План

Теоретический вопрос: Материальная ответственность работодателя перед работником

## Задача 1

Санитарка больницы Волкова ушла в отпуск по графику с 12 февраля 2008 года на 28 календарных дней. 21 февраля 2008 года она была отправлена в стационарное лечебное учреждение с острым приступом аппендицита, где пролежала две недели.

Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска?

На основании чего?

Задача 2

До истечения срока предупреждения об увольнении гражданка Ломова, работающая в фирме «Тактика», отозвала свое заявление об увольнении. Но работодатель, гражданин Хрунов, уволил ее, мотивировав это тем, что на ее место уже объявлен конкурс.

Имел ли право гражданин Хрунов уволить гражданку Ломову?

При каких условиях гражданка Ломова могла быть уволена в данной ситуации?

Задача 3

Работодатель вынес гражданину Котову выговор, но только через восемь месяцев со дня совершения им проступка. Гражданин Котов выразил свое несогласие с решением работодателя и пожелал обжаловать это дисциплинарное взыскание.

Правомерны ли действия работодателя?

Может ли гражданин Котов обжаловать дисциплинарное взыскание и где?

Теоретический вопрос

Материальная ответственность работодателя перед работником

Глава 38 Трудового Кодекса РФ: материальная ответственность работодателя перед работником:

Трудовое законодательство обязывает работодателя возместить ущерб (вред), возникший вследствие нарушения трудовых прав работников.

В юридической литературе выделяются три группы случаев материальной ответственности работодателя перед работником в зависимости от нарушения трудовых прав работника ( ст.245 ТК РФ).

К первой группе относится возмещение имущественного ущерба, возникшего в результате нарушения работодателем права работника на труд.

Вторая группа объединяет случаи возмещения вреда, возникшего вследствие нарушения права работника на охрану здоровья, на здоровые и безопасные условия труда в связи с причинением ему трудового увечья или профессионального заболевания.

К третьей группе относятся случаи возмещения работнику ущерба, возникшего вследствие нарушения работодателем иных прав работника в трудовом правоотношении, например, права на охрану его личной собственности, в связи с необеспечением сохранности личных вещей работника во время работы.

Среди нарушений прав работников в трудовом правоотношении наиболее распространенным является нарушение права на труд. В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа 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, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника; в других случаях, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

Компенсация работнику за нереализованную возможность трудиться и получать в результате труда конкретную заработную плату, устанавливаемую в соответствии с трудовым договором, от данного или иного работодателя предусмотрена ст. 165 ТК РФ. При этом подлежит возмещению весь заработок, не полученный за период времени, в течение которого работник лишен возможности трудиться согласно условиям трудового договора у данного работодателя либо заключить трудовой договор с иным работодателем в связи с невыдачей ему трудовой книжки или наличием неверной формулировки причины увольнения.

Неполученным будет считаться заработок за весь период времени до восстановления работника на прежней работе или обеспечения работодателем возможности приступить к ней, а также заработок за период времени до фактической выдачи трудовой книжки или внесения правильной формулировки причины увольнения. В последнем случае неполученным может быть как заработок от данного работодателя за период времени от увольнения до выдачи трудовой книжки или внесения в нее правильной формулировки, так и заработок от иного работодателя, который мог быть получен работником за этот период и фактически не полученный им в связи с отсутствием трудовой книжки или неверной формулировкой причины увольнения.

В частности, если доказано, что датой приема на работу могла быть дата выдачи трудовой книжки или ближайшая к ней дата, формулировка причины увольнения повлияла на условия заключенного трудового договора или на его заключение, то работник в соответствии со ст. 394 ТК РФ может доказывать размер ущерба исходя из не полученного от иного работодателя заработка за все время вынужденного прогула либо исходя из наличия разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы или испытания до момента внесения исправлений в трудовую книжку (ст. 246 ТК РФ).

