил, что работодатель вправе требовать возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с руководителем организации условие о полной материальной ответственности. При этом вопрос о размере возмещения ущерба (прямой действительный ущерб, убытки) решается на основании того федерального закона, в соответствии с которым руководитель несет материальную ответственность (например, на основании ст. 277 ТК РФ, или п. 2 ст. 25 Федерального закона от 14 ноября 2002 г. N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях", или ч. 7 ст. 11 Федерального закона от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне").

Перечень случаев полной материальной ответственности, приведенный выше, носит исчерпывающий характер. Этот перечень не может быть расширен ни в локальных нормативных актах, ни по индивидуальному соглашению работника с работодателем.

§ 5. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников

При приеме на работу лиц, в трудовые обязанности которых входят обязанности по выполнению работ по приемке, хранению, продаже, экспедированию и т.п. товарно-материальных ценностей и денежных средств, наряду с трудовым договором необходимо заключить также письменный договор о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества. В этом состоит одна из особенностей приема на работу материально ответственных лиц.

Согласно ст. 244 Трудового кодекса РФ письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности заключаются с работниками, достигшими восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

В соответствии с заключенным письменным договором о полной материальной ответственности (индивидуальной или бригадной) работник несет такую ответственность лишь за ущерб, причиненный в результате необеспечения сохранности вверенного ему под отчет имущества.

Под этим понимается как недостача, так и порча ценностей. За иные случаи причинения ущерба работодателю материально ответственное лицо отвечает на общих основаниях. Особо следует подчеркнуть, что на основании заключенного письменного договора о полной материальной ответственности работник не должен нести ответственность за недостачу, образовавшуюся до передачи ему ценностей под отчет.

Если ущерб вызван неправильным составлением документов, например о приемке продукции (товаров), то работник, составивший дефектный документ, в результате чего не могла быть предъявлена претензия поставщику (грузоотправителю, продавцу, перевозчику), и материально ответственные лица, заключившие договор о полной материальной ответственности, привлекаются в установленном порядке к ограниченной материальной ответственности.

Надлежащая организация материальной ответственности работников - один из главных факторов обеспечения сохранности имущества работодателя.

Лица, непосредственно обслуживающие материальные и денежные ценности, как уже упоминалось, выполняют широкий круг разнообразных по своему содержанию работ: хранение, обработка, отпуск, выдача, продажа товарно-материальных ценностей, сопровождение их в пути, сдача и т.д. Общим при этом является то, что в процессе трудовой деятельности в различных по профилю и назначению организациях (промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта, связи, торговли, общественного питания, материально-технического обеспечения, коммунального хозяйства, сферы услуг и др.) эти работники должны обеспечить полную сохранность вверенных им под отчет материальных ценностей или денежных средств. Выполнение этой обязанности во многом зависит не только от условий и уровня организации труда, но и от формы материальной ответственности, применяемой в организации на данном участке работы.

С учетом конкретных условий производства и труда в организациях, осуществляющих переработку товарно-материальных ценностей и их реализацию, применяется как индивидуальная, так и коллективная (бригадная) материальная ответственность (п. 2 ст. 243 ТК РФ). Выбор той или иной формы полной материальной ответственности (индивидуальной или коллективной) и заключение соответствующего договора с работниками до сих пор остается одной из серьезных проблем в работе организаций по обеспечению сохранности имущества работодателя.

Практика показывает, что в условиях сегодняшнего дня работодатель (его представитель) более склонен вводить индивидуальную материальную ответственность и заключать договор о полной материальной ответственности отдельно с каждым работником, которому передается под отчет имущество (без учета формы организации труда на данном участке работы), и потребовать от него в случае порчи или недостачи ценностей возмещения материального ущерба в полном размере.

Между тем трудовое законодательство предусматривает конкретные требования, при выполнении которых работодатель может заключить с отдельным работником письменный договор о полной материальной ответственности, перечень должностей и работ, при выполнении которых могут заключаться такие договоры, взаимные права и обязанности работника и работодателя по обеспечению сохранности материальных ценностей, переданных ему под отчет.

Надо иметь в виду, что невыполнение требований законодательства о порядке и условиях заключения и исполнения договора о полной индивидуальной материальной ответственности может служить основанием для освобождения работника от обязанностей возместить причиненный по его вине ущерб в полном размере, превышающем его средний месячный заработок.

Принимая решение о выборе формы материальной ответственности (индивидуальная или коллективная), работодатель должен учитывать, что полная индивидуальная материальная ответственность может устанавливаться при выполнении следующих обязательных условий:

а) материальные ценности передаются под отчет конкретному работнику, и именно на него возлагается обязанность полностью обеспечить их сохранность;

б) для хранения (переработки, отпуска, продажи и т.д.) ценностей работнику должно быть предоставлено, как правило, отдельное изолированное помещение или место для хранения ценностей;

в) работник самостоятельно отчитывается перед бухгалтерией организации за принятые им под отчет ценности.

Это вытекает из содержания Типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности, утвержденного Постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. N 85 <1>.

<1> См.: Бюллетень Минтруда России. 2003. N 2.

Типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности приводится в качестве приложения к настоящей книге. Однако указанные требования на практике не всегда выполняются, что, по существу, приводит к недействительности заключенных с работниками письменных договоров о полной индивидуальной материальной ответственности. В ряде случаев материально ответственные лица не обеспечены изолированными помещениями или местами для хранения продукции (товаров), хотя перед бухгалтерией организации отчитываются самостоятельно.

Введение законом полной индивидуальной материальной ответственности возможно не в отношении всех работников, обслуживающих товарно-материальные и денежные ценности, а только в отношении тех, которые занимают должности или выполняют работы, связанные с хранением, обработкой, отпуском (продажей), перевозкой или применением в процессе производства этих ценностей. Перечни работ и категорий работников, с которыми может заключаться письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности, а также типовая форма такого договора утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации (ч. 2 ст. 244 ТК РФ).

По поручению Правительства РФ <1> Министерством труда и социального развития РФ Постановлением от 31 декабря 2002 г. N 85 утверждены Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которым работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, а также Типовая форма такого договора.

<1> См.: Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2002 г. N 823 "О порядке утверждения Перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности" // Собрание законодательства РФ. 2002. N 47. Ст. 4678.

В Перечень, в частности, включены следующие должности:

кассиры, контролеры-кассиры (в том числе старшие), а также другие работники, выполняющие обязанности кассиров (контролеров);

руководители, их заместители, специалисты и иные работники, осуществляющие: депозитарную деятельность; экспертизу, проверку подлинности и иную проверку, а также уничтожение в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и/или Минфином России бланков; операции по купле, продаже, разрешению на оплату и иным формам и видам оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей; операции с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживании клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учет и хранение ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операции по эмиссии, учету, хранению, выдаче и уничтожению банковских, кредитных, дисконтных карт, кассовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, пересчету или формированию денежной наличности и валютных ценностей; инкассаторские функции и перевозку (транспортировку) денежных средств и иных ценностей (в том числе водители-инкассаторы), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции;

директора, заведующие, администраторы (в том числе старшие, главные), другие руководители организаций и подразделений (в том числе секций, приемных пунктов, отделов, залов) торговли, общественного питания, бытового обслуживания, гостиниц (кемпингов, мотелей), их заместители, помощники, продавцы, товароведы всех специальностей (в том числе старшие, главные), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции; начальники (руководители) строительных и монтажных цехов, участков и иных строительно-монтажных подразделений, производители работ и мастера (в том числе старшие, главные) строительных и монтажных работ;

заведующие, другие руководители складов, кладовых (пунктов, отделений), ломбардов, камер хранения, других организаций и подразделений по заготовке, транспортировке, хранению, учету и выдаче материальных ценностей, их заместители; заведующие хозяйством, коменданты зданий и иных сооружений, кладовщики, кастелянши; старшие медицинские сестры организаций здравоохранения; агенты по заготовке и/или снабжению, экспедиторы по перевозке и другие работники, осуществляющие получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей;

заведующие и иные руководители аптечных и иных фармацевтических организаций, отделов, пунктов и иных подразделений, их заместители, провизоры, технологи, фармацевты;

лаборанты, методисты кафедр, деканатов, заведующие библиотек.

