ВАШ КОНСУЛЬТАНТ
420021, г. Казань,
ул. Татарстан, д. 22/41, 8 этаж
Телефон: 8(800)700-52-23, 8(843)515-20-20
Email: cons@vkons.ru Сайт: www.vkons.ru

Материальная ответственность работодателя

Квинтэссенция материальной ответственности работодателя – возместить причиненный сотруднику материальный вред, который восполняется по правилам, установленным ТК РФ.

Положения ГК РФ, например, статьи 395 о взыскании процентов за пользование чужими денежными средствами, к порядку возмещения ущерба работодателем в данном случае неприменимы. Связано это с тем, что к правоотношениям, возникшим между сторонами трудовых отношений, применяются только правила трудового законодательства.

Регулирование трудовых отношений нормами гражданского законодательства противоречит основным принципам, установленным ТК РФ (Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 18.03.2021 №88-4181/2021).

> Если одна из сторон трудового договора причинила другой стороне вред, то закон возлагает на нее обязанность возместить ущерб. Такая обязанность появляется не только у работника, но и у работодателя. В этом случае речь идет о материальной ответственности работодателя перед своим персоналом.

Содержание материала:

1. Вопросы материальной ответственности
2. Условия материальной ответственности
3. Привлечение к материальной ответственности

Виды материальной ответственности

Вопросы материальной ответственности работодателя урегулированы главой 38 ТК РФ. Законодатель перечислил виды материальной ответственности работодателя перед персоналом, которая появляется в случаях:

– незаконного лишения сотрудника возможности трудиться;

– причинения ущерба имуществу работника;

– задержки выплаты зарплаты сотруднику и иных выплат;

– причинения сотруднику морального вреда.

Сотрудник лишается возможности трудиться, если:

– он был незаконно отстранен от работы, уволен или переведен на другую работу;

– руководитель отказался исполнять либо выполнил несвоевременно решение ГИТ или суда о восстановлении сотрудника в прежней должности;

– руководство в установленный срок не выдало сотруднику трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, внесло в трудовую книжку или в сведения о трудовой деятельности неправильную или не соответствующую правилам формулировку причины увольнения работника.

Во всех случаях, когда сотрудник был незаконно лишен возможности трудиться, работодатель обязан возместить сотруднику не полученный им заработок. При этом следует обратить внимание на одну особенность материальной ответственности работодателя. Правила ТК РФ о денежной компенсации не выплаченных в срок сумм, установленные ст. 236, в этом случае не применяются.

Неполученный сотрудником заработок, подлежащий взысканию с работодателя, не относится к указанным в ст. 236 ТК РФ другим выплатам, причитающимся работникам. Например, к зарплате, оплате отпуска, больничных листков, выплатам при увольнении и т.д., поскольку взыскание неполученного заработка является видом материальной ответственности работодателя перед работником. Неполученный заработок не начисляется работодателем в порядке, предусмотренном для начисления заработной платы, оплаты отпуска и указанных в ст. 236 ТК РФ выплат, и подлежит взысканию только с установления факта незаконного лишения работника возможности трудиться. Такое мнение высказывают судьи (Апелляционное определение Санкт-Петербургского

городского суда от 11.12.2018 № 33-25511/2018).

Таким образом, возмещение работодателем заработка, неполученного сотрудником в связи с лишением его возможности трудиться, производится руководством компании без начисления процентов по статье 236 ТК РФ.

Еще один образец материальной ответственности работодателя – возмещение морального вреда персоналу. Как правило, нарушение работодателем правил законодательства о труде причиняет сотруднику нравственные или физические страдания. Работодатель обязан возместить моральный вред, причиненный сотруднику своими неправомерными действиями или бездействием.

Отметим, что недавно Верховный Суд РФ обновил рекомендации о возмещении морального вреда, в том числе со стороны руководства (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 № 33). Они напомнили, что моральный вред, причиненный работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей, подлежит компенсации работодателем.

Осуждение или привлечение к административной ответственности лица как непосредственного причинителя вреда, прекращение в отношении его уголовного дела или преследования, производства по делу об административном нарушении не освобождают работодателя от обязанности компенсировать моральный вред, причиненный сотрудником при исполнении своих трудовых (служебных, должностных) обязанностей.

При этом арбитры высшей судебной инстанции обратили внимание, что сотрудник имеет право на компенсацию морального вреда, причиненного ему работодателем вследствие:

– незаконного увольнения или перевода на другую работу;

– незаконного применения дисциплинарного взыскания;

– нарушения установленных сроков выплаты зарплаты или выплаты ее не в полном размере;

– неоформления в установленном порядке трудового договора с сотрудником, который был фактически допущен к работе;

– незаконного привлечения лица к сверхурочной работе;

– задержки выдачи трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности;

– необеспечения безопасности и условий труда, соответствующих государственным

нормативным требованиям охраны труда.

Этот перечень открыт. В других случаях работник не лишен права требовать компенсации морального вреда, вызванного действиями или бездействием руководства. Моральный вред сотруднику возмещается в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

При возникновении спора факт причинения лицу морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. При установлении размера компенсации морального вреда в связи с нарушением работодателем трудовых прав работника суд учтет, в числе других обстоятельств, значимость для работника нематериальных благ, объем их нарушения и степень вины работодателя.

Если требование о возмещении морального вреда было заявлено ввиду причинения вреда здоровью работника, появлению у него профессионального заболевания либо причинения вреда жизни и здоровью работника вследствие несчастного случая на производстве, то размер компенсации должен быть определен из степени вины работодателя в причинении вреда здоровью работника в произошедшем несчастном случае.