В случае признания судом отказа в приеме на работу незаконным, работник, подвергшийся дискриминации или необоснованному отказу в заключении трудового договора вправе при наличии вины данного работодателя получить компенсацию за нереализованную возможность трудиться в размере не полученного от него заработка за весь период времени до восстановления его трудовых прав.

В случаях незаконного отстранения от работы, перевода работника на другую работу у данного работодателя, подлежит возмещению лишь та часть заработка, которая не получена работником в результате такого отстранения или перевода (сумма подлежащего получению заработка за вычетом полученного за тот же период времени от данного работодателя). Иные выплаты, полученные от данного работодателя за этот же период времени (выходное пособие, пособие по временной нетрудоспособности), подлежат зачету при взыскании заработка.

Размер подлежащего возмещению работодателем материального ущерба (неполученного заработка) доказывается работником. При этом принимаются во внимание сведения о размере среднего заработка работника за предыдущий период времени, наличие условий в трудовом договоре, иные доказательства. Работодатель вправе доказывать законность своих действий или бездействия, отсутствие своей вины, в том числе в случае задержки выдачи трудовой книжки. Виновность работодателя предполагается в случае отказа от исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе и задержки выдачи работнику трудовой книжки.

Вторая группа объединяет случаи возмещения работнику вреда, возникшего вследствие нарушения права работника на охрану здоровья, на здоровые и безопасные условия труда в связи с причинением ему трудового увечья или профессионального заболевания. Данные вопросы рассмотрены в тех разделах настоящего пособия, которые посвящены гарантиям и компенсациям работникам при временной нетрудоспособности, а также при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (ст. 183, 184 ТК РФ).

К третьей группе относятся случаи возмещения работнику ущерба, возникшего вследствие нарушения работодателем иных прав работника в трудовом правоотношении, например, права на охрану его личной собственности, в связи с необеспечением сохранности личных вещей работника во время работы.

Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, предусмотрена ст. 235 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

В процессе осуществления работником его трудовой функции или вследствие воздействия производственных факторов, возникновения аварийных или чрезвычайных обстоятельств (пожар, обрушение строения) либо в результате действий работодателя имуществу работника может быть причинен ущерб. Если ущерб возник по вине работодателя, то он подлежит возмещению работнику в полном объеме.

Вина работодателя предполагается в случаях неисполнения им обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда, несоответствия производственных объектов и продукции требованиям охраны труда, а также в случаях причинения ущерба на рабочем месте или ином месте, находящемся под контролем работодателя, любыми неизвестными лицами, оказавшимися там в связи с ненадлежащим обеспечением работодателем их недопущения в эти места. Любое имущество, вверенное работодателю на хранение, должно быть возвращено работнику в том же количестве и состоянии. Работодатель обязан принять меры к сохранности и недопущению возможности причинения ущерба имуществу, пресекать действия других работников и иных лиц, наносящие ему вред.

Работодатель не несет ответственности за ущерб имуществу работника, причиненный в результате противоправных действий иных (известных) лиц, в том числе других работников. В данном случае вред возмещается этими лицами в гражданско-правовом порядке. За ущерб имуществу работника, возникший при исполнении им трудовых обязанностей, в результате случая или иных обстоятельств, исключающих вину работодателя (действие непреодолимой силы, вина пострадавшего работника), работодатель ответственности не несет.

Если ущерб нанесен личному имуществу, используемому работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах, за которое работнику выплачивается компенсация за использование, износ и возмещаются расходы, связанные с его использованием, то работодатель несет ответственность лишь за ущерб, превышающий нормальное (планируемое или допускаемое) уменьшение стоимости этого имущества в результате данного использования (установленную соглашением сторон амортизацию). Размер и порядок возмещения такого ущерба определяются в письменном соглашении, предусматривающем возмещение расходов вследствие использования личного имущества работника.

Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент его возмещения. При необходимости установления рыночных цен может привлекаться независимый оценщик или эксперт. Обязанность доказывать размер ущерба, причиненного имуществу, в том числе при подаче заявления работодателю, лежит на работнике. Ущерб может быть возмещен как в денежной, так и в натуральной форме. Для возмещения ущерба в натуре требуется согласие работника. Работник может дать свое согласие в заявлении о возмещении ущерба или впоследствии.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

В целях практической реализации принципов правового регулирования трудовых отношений, заключающихся в запрещении принудительного труда, обеспечении права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное существование для самого работника и его семьи, в Трудовом кодексе РФ впервые определена была материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.

Согласно ст. 236 ТК РФ ответственность наступает при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. Работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относятся к принудительному труду. Работодатель и (или) его представители, уполномоченные им в установленном порядке, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы, несут ответственность в соответствии с ТК и иными федеральными законами. Представителями работодателя могут являться руководители филиалов, представительств и структурных подразделений организаций и иные работники, наделенные (по доверенности, учредительными документами или нормативным актом, актом органа управления) правом выдачи работникам заработной платы.

Задержкой выплаты заработной платы считается ее невыплата в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором, а при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, невыплата ее накануне этого дня. Дни выплаты должны быть установлены не реже, чем в течение каждой половины месяца, за исключением отдельных категорий работников, для которых федеральными законами установлены иные сроки выплаты заработной платы. Задержкой оплаты отпуска является осуществление оплаты позднее чем за три дня до его начала.

Задержкой выплат работнику при увольнении в случае, если он работал в день увольнения, будет невыплата ему в этот день всех сумм, причитающихся от работодателя. Если в день увольнения работник не работал, то задержкой выплат считается невыплата соответствующих сумм в течение дня, когда уволенный работник предъявил требование о расчете, или следующего за ним дня. В данном случае под следующим днем может признаваться следующий рабочий день, так как требование работника, предъявленное во второй половине дня накануне выходного или нерабочего праздничного дня, может оказаться практически невыполнимым не по вине работодателя.

Иные выплаты, причитающиеся работнику, также подлежат денежной компенсации в случаях задержки их выплаты по вине работодателя. Иными выплатами являются: оплата времени простоя, возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, при переезде на работу в другую местность, возмещение расходов в случае использования личного имущества работника, выплата пособия по временной нетрудоспособности, выплата других компенсаций.

При установлении вины работодатель согласно ст. 236 ТК РФ обязан выплатить все причитающиеся работнику суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время 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.

Таким образом, Трудовой кодекс РФ установил повышенную (по сравнению со ст. 395 Гражданского кодекса РФ) ответственность работодателя за пользование денежными средствами работника. Это связано с более сильным положением работодателя как стороны в трудовых отношениях. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период времени до выплаты задержанной суммы, за исключением особо предусмотренных случаев (ст. 247 ТК РФ).

Работодатель обязан самостоятельно начислить денежную компенсацию в случае задержки выплат работнику и выдать ее без особого требования со стороны работника.

В случаях отказа работодателя от выплат, причитающихся работнику, или неуплаты процентов, работник вправе обратиться в орган по рассмотрению трудовых споров (КТС или суд) в течение трех месяцев со дня, установленного для выплаты или со дня получения выплаты без подлежащих уплате процентов. Денежные требования работника об уплате процентов при признании их обоснованными удовлетворяются в полном размере

Конкретный размер денежной компенсации за задержку выплат, причитающихся работнику (не ниже установленного Трудовым кодексом), определяется коллективным или трудовым договором, а в случае отсутствия в них условия об этом принимается равным установленному Трудовым кодексом РФ.

Работнику может быть причинен не только имущественный, в связи с исполнением им трудовых обязанностей, но и моральный вред. В соответствии со ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. Под моральным вредом согласно ст. 151 Гражданского кодекса РФ понимают физические или нравственные страдания, причиненные действиями или бездействием работодателя, нарушающими личные неимущественные права работника либо посягающими на принадлежащие ему другие нематериальные блага.