Второй раздел Перечня, утвержденного Минтрудом России Постановлением от 31 декабря 2002 г. N 85, включает виды работ, при выполнении которых, независимо от занимаемой должности по трудовому договору, работодатель может заключать с работником письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности. К таким относятся работы:

по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг (в том числе не через кассу, через кассу, без кассы через продавца, через официанта или иного лица, ответственного за осуществление расчетов); по обслуживанию торговых и денежных автоматов; по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск пищи (продуктов питания) и других знаков (документов), предназначенных для расчетов за услуги);

работы, связанные с осуществлением: депозитарной деятельности; экспертизы, проверки подлинности и иной проверки, а также уничтожения в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и/или Минфином России бланков; операций по купле, продаже, разрешению на оплату и иных форм и видов оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей; операций с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживании клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учетом и хранением ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операций по эмиссии, учету, хранению, выдаче и уничтожению банковских, кредитных, дисконтных карт, кассовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, пересчету или формированию денежной наличности и валютных ценностей; инкассаторских функций и перевозки (транспортировки) денежных средств и иных ценностей;

работы: по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации);

работы: по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, пунктах, отделениях, на участках, в других организациях и подразделениях; по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся в санаторно-курортных и других лечебно-профилактических организациях, пансионатах, кемпингах, мотелях, домах отдыха, гостиницах, общежитиях, комнатах отдыха на транспорте, детских организациях, спортивно-оздоровительных и туристских организациях, в образовательных организациях, а также пассажирам всех видов транспорта; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов;

работы: по приему от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их хранению и выполнению других операций с ними; по выдаче напрокат населению предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей;

работы: по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче);

работы: по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке, хранению, обработке и применению в процессе производства драгоценных и полудрагоценных металлов, камней, синтетического корунда и иных материалов, а также изделий из них;

работы: по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных;

работы: по изготовлению, переработке, транспортировке, хранению, учету и контролю, реализации (покупке, продаже, поставке) ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов, других химических веществ, бактериологических материалов, оружия, боеприпасов, комплектующих к ним, взрывчатых веществ и другой продукции (товаров), запрещенных или ограниченных к свободному обороту.

Наименование должностей и видов работ, которые включены в указанный выше Перечень, имеет межотраслевое значение и не подлежит расширительному толкованию. Дополнения и изменения в него могут вноситься только в установленном законом порядке.

В практике имеют место случаи (особенно в коммерческих организациях), когда индивидуальная материальная ответственность возлагается на тех работников, которые занимают должности или выполняют работы, не указанные в названном Перечне. Например, в организациях автотранспорта - на водителей автомобилей, механиков, инженеров; в организациях материально-технического обеспечения - на рабочих, обслуживающих средства малой механизации, и т.д.

Недействительность таких договоров очевидна со всеми вытекающими отсюда последствиями. Во всех случаях любое условие трудового договора, ухудшающее положение работника по сравнению с трудовым законодательством, признается недействительным.

Встречается и такая практика, когда работодатель вместо заключения письменного договора о полной индивидуальной материальной ответственности ограничивается указанием в

письменном трудовом договоре или приказе о приеме на работу о том, что работник несет полную индивидуальную материальную ответственность за сохранность переданных ему под отчет ценностей.

Такой приказ или указание в письменном трудовом договоре не могут заменить подписанного работником договора о полной индивидуальной материальной ответственности за утрату, порчу, недостачу ценностей, поскольку правовое основание такой ответственности в соответствии с законом (п. 2 ст. 243, ст. 244 ТК РФ) - это наличие письменного договора о полной индивидуальной материальной ответственности, заключенного в установленном порядке между работником, которому передаются под отчет ценности, и работодателем.

Решая вопрос о возможности возложения на того или иного работника полной индивидуальной материальной ответственности и заключения с ним соответствующего договора, обычно уточняют его трудовую функцию по занимаемой должности или выполняемой работе, конкретизируют объем его полномочий, связанных с обслуживанием материальных ценностей. Для этого обращаются к Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

Трудовая функция служащего определяется наименованием его должности в штатном расписании организации и конкретизируется соответствующей должностной инструкцией. 21 августа 1998 г. Постановлением Министерства труда и социального развития утвержден Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих <1>. Он применяется во всех организациях независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

<1> См.: Бюллетень Минтруда России. 1998. N 12.

При разрешении споров, возникающих в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества (ст. 244 ТК РФ), в случае, когда он не был заключен одновременно с трудовым договором, необходимо исходить из следующего.

Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является для работника основной трудовой функцией, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора без уважительных причин следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к Перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора) <1>.

<1> См.: п. 36 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. N 3.

Стороны договора о полной индивидуальной материальной ответственности наделены законодательством соответствующими взаимными обязанностями. Так, работник, принимая на себя полную материальную ответственность за недостачу вверенного ему работодателем имущества, а также за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба третьим лицам, обязуется:

бережно относиться к переданному ему для осуществления возложенных на него функций (трудовых обязанностей) имуществу работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба; своевременно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю обо всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему имущества;

вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенного ему имущества;

участвовать в проведении инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности и состояния вверенного ему имущества.

В свою очередь, работодатель обязан:

создавать работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества;

знакомить работника с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также иными нормативными правовыми актами (в том числе локальными) о порядке хранения, приема, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;

проводить в установленном порядке инвентаризацию, ревизии и другие проверки сохранности и состояния имущества.

Практика работы организаций промышленности, строительства, материально-технического обеспечения, транспорта, торговли, общественного питания и других отраслей экономики России свидетельствует о том, что индивидуальная материальная ответственность зачастую не обеспечивает надлежащую сохранность товарно-материальных ценностей работодателя, поскольку современные формы организации труда не всегда позволяют обеспечить каждого работника, обслуживающего материальные ценности, отдельным помещением или местом для хранения принятых работником под отчет ценностей и самостоятельно отчитываться за них перед бухгалтерией. В таких случаях одним из направлений в совершенствовании работы по сохранности имущества работодателя является организация коллективной (бригадной) материальной ответственности.

При бригадной материальной ответственности товарно-материальные ценности передаются для хранения или других целей коллективу (бригаде) материально ответственных лиц, и за их сохранность несет ответственность весь коллектив (бригада). При этом в установленном порядке заключается письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности (ст. 245 ТК РФ).

Внедрение бригадной материальной ответственности обеспечивает действенный взаимный контроль всех членов бригады за сохранностью материальных ценностей работодателя. Не случайно такая форма материальной ответственности получила широкое распространение в организациях различных отраслей экономики, где перерабатываются товарно-материальные ценности на многие миллионы рублей.

Между тем для того, чтобы коллективная (бригадная) материальная ответственность отвечала задачам обеспечения полной сохранности имущества работодателя, необходимо соблюдать принципы и порядок ее применения, закрепленные в ст. ст. 244, 245 Трудового кодекса РФ и других нормативных правовых актах, регулирующих этот круг отношений.

Бригадная материальная ответственность может вводиться только при выполнении работ, предусмотренных специальным Перечнем, утвержденным Постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. N 85 <1>. В этот Перечень включены, в частности, работы:

<1> См.: Бюллетень Минтруда России. 2003. N 2.

по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг (в том числе не через кассу, через кассу, без кассы через продавца, через официанта или иного лица, ответственного за осуществление расчетов); по обслуживанию торговых и денежных автоматов; по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск пищи (продуктов питания) и других знаков (документов), предназначенных для расчетов за услуги);

работы, связанные с осуществлением: депозитарной деятельности; экспертизы, проверки подлинности и иной проверки, а также уничтожения в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или финансовой организацией и/или Минфином России бланков; операций по купле, продаже, разрешению на оплату и иным формам и видам оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей; операций с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживании клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилищах, учетом и хранением ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операций по эмиссии, учету, хранению, выдаче и уничтожению банковских, кредитных, дисконтных карт, кассовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, пересчету или формированию денежной наличности и валютных ценностей; инкассаторских функций и перевозки (транспортировки) денежных средств и иных ценностей;

работы: по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации);

работы: по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, пунктах, отделениях, на участках, в других организациях и подразделениях; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов; по обслуживанию жилого сектора гостиниц (кемпингов, мотелей и т.п.);

работы: по приему от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения других операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их хранению и выполнению других операций с ними; по выдаче напрокат населению предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей;

работы: по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправок и других материальных и денежных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче);

работы: по изготовлению (сборке, монтажу, регулировке) и ремонту машин и аппаратуры, приборов, систем и других изделий, выпускаемых для продажи населению, а также деталей и запасных частей;

работы: по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке, хранению, обработке и применению в процессе производства драгоценных и полудрагоценных металлов, камней, синтетического корунда и иных материалов, а также изделий из них;

работы: по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных;

работы: по изготовлению, переработке, транспортировке, хранению, учету и контролю, реализации (покупке, продаже, поставке) ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов, других химических веществ и другой продукции (товаров), запрещенных или ограниченных к свободному обороту.

Как видим, указанный Перечень в основном содержит такие виды работ, при выполнении которых могут заключаться договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.

В соответствии с трудовым законодательством решение работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности оформляется его приказом (распоряжением) и объявляется коллективу (бригаде). Приказ (распоряжение) прилагается к договору о такой ответственности работников.