Условия материальной ответственности

ТК РФ возлагает ответственность за материальный ущерб на ту сторону трудового договора, в связи в виновными действиями которой он возник. Поэтому первое условие материальной ответственности – это наличие оформленного с лицом трудового договора.

Рассматривая споры о взыскании ущерба с работодателей, суды перечисляют еще некоторые условия, которые нужны в случае материальной ответственности руководства. К ним относится:

– причинение ущерба, физических или нравственных страданий сотруднику. При этом речь идет не только о действиях, но и бездействии руководства;

– противоправность действий или бездействия руководства;

– причинная связь противоправных действий или бездействия руководства и наступившего вреда;

– вина причинителя вреда.

При этом прекращение трудового договора между работником, которому причинен материальный ущерб, и работодателем не влечет освобождения последнего от материальной ответственности.

Полная материальная ответственность

Руководство обязано обеспечить сохранность личных вещей (имущества) работника, находящихся на территории работодателя при выполнении сотрудником трудовых обязанностей. При невыполнении данной обязанности и возникновении у работника ущерба работодатель обязан возместить этот материальный вред, если не докажет отсутствие своей вины в пропаже его вещей.

При этом ТК РФ не конкретизирует, за повреждение какого имущества отвечает руководство компании. Поэтому можно предположить, что ответственность возмещения вреда возникает за то имущество, которое находится на территории работодателя с его ведома и согласия. Например, руководство отвечает за сохранность верхней и иной одежды сотрудника, которую он сдает в гардероб.

Работодатель, который нанес ущерб имуществу сотрудника, возмещает его в полном объеме. Отметим, что правило об ограниченной материальной ответственности, которое

действует при возмещении вреда работником, в отношении материальной ответственности работодателя не установлено. Речь идет именно о полном возмещении ущерба руководством сотруднику. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения вреда.

Наниматель может возместить ущерб не только деньгами, но и в натуре (ч. 2 ст. 235 ТК РФ). Для этого требуется получить согласие работника. Хотя ТК РФ прямо не указывает, что согласие должно быть в письменной форме, однако наличие этого документа позволит работодателю подтвердить договоренность с сотрудником о возмещении ущерба в натуре.

Ответственность работодателя: материальный ущерб

Материальный ущерб – это имущественное выражение вреда, причиненного сотруднику.

По общему правилу материальная ответственность работодателя наступает за ущерб, причиненный сотруднику противоправным поведением в результате действий или бездействия. Противоправное деяние представляет собой нарушение тех или иных охраняемых законом прав и интересов, которые возлагаются на стороны трудового договора.

Иное может быть предусмотрено ТК РФ. Например, по статье 236 ТК РФ материальная ответственность руководства за задержку заработка сотруднику наступает независимо от вины работодателя. То есть при нарушении установленного срока выплаты сотруднику положенных сумм руководство обязано выдать их вместе с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ. Проценты считают от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета с сотрудником включительно.

Привлечение к материальной ответственности

Порядок привлечения работодателя к материальной ответственности нормами ТК РФ урегулирован не так детально, как порядок возмещения ущерба сотрудником. Тем не менее и в этом случае надлежит придерживаться некоторых правил.

Поскольку в возмещении вреда своему имуществу заинтересован прежде всего сотрудник, от него следует получить некоторые документы. Например, докладную записку на имя руководителя, в которой описываются обстоятельства произошедшего: факт причинения вреда имуществу сотруднику, в чем именно оно заключается, указаны дата и время события и т.д.

Работодатель, получив докладную на свое имя, может составить акт. Законодатель не требует обязательного оформления каких-либо актов по факту получения документов от сотрудника. Однако их оформление послужит для работодателя доказательством в суде в случае, если сотрудник не согласится с действиями руководства и обратится за судебной защитой своих прав.

Кроме того, оформление документов по факту причинения вреда имуществу сотрудника послужит основанием для проведения служебного расследования и выявления виновных лиц. Ущерб возмещается на основании письменного заявления сотрудника, которое желательно составить в двух экземплярах – один предназначен для работодателя, второй с отметкой работодателя о получении останется у сотрудника. Требований к содержанию заявления нет. В нем работник может перечислить обстоятельства нанесения ущерба своему имуществу, стоимость ущерба и просьбу о возмещении вреда либо деньгами, либо в натуре.

Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в 10-дневный срок со дня его поступления. Возмещение работнику ущерба оформляется приказом работодателя. Какой-либо унифицированной формы такого приказа нет, поэтому его оформляют в произвольной форме. В приказе нужно указать перечень имущества работника, которому причинен ущерб, и сумму выплаты.

При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

Дополнительные полезные материалы из СПС «КонсультантПлюс»:

- *Приказ Роструда от 13.05.2022 N 123 "Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства" {КонсультантПлюс}*
- *Ситуация: Когда работодатель несет материальную ответственность перед работником? ("Электронный журнал "Азбука права", 2022) {КонсультантПлюс}*
- *Путеводитель по кадровым вопросам. Материальная ответственность работодателя {КонсультантПлюс}*
- *гл. 38, "Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации" (постатейный) (6-е издание) (под ред. О.А. Шевченко) ("Проспект", 2022) {КонсультантПлюс}*
- *Статья: Виды материальной ответственности работодателя перед работником (Стриж К.С.) ("Бухгалтер Крыма: учет в унитарных предприятиях", 2021, N 2) {КонсультантПлюс}*