Таким образом, условием для возмещения морального вреда является неправомерность действий или бездействия работодателя. Трудовой кодекс установил денежную форму компенсации и порядок определения его размера. Размеры возмещения работнику морального вреда устанавливаются в каждом конкретном случае соглашением работника и работодателя, а в случае возникновения спора между ними определяются судом. Независимо от размера подлежащего возмещению имущественного ущерба, суд вправе удовлетворить требование работника о возмещении морального вреда, установив факт его причинения работнику.

Трудовой кодекс РФ и Федеральные законы устанавливают ряд случаев, при которых может происходить возмещение работнику морального вреда. К ним относятся случаи увольнения работника без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, незаконного перевода на другую работу, случаи дискриминации в сфере труда. Моральный вред может подлежать возмещению в иных случаях, в частности, при нарушении норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника. В соответствии с Федеральным законом "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" 248 возмещение застрахованному лицу морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляется его причинителем, под которым прежде всего понимается соответствующий работодатель.

Факт наличия морального ущерба, причинная связь с неправомерными действиями или бездействием работодателя и вина последнего в его причинении должны быть доказаны работником.

Степень нравственных или физических страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей потерпевшего и других конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий. Суд вправе рассмотреть предъявленный иск о компенсации причиненных лицу нравственных или физических страданий независимо от рассмотрения каких-либо имущественных требований, поскольку по законодательству ответственность за моральный вред может применяться как наряду с имущественной ответственностью, так и самостоятельно (ст.249 ТК РФ).

Задача № 1

Санитарка больницы Волкова ушла в отпуск по графику с 12 февраля 2008 года на 28 календарных дней. 21 февраля 2008 года она была отправлена в стационарное лечебное учреждение с острым приступом аппендицита, где пролежала две недели.

Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска?

На основании чего?

Статья 124 Трудового Кодекса РФ. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

 Учитывая вышеизложенное и действуя на основании действующего законодательства работнице Волковой после закрытия больного листа нетрудоспособности, очередной отпуск обязаны продлить, на то количество дней, которые ей положены согласно закону (фактически не использованные).

ответственность работодатель трудовой дисциплинарный

Задача № 2

До истечения срока предупреждения об увольнении гражданка Ломова, работающая в фирме «Тактика», отозвала свое заявление об увольнении. Но работодатель, гражданин Хрунов, уволил ее, мотивировав это тем, что на ее место уже объявлен конкурс.

Имел ли право гражданин Хрунов уволить гражданку Ломову?

При каких условиях гражданка Ломова могла быть уволена в данной ситуации?

Статья 80 Трудового Кодекса РФ. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Учитывая вышеизложенное работодатель Хрунов согласно действующему законодательству имел возможность увольнения работницы Ломовой: «До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора».

Работодатель Хрунов в случае увольнения работницы Ломовой должен был регламентироваться ч. 3 ст. 77 Трудового Кодекса РФ (Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)).

Задача № 3.

Работодатель вынес гражданину Котову выговор, но только через восемь месяцев со дня совершения им проступка. Гражданин Котов выразил свое несогласие с решением работодателя и пожелал обжаловать это дисциплинарное взыскание.

Правомерны ли действия работодателя?

Может ли гражданин Котов обжаловать дисциплинарное взыскание и где?

Статья 193 Трудового Кодекса РФ. Порядок применения дисциплинарных взысканий.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Список литературы

1. Конституция РФ. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. [Текст]: oфиц. текст // Российская газета. 1993. 25 дек.
2. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс РФ [Текст] : [федер. закон: принят Гос. Думой 30.12.2001 г.] // Российская газета. - 2001. - 31 декабря.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации [Текст]: [федер. закон: принят Гос. Думой 26.01.1996 г.]
4. Ананьев, К.Я. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Текст] / К. Я. Ананьева. – М.: Омега-Л, 2007.