Комплектование вновь создаваемого коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. При включении в состав коллектива (бригады) новых работников принимается во внимание мнение коллектива (бригады). Руководство коллективом (бригадой) возлагается на руководителя коллектива (бригадира), который назначается приказом (распоряжением) работодателя. При этом принимается во внимание мнение коллектива (бригады). При временном отсутствии бригадира его обязанности возлагаются работодателем на одного из членов коллектива (бригады).

При смене руководителя коллектива (бригады) или при выбытии из коллектива более 50 процентов от его первоначального состава договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности должен быть перезаключен. Договор не перезаключается при выбытии из состава коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в коллектив новых работников. В таких случаях против подписи члена коллектива (бригады) указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности и указывает в этом договоре дату вступления в коллектив (бригаду).

В договоре о коллективной (бригадной) материальной ответственности в соответствии с типовым договором определяются взаимные права и обязанности членов коллектива (бригады) и работодателя <1>.

<1> См.: Типовая форма договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности. Утверждена Постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. N 85 // Бюллетень Минтруда России. 2003. N 2.

Типовая форма договора приводится в качестве приложения к данной книге. В частности, коллектив (бригада) обязан:

бережно относиться к вверенному ему имуществу и принимать меры по предотвращению ущерба;

в установленном порядке вести учет, составлять и своевременно представлять отчеты о движении и остатках вверенного коллективу (бригаде) имущества;

своевременно ставить в известность работодателя обо всех обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного коллективу (бригаде) имущества.

В то же время работодатель в силу заключенного договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности обязан:

создавать коллективу (бригаде) условия, необходимые для обеспечения полной сохранности имущества, вверенного коллективу (бригаде);

своевременно принимать меры по выявлению и устранению причин, препятствующих обеспечению коллективу (бригаде) сохранности вверенного имущества;

выявлять конкретных лиц, виновных в причинении ущерба, и привлекать их к установленной законодательством ответственности;

знакомить коллектив (бригаду) с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также с иными нормативными правовыми актами (в том числе локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права) о порядке хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным коллективу (бригаде) имуществом;

обеспечивать коллективу (бригаде) условия, необходимые для своевременного учета и отчетности о движении и остатках вверенного ему имущества;

рассматривать вопрос об обоснованности требований коллектива (бригады) о проведении инвентаризации вверенного ему имущества;

рассматривать в присутствии работника заявленный ему отвод и в случае обоснованности отвода принимать меры к выводу из состава коллектива (бригады), решать вопрос о его дальнейшей работе в соответствии с действующим законодательством;

рассматривать сообщения коллектива (бригады) об обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного ему имущества, и принимать меры по устранению этих обстоятельств.

Основанием для привлечения членов коллектива (бригады) к материальной ответственности является прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный коллективом (бригадой) работодателю, а также ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба третьим лицам. Такой ущерб может быть выявлен, например, в результате инвентаризации или ревизии товарно-материальных ценностей.

Плановые инвентаризации вверенного коллективу (бригаде) имущества проводятся в сроки, установленные действующими правилами. Внеплановые инвентаризации проводятся при смене руководителя коллектива (бригады), при выбытии из коллектива (бригады) более 50 процентов его членов, а также по требованию одного или нескольких членов коллектива (бригады).

Отчеты о движении и остатках вверенного коллективу (бригаде) имущества подписываются руководителем коллектива (бригадой) и в порядке очередности одним из членов коллектива (бригады). Содержание отчета объявляется всем членам коллектива (бригады).

Коллектив (бригада) и/или член коллектива (бригады) освобождаются от материальной ответственности, если будет установлено, что ущерб причинен не по вине членов (члена) коллектива (бригады).

При возникновении ущерба члены бригады по соглашению с работодателем могут определить степень вины каждого отдельного члена коллектива в причинении ущерба и соответственно установленной степени вины добровольно возместить причиненный ущерб. Если взыскание ущерба производится в судебном порядке, то степень вины каждого члена бригады в причинении ущерба и сумма взыскания определяются судом.

Изменение условий договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляется по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью такого договора.

Бригадную (коллективную) материальную ответственность по нормам трудового права не следует смешивать с бригадной формой организации и стимулирования труда, при которой производственная бригада является первичной ячейкой коллектива работников данной организации.

Отличие бригадной материальной ответственности от бригадной формы организации труда состоит в следующем. В бригаду материально ответственных лиц могут включаться только работники, достигшие возраста восемнадцати лет, которые выполняют совместно работы, перечисленные в специальном Перечне, утвержденном Минтрудом России, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

В состав производственной бригады могут включаться любые работники данного участка независимо от выполнения ими видов работ (операций) и возраста. Такой бригаде материальные ценности под отчет не вверяются. Члены производственной бригады в случае причинения ими материального ущерба работодателю несут материальную ответственность, как правило, в ограниченном размере, предусмотренном Трудовым кодексом РФ (ст. 241).

Численный состав производственных бригад, как правило, значительно больше, чем в бригадах материально ответственных лиц. Иногда в состав производственной бригады входит бригада материально ответственных лиц. Например, в современных складских комплексах по переработке продукции (товаров) производственные бригады формируются из 12 - 15 человек (рабочие, занятые погрузочно-разгрузочными работами, сортировщики, упаковщики, отборщики и др.), в число которых входит бригада материально ответственных лиц (старший кладовщик, кладовщик, товаровед, учетчик и др.).

Если при такой организации труда работодателю будет причинен материальный ущерб (например, недостачей, порчей или хищением), то ответственность по возмещению ущерба возлагается на бригаду материально ответственных лиц, входящих в состав производственной бригады. Члены бригады материально ответственных лиц освобождаются от возмещения материального ущерба, если докажут, что ущерб причинен не по их вине.

Иногда одна бригада материально ответственных лиц отвечает за сохранность ценностей, находящихся в двух производственных бригадах. Такая организация труда и материальной ответственности может применяться, например, при двухсменном или трехсменном режиме работы производственных бригад, в состав которых входят члены бригады материально ответственных лиц. В этих случаях выход на работу материально ответственных лиц производится по утвержденному в установленном порядке работодателем (его представителем) графику. Передача-приемка товарно-материальных ценностей от одной смены другой, так же как и создание отдельных бригад по сменам, не допускается.

§ 6. Определение размера ущерба, подлежащего возмещению

Работодатели, которым причинен материальный ущерб, вправе обеспечить его возмещение в соответствии с действующим законодательством. При этом необходимо определить не только фактический размер причиненного ущерба, но и ущерб, подлежащий возмещению работниками, причинившими его, поскольку эти размеры в ряде случаев не совпадают в связи с тем, что федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер (ч. 2 ст. 246 ТК РФ). Таким образом, определение размера ущерба, причиненного работником работодателю, зависит от характера правонарушения, в результате которого возник ущерб, формы вины работника, причинившего ущерб, и вида утраченного имущества.

Трудовое законодательство предусматривает обязанность работодателя не только устанавливать размер причиненного ему ущерба, но и причины его возникновения (ст. 247 ТК РФ). Еще до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

При выяснении причин возникновения ущерба обязательным является истребование объяснений в письменной форме от работника, причинившего ущерб. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт (ч. 2 ст. 247 ТК РФ).

На основании данных объяснений можно делать выводы о противоправном поведении работника, наличии или отсутствии его вины, а также наличии причинно-следственной связи между причиненным ущербом и противоправным поведением работника.

Результаты проверки причин возникновения ущерба, его размер должны быть оформлены документально (акт сверки, акт ревизии, инвентаризации и др.). Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки. Если работник не согласен с результатами проверки, он имеет право обжаловать их в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

По общему правилу размер ущерба, причиненного работником работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества (ч. 1 ст. 246 ТК РФ). Следовательно, размер ущерба должен быть подтвержден документально соответствующими учетными данными работодателя <1>.

<1> См.: Федеральный закон от 21 ноября 1996 г. "О бухгалтерском учете" (в редакции от 23 июля 1998 г.) // Собрание законодательства РФ. 1996. N 48. Ст. 5369; 1998. N 30. Ст. 3619.

Согласно Федеральному закону от 29 июля 1998 г. "Об оценочной деятельности в Российской Федерации" (в ред. от 27 февраля 2003 г.) <1> рыночной является наиболее вероятная цена, по которой данный объект оценки может быть отчужден на открытом рынке в условиях конкуренции, когда стороны действуют разумно, располагая всей необходимой информацией, а на величине сделки не отражаются какие-либо чрезвычайные обстоятельства. Однако если рыночная стоимость имущества будет ниже, чем по данным бухгалтерского учета, то размер ущерба будет определяться по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

<1> См.: ст. 3 Федерального закона от 29 июля 1998 г. "Об оценочной деятельности в Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ. 1998. N 31. Ст. 3813; 2002. N 12. Ст. 1093.

По поводу применения ч. 1 ст. 246 ТК РФ Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 16 ноября 2006 г. N 52 (п. 13) дал разъяснение следующего содержания.

При оценке доказательств, подтверждающих размер причиненного работодателю ущерба, суду необходимо иметь в виду, что в соответствии с ч. 1 ст. 246 ТК РФ при утрате и порче имущества он определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

В тех случаях, когда невозможно установить день причинения ущерба, работодатель вправе исчислить размер ущерба на день его обнаружения.

Если на время рассмотрения в суде размер ущерба, причиненного работодателю утратой или порчей имущества, в связи с ростом или снижением рыночных цен изменится, суд не вправе удовлетворить требование работодателя о возмещении работником ущерба в большем размере либо требование работника о возмещении ущерба в меньшем размере, чем он был определен на день его причинения (обнаружения), поскольку Трудовой кодекс РФ такой возможности не предусматривает.

Определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников при коллективной (бригадной) материальной ответственности, суду необходимо учитывать степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации и до дня обнаружения ущерба.

Хозяйственные операции, проводимые организацией, должны оформляться оправдательными документами. Такие документы составляются по формам, помещенным в специальных альбомах. Среди реквизитов этих форм: содержание хозяйственной операции, ее измерители в натуральном и денежном выражении, работники, ответственные за совершение хозяйственной операции и правильность ее оформления. Данные первичного учета, который осуществляется в момент совершения операции либо непосредственно после ее окончания, дают возможность в дальнейшем определить как стоимость соответствующего имущества, так и работников, ответственных за его сохранность.

Размер прямого действительного ущерба, причиненного по вине работников, сначала устанавливается в натуре (за исключением случаев, когда недостача денежных сумм или материальных ценностей, которые учитываются в денежном выражении без указания их количества в натуре), а затем и в денежном выражении.

На практике, как правило, определить ущерб в натуральном выражении не представляет особой сложности. Трудности возникают при определении степени ухудшения или порчи товарно-материальных ценностей, а также качества утраченного или полностью уничтоженного имущества.

Решая эти вопросы, необходимо иметь в виду, что размер ущерба, причиненного порчей (повреждением) имущества, определяется исходя из степени снижения стоимости имущества или стоимости его ремонта. Наряду с износом по установленным нормам следует учитывать также стоимость оставшихся в распоряжении работодателя лома и отходов поврежденного или испорченного имущества.

Особенно большое практическое значение определение размера действительного ущерба имеет при недостаче или порче товарно-материальных ценностей одновременно многих наименований.

При товарном (в натуральном выражении) учете материальных ценностей следует установить перечень всех испорченных и недостающих предметов с указанием определенного наименования, количества, качества, сорта и других признаков, определяющих цену по каждому наименованию. Такой перечень материальных ценностей необходим как гарантия обоснованного определения размера прямого действительного ущерба в денежном выражении.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в других случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер (ч. 2 ст. 246 ТК РФ). Однако федеральные законы, которые устанавливали бы особый порядок определения размера ущерба в указанных случаях, пока еще не приняты.

Правда, ныне действует Федеральный закон от 8 января 1998 г. "О наркотических средствах и психотропных веществах" <1>, который предусматривает материальную ответственность работников в кратном размере за ущерб, возникший в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ. В силу указанного Закона, если неисполнение

или ненадлежащее исполнение работниками трудовых обязанностей повлекло за собой хищение либо недостачу наркотических средств или психотропных веществ, то они несут материальную ответственность в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба, причиненного юридическому лицу (п. 6 ст. 59 названного Закона).

<1> См.: Собрание законодательства РФ. 1998. N 2. Ст. 219.

§ 7. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника

Во всех без исключения случаях причинения материального ущерба работодателю пределы материальной ответственности работников точно установлены законом. Поэтому как вид материальной ответственности, так и максимальный предел такой ответственности за каждый случай причинения ущерба определяются нормами трудового законодательства.

Не имея права изменять виды и максимальные пределы материальной ответственности работников, органы по рассмотрению трудовых споров вправе в установленных законом случаях снижать размер подлежащих взысканию с работника денежных сумм.

В соответствии со ст. 250 Трудового кодекса РФ орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника. Такое снижение осуществляется прежде всего судом, в котором рассматривается большинство дел о возмещении ущерба, причиненного работниками. Правила, установленные указанной нормой трудового права, предусматривают дополнительные гарантии защиты интересов работника как более слабой и зависимой стороны в трудовых правоотношениях.

Снижение размера взыскания по иным, не предусмотренным в ст. 250 ТК РФ, мотивам является незаконным. Возможность снижения размера возмещаемого ущерба относится к случаям как полной, так и ограниченной материальной ответственности.

Рассматриваемая норма трудового права (ст. 250 ТК РФ) относится к так называемым ситуационным, так как ее действие зависит от конкретной ситуации причинения ущерба. Ее применение осложняется тем, что законодатель не указывает, насколько может быть снижен размер возмещаемого работником ущерба. Это зависит от конкретных обстоятельств дела, ситуации, в которой такой ущерб причинен.

Применительно к указанной норме трудового права Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 16 ноября 2006 г. N 52 (п. 16) разъяснил, что, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что работник обязан возместить причиненный ущерб, суд в соответствии с ч. 1 ст. 250 ТК РФ может с учетом степени и формы вины, материального положения работника, а также других конкретных обстоятельств снизить размер сумм, подлежащих взысканию, но не вправе полностью освободить работника от такой обязанности.

При этом следует иметь в виду, что в соответствии с ч. 2 ст. 250 ТК РФ снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не может быть произведено, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

Снижение размера ущерба допустимо в случаях как полной, так и ограниченной материальной ответственности. Такое снижение возможно также и при коллективной (бригадной) ответственности, но только после определения сумм, подлежащих взысканию с каждого члена коллектива (бригады), поскольку степень вины, конкретные обстоятельства для каждого из членов коллектива (бригады) могут быть неодинаковыми (например, активное или безразличное отношение работника к предотвращению ущерба либо уменьшению его размера). При этом необходимо учитывать, что уменьшение размера взыскания с одного или нескольких членов коллектива (бригады) не может служить основанием для соответствующего увеличения размера взыскания с других членов коллектива (бригады).

Оценивая материальное положение работника, следует принимать во внимание его имущественное положение (размер заработка, иных основных и дополнительных доходов), его семейное положение (количество членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным документам) и т.п.

Вопрос о способе возмещения причиненного ущерба в тех случаях, когда работник желает в счет возмещения ущерба передать истцу равноценное имущество или исправить поврежденное имущество, решается судом исходя из конкретных обстоятельств дела и с учетом соблюдения прав и интересов обеих сторон.

Таким образом, принятие решения органом по рассмотрению трудовых споров о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, возможно только при наличии исключительных обстоятельств. Решение суда в этой части должно быть убедительно мотивировано.

Итак, ст. 250 Трудового кодекса РФ может применяться в строго исключительных случаях, при всесторонней проверке всех обстоятельств дела. Выявление этих обстоятельств является поводом для вынесения судом частного определения с указанием на установленные в организациях недостатки в обеспечении сохранности имущества работодателя (бесхозяйственность, запущенность учета, ненадлежащее хранение ценностей и др.). Суды при рассмотрении дел о возмещении материального ущерба, причиненного работниками, должны глубже вскрывать причины и условия возникновения материального ущерба и путем вынесения частных определений реагировать на недостатки в хозяйственной деятельности организаций.

§ 8. Порядок взыскания ущерба

Предусмотренные трудовым законодательством меры по возмещению материального ущерба должны приниматься немедленно по результатам инвентаризации, ревизии, проверок или обнаружения ущерба иным способом.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Прежде чем привлекать работника к материальной ответственности, необходимо установить, нет ли обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника (ст. ст. 233, 239 ТК РФ).

Порядок взыскания работодателем ущерба с работника зависит от ряда факторов, и прежде всего от размера ущерба.

Работникам, виновным в причинении ущерба, разъясняется порядок его возмещения и предлагается возместить ущерб полностью или частично добровольно. Такой порядок основан на ст. 248 ТК РФ (ч. 4).

Добровольное возмещение ущерба применяется в случаях, удобных как для самого работника, так и работодателя, и возможно различными способами: передачей равноценного имущества, исправлением поврежденного, внесением соответствующих денежных сумм в кассу организации (работодателя).

Как указывается в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 (п. 17), вопрос о способе возмещения ущерба в тех случаях, когда работник желает в счет возмещения ущерба передать равноценное имущество или исправить поврежденное имущество, решается судом исходя из конкретных обстоятельств дела с учетом соблюдения прав и интересов обеих сторон.

Закон (ч. 4 ст. 248 ТК РФ) допускает добровольное возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник дает работодателю письменное обязательство возместить ущерб к определенному сроку с указанием периодичности внесения платежей. Обязательства при этом исполняются с согласия работодателя. Отказ работника от их исполнения в дальнейшем в случае его увольнения дает работодателю право взыскать непогашенную задолженность в судебном порядке.

В случае отказа работника от добровольного возмещения ущерба, причиненного по его вине, этот ущерб взыскивается принудительно работодателем или судом.

Возмещение ущерба в размере, не превышающем среднего месячного заработка работника, производится по распоряжению работодателя путем удержания из заработной платы причинителя ущерба. Такое распоряжение работодатель должен сделать не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба (ч. 1 ст. 248 ТК РФ). Если работодатель не сделал в указанный срок соответствующего распоряжения, то он может взыскать с работника причиненный им ущерб только в судебном порядке.

Таким образом, в бесспорном порядке своей властью работодатель вправе произвести взыскание ущерба при одновременном наличии следующих условий:

а) когда сумма ущерба не превышает среднего месячного заработка работника;

б) когда не истек месячный срок со дня окончательного установления размера ущерба, причиненного работником. При этом предварительные проверочные действия работодателя, включая истребование объяснений от работника, не могут выходить за пределы месячного срока.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний заработок, то взыскание может осуществляться только судом. В связи с этим Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 16 ноября 2006 г. N 52 (п. п. 1 - 3) дал следующие разъяснения:

- учитывая, что обязанность работника возместить ущерб, причиненный работодателю, возникает в связи с трудовыми отношениями между работником и работодателем (ч. 1 ст. 232 ТК РФ), дела по спорам о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, в том числе и в случае, когда ущерб причинен работником не при исполнении им

трудовых обязанностей (п. 8 ч. 1 ст. 243 ТК РФ), подлежат рассмотрению мировыми судьями независимо от размера ущерба, подлежащего возмещению;

- если ущерб был причинен работником во время действия трудового договора, а иск работодателем предъявлен после прекращения его действия, дело также подсудно мировому судье, так как указанный спор в силу ч. 2 ст. 381 ТК РФ является индивидуальным трудовым спором;

- исходя из смысла подп. 1 п. 1 ст. 333.36 части 2 Налогового кодекса РФ к истцам, которые освобождаются от уплаты государственной пошлины по искам о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, а также по искам о взыскании пособий, относятся работники, а не работодатели. Учитывая это, а также принимая во внимание, что в соответствии со ст. 393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, от уплаты пошлин и судебных расходов освобождаются только работники, работодатель при подаче искового заявления о возмещении ущерба, причиненного работником, обязан уплатить государственную пошлину в размере, предусмотренном подп. 1 п. 1 ст. 333.19 части 2 Налогового кодекса РФ;

- судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотиву пропуска работодателем годичного срока, исчисляемого со дня обнаружения причиненного ущерба (ч. 2 ст. 392 ТК РФ). Если работодатель пропустил срок для обращения в суд, судья вправе применить последствия пропуска срока (отказать в иске), если о пропуске срока до вынесения судом решения заявлено ответчиком и истцом не будут представлены доказательства уважительности причин пропуска срока, которые могут служить основанием для его восстановления (ч. 3 ст. 392 ТК РФ). К уважительным причинам пропуска срока могут быть отнесены исключительные обстоятельства, не зависящие от воли работодателя, препятствующие подаче искового заявления.

В судебном порядке подлежит взысканию ущерб, причиненный работником и в случае, когда сумма ущерба превышает средний месячный заработок работника. Однако работодатель вправе не обращаться в суд за возмещением ущерба, если работник дал согласие добровольно возместить ущерб, превышающий его среднемесячный заработок.

Если работодатель в нарушение установленного порядка взыскания ущерба произвел удержания из заработной платы работника, то суд, рассматривающий трудовой спор по жалобе работника, принимает решение о возврате работнику незаконно удержанной суммы.

Изложенный выше порядок возмещения ущерба применяется и при коллективной (бригадной) материальной ответственности, если материальный ущерб, приходящийся на долю члена бригады, не превышает его среднего месячного заработка.

Аналогичный порядок возмещения ущерба установлен и в тех случаях, когда работник по закону несет полную материальную ответственность, если размер ущерба, подлежащего возмещению, также не превышает среднего месячного заработка причинителя ущерба.

В остальных случаях возмещение ущерба производится путем предъявления работодателем иска в соответствующий суд в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба (ч. 2 ст. 392 ТК РФ). При пропуске работодателем по уважительным причинам указанного срока этот срок может быть восстановлен судом (ч. 3 ст. 392 ТК РФ).

Днем обнаружения ущерба считается день, когда работодателю (его представителю) стало известно о наличии материального ущерба, причиненного работником (бригадой материально ответственных лиц). Если ущерб выявлен при инвентаризации товарно-материальных ценностей, ревизии или проверке финансово-хозяйственной деятельности организации, то днем обнаружения ущерба является день подписания акта или заключения, а не день составления такого документа. Дело в том, что акт или заключение приобретают юридическую силу документа тогда, когда они надлежащим образом оформлены, то есть подписаны всеми членами комиссии, производившими инвентаризацию, ревизию или проверку.

Исковые требования работодателя о возмещении ущерба должны быть подтверждены документами о понесенном им материальном ущербе и его размерах. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Истребование от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба является обязательным (ст. 247 ТК РФ).

Исковое заявление о возмещении причиненного работником материального ущерба подается в суд в письменной форме. В соответствии со ст. 131 ГПК РФ <1> в исковом заявлении должны быть указаны:

<1> Введен в действие с 1 февраля 2003 г. Федеральным законом от 23 октября 2002 г.

1) наименование суда, в который подается заявление;

2) наименование истца, его место жительства или, если истцом является организация, ее место нахождения;

3) наименование ответчика, его место жительства или, если ответчиком является организация, ее место нахождения;

4) в чем заключается нарушение законных интересов истца и его требования;

5) обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;

6) цена иска, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм;

7) перечень прилагаемых к заявлению документов.

На основании ст. 132 ГПК РФ к исковому заявлению прилагаются:

его копии в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц;

доверенность или иной документ, удостоверяющие полномочия представителя истца;

документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, копии этих документов для ответчиков и третьих лиц, если копии у них отсутствуют;

расчет взыскиваемой или оспариваемой денежной суммы, подписанный истцом, его представителем, с копиями в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц.

Работодатель должен представить в суд также:

акты инвентаризации (ревизии);

акты об уничтожении материальных ценностей и проведении уценки;

накладные;

платежные и другие документы, удостоверяющие поступление и оплату продукции (товаров);

заключение комиссии по факту порчи или недостачи ценностей;

документы, свидетельствующие о правах и обязанностях работника (должностные и технические инструкции, положения, правила и т.п.);

объяснения работников по поводу причиненного ущерба;

договор об индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности;

выписку из приказа о приеме лица на работу;

справку о техническом состоянии складского (торгового) помещения;

справку о среднем месячном заработке работника, причинившего ущерб работодателю.

В исковом заявлении в отношении ущерба, причиненного коллективом (бригадой) материально ответственных лиц, должен содержаться расчет взыскания с каждого работника.

В соответствии с судебной практикой судья обязан выяснить, произведено ли удержание из заработка работника во исполнение приказа (распоряжения) работодателя.

Трудовое законодательство не допускает удержаний из заработной платы работников в виде каких-либо вычетов, осуществляемых работодателем по собственному усмотрению. Любые удержания возможны только тогда, когда это прямо указано в Трудовом кодексе РФ и иных федеральных законах (ст. 137 ТК РФ).

Трудовым кодексом РФ (ст. 138) предусмотрены соответствующие гарантии для работников при возмещении материального ущерба. Их цель - обеспечить охрану заработной платы от незаконных и необоснованных взысканий. Нормы трудового права устанавливают не только строго ограниченный перечень оснований для производства удержаний из заработной платы и круг органов, имеющих право производить эти удержания, но и регламентируют определенный порядок, пределы и размеры возможных удержаний.

Применительно к возмещению материального ущерба, причиненного работниками работодателю, трудовым законодательством установлены максимальные пределы ежемесячных удержаний из заработной платы работников: они не могут превышать 20 процентов причитающихся работнику сумм (ч. 1 ст. 138 ТК РФ). В порядке исключения из этого правила допускается удержание в размере не более 50 процентов заработной платы в случаях, особо предусмотренных федеральными законами (например, при удержании по нескольким исполнительным документам).

Перечисленные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов (ч. 3 ст. 138 ТК РФ).

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание. Перечень выплат, на которые не может быть обращено взыскание и соответственно произведены удержания, установлены в ст. 69 Федерального закона от 21 июля 1997 г. "Об исполнительном производстве" <1> и ст. 446 ГПК РФ.

<1> См.: Собрание законодательства РФ. 1997. N 30. Ст. 3591.

Рассмотрение в судах дел о материальной ответственности составляет значительную часть всех трудовых споров и представляет немалую сложность в связи с принятием Трудового кодекса РФ. Кроме того, с принятием Конституции Российской Федерации и на ее основе ряда федеральных законов, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, возникло немало проблем в плане соотношения прав человека, гарантий права собственности и осуществления предпринимательской деятельности.

В связи с этим правильное и законное решение дел о возмещении ущерба, особенно лицами, непосредственно обслуживающими товарно-материальные ценности, приобретает исключительное значение, в частности, для работников, которые, как правило, не имеют иных доходов, кроме заработной платы.

Как показывает практика, суды не всегда учитывают требования Конституции РФ, имеющей высшую юридическую силу и прямое действие на всей территории Российской Федерации. Вот один из примеров судебной практики.

Х. работала кассиром. В установленном порядке с ней был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности. В процессе работы она допустила недостачу в сумме около 10,0 тыс. рублей, которую погасила на основании письменного соглашения с работодателем. Позднее Х. обратилась в суд с иском о взыскании уплаченной работодателю суммы, указав, что добровольное погашение недостачи носило вынужденный характер. Решением Люблинского межмуниципального (районного) суда г. Москвы в иске Х. было отказано.

Оставляя данное решение без изменения, судебная коллегия по гражданским делам Мосгорсуда сослалась на то, что Х. являлась лицом, которое непосредственно обслуживало денежные ценности, с ней в соответствии с законодательством был заключен письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности, в связи с чем заключение между ней и работодателем письменного соглашения о погашении обнаружившейся у нее недостачи не противоречит законодательству. Достаточных доказательств о вынужденном погашении недостачи суду не представлено. Таким образом, работник также несет ответственность за содержание соглашения о возмещении материального ущерба, заключенного с работодателем, и при обращении в суд на нем лежит обязанность доказать, что соглашение не соответствует действующему законодательству либо его заключение носило вынужденный характер, позволяющий признать его недействительным <1>.

<1> См.: Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве. М., 2001. С. 174.

Правовым основанием принятого судебной коллегией по гражданским делам Мосгорсуда решения ныне является ч. 4 ст. 248 Трудового кодекса РФ (ранее ст. 118.1 КЗоТ РФ), в соответствии с которой работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. Возмещение ущерба в этом случае осуществляется путем внесения соответствующих денежных сумм в кассу организации, в которой работает работник.

Между тем указанная норма трудового права противоречит ч. 3 ст. 35 Конституции Российской Федерации, в соответствии с которой никто не может быть лишен своего имущества иначе как по решению суда. При этом денежные средства в соответствии с ч. 2 ст. 130 ГК РФ признаются движимым имуществом. Таким образом, указанная норма Конституции РФ об удержании любого имущества только на основании решения суда может быть распространена на заработную плату работника, возмещающего работодателю материальный ущерб, причиненный противоправным виновным действием (бездействием).

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 31 октября 1995 г. указал, что судам при рассмотрении дел необходимо оценивать нормы законов и других нормативных правовых актов с точки зрения их соответствия Конституции РФ и непосредственно применять Конституцию, когда суд придет к выводу, что федеральный закон, действовавший на территории РФ до вступления Конституции РФ в законную силу, противоречит ее нормам <1>.

<1> См.: п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. "О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1996. N 1.

§ 9. Возмещение затрат, связанных с обучением работника

В Трудовой кодекс РФ впервые в истории трудового законодательства включена гл. 31, содержащая основные нормы, регулирующие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, включая ученический договор.

Согласно ст. 198 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г.) работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический

договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации - ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва от работы <1>.

<1> По поводу ученического договора, его содержания, сроков и форм такого договора, его действия, организационных форм ученичества, времени ученичества, его оплаты и других вопросов см. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. С. 485 - 496.

Новая редакция ст. 198 ТК РФ в ч. 1 констатирует, что в ней под работодателем понимается только юридическое лицо (организация). Именно ему предоставлено право заключать ученический договор. Из этого следует, что индивидуальный предприниматель без образования юридического лица такие договоры заключать не может и должен либо принимать на работу лиц, уже имеющих необходимую ему профессию (специальность) и квалификацию, либо направлять их на обучение в профессиональные учебные заведения, заключая с ними соответствующий договор и определяя в нем условия обучения, в частности, за счет чьих средств (работодателя или обучающегося лица - полностью или частично) производится обучение.

Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору.

Следовательно, в зависимости от правового положения лиц, заключающих ученический договор, в Трудовом кодексе РФ (ст. 198) выделены две его разновидности. С лицом, ищущим работу, работодатель имеет право заключать ученический договор на профессиональное обучение. С работником данной организации работодатель вправе заключить ученический договор на переобучение без отрыва от работы. Здесь ученический договор является дополнительным договором к трудовому договору. Это означает, что при необходимости приобретения работником определенной профессии, специальности, квалификации или его переобучения (приобретения новой профессии, специальности, повышения квалификации) наличие трудового договора не освобождает работодателя от заключения с тем же работником ученического договора. При этом оба договора существуют параллельно.

Ученический договор с работником может быть заключен на условии отрыва от работы и без отрыва от работы. Если в соответствии с ученическим договором работник освобождается от основной работы на время, обусловленное этим договором, действие трудового договора приостанавливается.

С помощью ученического договора, дополняющего трудовой договор, работник реализует свое право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

В новой редакции ст. 198 (ч. 2) исключено упоминание о гражданско-правовом характере ученического договора с лицом, ищущим работу. Это означает, что отношения на основе такого договора безоговорочно входят в сферу трудового права и регулируются трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, в том числе локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективным договором.

В соответствии с ч. 1 ст. 199 Трудового кодекса РФ в содержание ученического договора включаются обязательства ученика проработать по трудовому договору с работодателем в течение обусловленного этим договором срока по профессии, специальности, квалификации либо должности, полученной при обучении. Без уважительных причин ученик не вправе отказаться от выполнения этой обязанности. Уважительной причиной, в частности, является невыполнение работодателем условий ученического договора.

В дополнение к обязательным элементам, указанным в ч. 1 ст. 199 ТК РФ, в содержание ученического договора независимо от его разновидностей по соглашению сторон могут быть включены иные условия. Например, ученический договор может устанавливать соотношение времени теоретического обучения и практики, проводимой для усвоения навыков по изучаемой профессии, специальности, квалификации, если это соотношение отличается от установленного коллективным договором или локальными нормативными актами, принятыми в данной организации.

Ученический договор с работником не только может, но и должен решать вопрос - с отрывом или без отрыва от работы будет проходить обучение либо с частичным (конкретно на какое время) освобождением от основной работы.

Если работник по окончании обучения без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он будет в соответствии с ч. 2 ст. 207 ТК РФ нести перед работодателем материальную ответственность с целью возместить ему произведенные на обучение расходы: стипендию, оплату обучающего персонала, другие расходы в связи с ученичеством.

Аналогичная обязанность установлена в ст. 249 ТК РФ в отношении работника, прошедшего обучение за счет средств работодателя. Указанная норма ТК РФ, в частности, гласит: "В случае

увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении".

Инициатива в направлении на обучение за счет средств работодателя может исходить как от работодателя, так и самого работника. Условие об обязанности работодателя оплатить обучение, а работника - отработать после обучения определенный срок может быть включено в трудовой договор как при его заключении, так и оформлено специальным соглашением в период работы у данного работодателя.

Таким образом, из содержания ст. 249 ТК РФ усматривается, что право работодателя взыскать с работника затраты на его обучение возникает только при наличии следующих обязательных условий:

- 1) работник направлен на обучение работодателем;
- 2) обучение осуществлялось за счет средств работодателя;
- 3) работник уволился с работы до истечения обусловленного сторонами срока;
- 4) причина увольнения не является уважительной;
- 5) условие об обязанности работодателя оплатить обучение, а работника - отработать после обучения определенный срок предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

В трудовом законодательстве, к сожалению, отсутствует перечень причин досрочного расторжения трудового договора по инициативе работника. К таким причинам на практике относят, например, болезнь работника, заболевание ребенка или других близких членов семьи, переезд мужа (жены) на работу в другую местность, выход на пенсию, инвалидность, зачисление на учебу по дневной форме обучения в вуз, аспирантуру, другие учебные заведения и пр., а также нарушение работодателем законов и иных нормативных правовых актов трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, когда работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ч. 3 ст. 80 ТК РФ).

Окончательную степень уважительности той или иной причины увольнения дает суд при рассмотрении требований работодателя о возмещении затрат, понесенных им на обучение работника.

Возмещение расходов на обучение может быть добровольным. В иных случаях спор между работодателем и бывшим учеником может рассматриваться только судом.

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. НОРМАТИВНЫЙ МАТЕРИАЛ

ТИПОВАЯ ФОРМА ДОГОВОРА О ПОЛНОЙ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ <*>

Приложение № 2
к постановлению Министерства
труда и социального развития
Российской Федерации
от 31.12.2002 № 85

Типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности

_____ (наименование организации)
далее именуемый “Работодатель”, в лице руководителя _____
(фамилия, имя, отчество)
или его заместителя _____, действующего на
основании _____
(фамилия, имя, отчество)
_____, с одной стороны, и _____
(устава, положения, доверенности) _____ (наименование должности)

(фамилия, имя, отчество)
именуемый в дальнейшем “Работник”, с другой стороны, заключили настоящий Договор о
нижеследующем.

1. Работник принимает на себя полную материальную ответственность за недостачу
вверенного ему Работодателем имущества, а также за ущерб, возникший у Работодателя в
результате возмещения им ущерба иным лицам, и в связи с изложенным обязуется:

- а) бережно относиться к переданному ему для осуществления возложенных на него функций
(обязанностей) имуществу Работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба;
- б) своевременно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о всех
обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему имущества;
- в) вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно-денежные и
другие отчеты о движении и остатках вверенного ему имущества;
- г) участвовать в проведении инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности и
состояния вверенного ему имущества.

2. Работодатель обязуется:

- а) создавать Работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения
полной сохранности вверенного ему имущества;
- б) знакомить Работника с действующим законодательством о материальной ответственности
работников за ущерб, причиненный работодателю, а также иными нормативными правовыми
актами (в т.ч. локальными) о порядке хранения, приема, обработки, продажи (отпуска), перевозки,
применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему
имуществом;
- в) проводить в установленном порядке инвентаризацию, ревизии и другие проверки
сохранности и состояния имущества.

3. Определение размера ущерба, причиненного Работником Работодателю, а также ущерба,
возникшего у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, и порядок их
возмещения производятся в соответствии с действующим законодательством.

4. Работник не несет материальной ответственности, если ущерб причинен не по его вине.

5. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания. Действие настоящего Договора распространяется на все время работы с вверенным Работнику имуществом Работодателя.

6. Настоящий Договор составлен в двух имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах, из которых один находится у Работодателя, а второй – у Работника.

7. Изменение условий настоящего Договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Договора.

Адреса сторон Договора:

Работодатель _____

Работник _____

Дата заключения Договора

Подписи сторон Договора:

М.П.

**Типовая форма договора
о полной коллективной (бригадной) материальной
ответственности**

_____ (наименование организации)
далее именуемый “Работодатель”, в лице руководителя _____
(фамилия, имя, отчество)
или его заместителя _____, действующего на
основании _____
(фамилия, имя, отчество)
_____, с одной стороны, и члены коллектива
(бригады) _____
(устава, положения, доверенности)

_____ (наименование цеха, отдела, отделения, фермы, участка, иного подразделения)
именуемые в дальнейшем “Коллектив (бригада)”, в лице руководителя Коллектива (бригадира)
_____ (фамилия, имя, отчество; занимаемая должность)
заключили настоящий Договор о нижеследующем.

I. Предмет Договора

Коллектив (бригада) принимает на себя коллективную (бригадную) материальную ответственность за необеспечение сохранности имущества, вверенного ему для _____

_____ (наименование вида работ)
а также за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, а Работодатель обязуется создать Коллективу (бригаде) условия, необходимые для надлежащего исполнения принятых обязательств по настоящему Договору.

II. Общие положения

1. Решение Работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением) Работодателя и объявляется Коллективу (бригаде).

Приказ (распоряжение) Работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности прилагается к настоящему Договору.

2. Комплектование вновь создаваемого Коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. При включении в состав Коллектива (бригады) новых работников принимается во внимание мнение Коллектива (бригады).

3. Руководство Коллективом (бригадой) возлагается на руководителя Коллектива (бригадира).

Руководитель Коллектива (бригадир) назначается приказом (распоряжением) Работодателя. При этом принимается во внимание мнение Коллектива (бригады).

При временном отсутствии руководителя Коллектива (бригадира) его обязанности возлагаются Работодателем на одного из членов Коллектива (бригады).

4. При смене руководителя Коллектива (бригадира) или при выбытии из Коллектива (бригады) более 50 процентов от его первоначального состава настоящий Договор должен быть перезаключен.

5. Настоящий Договор не перезаключается при выбытии из состава Коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в Коллектив (бригаду) новых работников. В этих случаях против подписи выбывшего члена Коллектива (бригады) указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает Договор и указывает дату вступления в Коллектив (бригаду).

III. Права и обязанности Коллектива (бригады) и Работодателя

6. Коллектив (бригада) имеет право:

а) участвовать в приеме вверенного имущества и осуществлять взаимный контроль за работой по хранению, обработке, продаже (отпуску), перевозке или применению в процессе производства вверенного имущества;

б) принимать участие в инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности состояния вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

в) знакомиться с отчетами о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

г) в необходимых случаях требовать от Работодателя проведения инвентаризации вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

д) заявлять Работодателю об отводе членов Коллектива (бригады), в том числе руководителя Коллектива (бригады), которые, по их мнению, не могут обеспечить сохранность вверенного Коллективу (бригаде) имущества.

7. Коллектив (бригада) обязан:

а) бережно относиться к вверенному Коллективу (бригаде) имуществу и принимать меры по предотвращению ущерба;

б) в установленном порядке вести учет, составлять и своевременно представлять отчеты о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

в) своевременно ставить в известность Работодателя о всех обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного Коллективу (бригаде) имущества.

8. Работодатель обязан:

а) создавать Коллективу (бригаде) условия, необходимые для обеспечения полной сохранности имущества, вверенного Коллективу (бригаде);

б) своевременно принимать меры по выявлению и устранению причин, препятствующих обеспечению Коллективом (бригадой) сохранности вверенного имущества, выявлять конкретных лиц, виновных в причинении ущерба, и привлекать их к установленной законодательством ответственности;

в) знакомить Коллектив (бригаду) с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также с иными нормативными правовыми актами (в т.ч. локальными) о порядке хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;

г) обеспечивать Коллективу (бригаде) условия, необходимые для своевременного учета и отчетности о движении и остатках вверенного ему имущества;

д) рассматривать вопрос об обоснованности требования Коллектива (бригады) о проведении инвентаризации вверенного ему имущества;

е) рассматривать в присутствии работника заявленный ему отвод и в случае обоснованности отвода принимать меры к выводу его из состава Коллектива (бригады), решать вопрос о его дальнейшей работе в соответствии с действующим законодательством;

ж) рассматривать сообщения Коллектива (бригады) об обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного ему имущества, и принимать меры по устранению этих обстоятельств.

IV. Порядок ведения учета и отчетности

9. Прием имущества, ведение учета и представление отчетности о движении имущества осуществляется в установленном порядке руководителем Коллектива (бригадиром).

10. Плановые инвентаризации вверенного Коллективу (бригаде) имущества проводятся в сроки, установленные действующими правилами.

Внеплановые инвентаризации проводятся при смене руководителя Коллектива (бригады), при выбытии из Коллектива (бригады) более 50 процентов его членов, а также по требованию одного или нескольких членов Коллектива (бригады).

11. Отчеты о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества подписываются руководителем Коллектива (бригадиром) и в порядке очередности одним из членов Коллектива (бригады).

Содержание отчета объявляется всем членам Коллектива (бригады).

V. Возмещение ущерба

12. Основанием для привлечения членов Коллектива (бригады) к материальной ответственности является прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный Коллективом (бригадой) Работодателю, а также и ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

13. Коллектив (бригада) и/или член Коллектива (бригады) освобождаются от материальной ответственности, если будет установлено, что ущерб причинен не по вине членов (члена) Коллектива (бригады).

14. Определение размера ущерба, причиненного Коллективом (бригадой) Работодателю, а также порядок его возмещения регулируются действующим законодательством.

15. Настоящий Договор вступает в силу с _____ и действует на весь период

работы Коллектива (бригады) с вверенным ему имуществом у Работодателя.

16. Настоящий Договор составлен в двух имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах, один из которых находится у Работодателя, а второй - у руководителя Коллектива (бригады).

17. Изменение условий настоящего Договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Договора.

Адреса сторон Договора:

Работодатель _____

Руководитель Коллектива (бригадир) _____

Члены Коллектива (бригады) _____

Дата заключения Договора

Подписи сторон Договора:

М.П.

2. ИНВЕНТАРИЗАЦИЯ ТОВАРНО-МАТЕРИАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ И ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ

Образец приказа (постановления, распоряжения) о проведении инвентаризации товарно-материальных ценностей

_____ (наименование организации)

Приказ N _____
(постановление, распоряжение)

"__" _____ 200__ г.

Для проведения инвентаризации товарно-материальных ценностей
в _____

(наименование организации или ее структурного подразделения)
назначается инвентаризационная комиссия (постоянно действующая,
рабочая) в составе:

1. Председатель комиссии _____.
(должность, фамилия, имя, отчество)

2. Члены комиссии _____.
(должность, фамилия, имя, отчество)

Инвентаризации подлежат _____.
(имущество и финансовые обязательства)

К инвентаризации приступить _____
(дата)

и окончить _____.
(дата)

Причина инвентаризации: _____
(плановая, контрольная,

смена материально ответственных лиц, переоценка и т.д.)
Материалы по инвентаризации сдать в бухгалтерию _____

_____ не позднее 200__ г.
(наименование организации)

Руководитель организации: _____
(подпись, расшифровка подписи)

(должность)

3. ОБРАЗЦЫ ИСКОВЫХ ДОКУМЕНТОВ

Исковое заявление о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула при увольнении в связи с утратой доверия к работникам, совершившим виновные действия, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности

_____ (наименование суда)

межмуниципальный (районный) суд
г. _____

Истец _____
(Ф.И.О.)

Адрес: _____

Ответчик: _____
(наименование организации)

Адрес: _____

Исковое заявление
о восстановлении на работе и взыскании заработной платы

за время вынужденного прогула при увольнении в связи с утратой доверия к работникам, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности (п. 7 ст. 81 Трудового кодекса РФ)

(указать, с какого времени, в какой организации работал истец и в какой должности);

когда, каким приказом и на каком основании был уволен;

по каким причинам считает увольнение незаконным и какие имеются доказательства, подтверждающие доводы истца: объяснения свидетелей, письменные доказательства или иные)

В соответствии со ст. 394 Трудового кодекса РФ

ПРОШУ:

восстановить на работе и взыскать заработную плату за время вынужденного прогула в размере _____ руб.

Приложение:

1. Копия приказа о приеме истца на работу.
2. Копия приказа об увольнении истца с работы.
3. Документы, которые явились основанием для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (акты инвентаризации товарно-материальных или денежных ценностей, акты ревизии, материалы внеплановых проверок, данные о нарушении правил торговли, небрежном отношении к сохранности материальных ценностей или денежных средств и т.п.).

4. Справка о средней заработной плате истца за 12 последних месяцев работы (согласно ст. 139 Трудового кодекса РФ).

Дата _____

Подпись _____

Исковое заявление о возмещении ущерба, причиненного работником при исполнении трудовых обязанностей

В _____ районный (городской) суд
_____ области (республики, края)

Истец: _____
(наименование организации, адрес)

Ответчик: _____
(Ф.И.О., адрес)

Цена иска _____

Исковое заявление
о возмещении ущерба, причиненного работником при исполнении
трудовых обязанностей

_____ работает _____
(Ф.И.О. ответчика) (указать место работы и должность)

В соответствии с действующим законодательством с ним был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

Проведенной _____ 200____ г. инвентаризацией (ревизией) подотчетных ответчику товарно-материальных (денежных) ценностей выявлена недостача _____

(указать перечень недостающих ценностей и их стоимость)

Недостача образовалась вследствие _____

(обстоятельства образования недостачи)

Вина _____
(Ф.И.О. ответчика)
в недостатке товарно-материальных ценностей (или денежных средств)
подтверждается _____.
(привести доказательства в подтверждение иска)

В соответствии с п. 2 ст. 243 Трудового кодекса РФ

ПРОШУ:

1. Взыскать с _____ в пользу
(Ф.И.О. ответчика)

_____ руб. в возмещение ущерба _____
(сумма прописью и цифрами)

и _____ руб. на судебные расходы, а всего _____ руб.

2. В обеспечение иска наложить арест на имущество ответчика

_____ .
(при наличии сведений указать местонахождение имущества)

Приложение:

1. Копия приказа о приеме ответчика на работу.

2. Копия договора о полной индивидуальной материальной
ответственности.

3. Акт инвентаризации (ревизии).

4. Иные документы, подтверждающие обоснованность иска
(материалы проверок, объяснительные записки, копии приказов о
наложении дисциплинарных взысканий, докладные и т.д.).

5. Копия искового заявления.

6. Квитанция об уплате государственной пошлины.

Дата _____

Подпись _____

Печать

Исковое заявление о возврате сумм, удержанных работодателем из заработной платы для возмещения причиненного работником ущерба

_____ (наименование суда)

межмуниципальный (районный) суд

г. _____

Истец: _____

(Ф.И.О.)

Адрес: _____

Ответчик: _____

(наименование организации)

Адрес: _____

Исковое заявление
о возврате сумм, удержанных работодателем из заработной платы для
возмещения причиненного ущерба

Я, _____, работаю в организации _____
(Ф.И.О. истца)

_____ (наименование организации, с какого времени)

в должности _____.

Приказом от _____ N _____ из моей заработной платы
необоснованно удержана сумма _____ в счет возмещения
ущерба, причиненного организации _____.

_____ (в чем выразилось причинение ущерба)

В удовлетворении моих требований о возврате удержанных из
заработной платы сумм работодателем и комиссией по трудовым
спорам отказано _____

_____ .
(когда, какими документами подтверждается)

Считаю, действия работодателя неправомерны, что обосновывается следующим: _____ .

(по каким причинам истец считает свои требования правомерными и какие имеются доказательства, подтверждающие его доводы: объяснения свидетелей, письменные доказательства или иное)

В связи с изложенным

ПРОШУ:

1. Взыскать с ответчика незаконно удержанную из заработной платы сумму в размере _____ руб.

2. В подтверждение исковых требований вызвать и допросить в качестве свидетелей: _____ .

(Ф.И.О., адрес)

3. Истребовать документы _____ .
(какие, откуда)

Приложение:

1. Копия искового заявления ответчику.

2. Иные имеющиеся документы (прилагаются истцом, а в случае их отсутствия или отказа работодателя в их представлении истребуются судом): выписка из приказа (распоряжения) о размере удержаний из заработной платы истца; доказательства, подтверждающие день обнаружения причиненного работником материального ущерба (акты, докладные записки, рапорты и т.п.); справка о среднем месячном заработке истца на день обнаружения ущерба и др.

3. Копия решения комиссии по трудовым спорам (если она имеется в организации) .

Дата _____

Подпись _____

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение

Раздел I. Правопорядок в современном российском обществе

- § 1. Понятие правопорядка по российскому праву
- § 2. Сущность правопорядка в сфере трудовых отношений
- § 3. Правонарушения в сфере труда как основание юридической ответственности по нормам трудового права

Раздел II. Дисциплинарная ответственность по нормам трудового права

- § 1. Понятие и сущность юридической ответственности по российскому праву. Виды юридической ответственности за нарушение правопорядка
- § 2. Понятие, сущность и особенности дисциплинарной ответственности в сфере труда
- § 3. Принципы дисциплинарной ответственности
- § 4. Особенности метода правового регулирования дисциплины труда
- § 5. Обязанности сторон трудового договора по обеспечению дисциплины труда
- § 6. Основные нормативные правовые акты о дисциплине труда. Уставы и положения о дисциплине
- § 7. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка организации
- § 8. Виды дисциплинарной ответственности по нормам трудового права: общая и специальная. Дисциплинарные взыскания, применяемые работодателем к работникам
- § 9. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий
- § 10. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей

Раздел III. Материальная ответственность сторон трудового договора

Глава 1. Общие положения

- § 1. Понятие и значение материальной ответственности по нормам трудового права
- § 2. Основание и общие условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора

Глава 2. Материальная ответственность работодателя перед работником

- § 1. Правовая природа и сущность материальной ответственности работодателя
- § 2. Ответственность в результате незаконного лишения работника возможности трудиться
- § 3. Ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику
- § 4. Ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника
- § 5. Возмещение морального вреда, причиненного работнику
- § 6. Ответственность за ущерб, причиненный здоровью работника

Глава 3. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

- § 1. Понятие материальной ответственности работников по нормам трудового права и ее отличие от имущественной ответственности в гражданском праве
- § 2. Условия привлечения работника к материальной ответственности
- § 3. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника
- § 4. Виды материальной ответственности работника: ограниченная и полная
- § 5. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников
- § 6. Определение размера ущерба, подлежащего возмещению
- § 7. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника
- § 8. Порядок взыскания ущерба
- § 9. Возмещение затрат, связанных с обучением работника

Приложения

1. Нормативный материал

Типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности
Типовая форма договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности

2. Инвентаризация товарно-материальных ценностей и денежных средств

Образец приказа (постановления, распоряжения) о проведении инвентаризации товарно-материальных ценностей

3. Образцы исковых документов

Исковое заявление о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула при увольнении в связи с утратой доверия к работникам,

совершившим виновные действия, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности
Исковое заявление о возмещении ущерба, причиненного работником при исполнении трудовых обязанностей
Исковое заявление о возврате сумм, удержанных работодателем из заработной платы для возмещения причиненного работником ущерба

THE BOOK IS MADE BY
AXI-ROSE
AXI-ROSE@YA.RU