

**Носкова Анна Дмитриевна,**  
студент 4 курса, Костромской государственной университет  
**Noskova Anna Dmitrievna,**  
4th year student, Kostroma State University  
Suchas\_itis@mail.ru

## **МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ**

### **FINANCIAL OBLIGATIONS IN EMPLOYMENT CONTRACT OF THE PARTIES: COMPARATIVE ANALYSIS**

*В статье дан сравнительный анализ материальной ответственности сторон трудового договора по таким критериям, как виды, пределы, объем, наличие совокупности необходимых условий для наступления материальной ответственности, распределение бремени доказывания. Автор соглашается с мнением относительно возможности взыскания морального вреда лишь с работодателя, но не с работника. Однако автор, разделяя точку зрения о презумпции причинения морального вреда работнику неправомерными действиями работодателя, критикует выдвинутое предложение о дополнении ст. 394 ТК РФ.*

*In Employment by-law given comparative analysis stating financial obligations of parties in employment contract, criteria such as kinds, limits, scope, presence of aggregation of necessary conditions, of the onset of financial liability, allocation of the burden of proof. The author agrees with opinion of moral and punitive damages from the employer and not from employee. However, the author is considering presumption of moral and punitive damages to employee due to employer misconduct, also objecting the addition of by-law 394.*

*Работник, работодатель, виды, пределы и объем, наличие совокупности необходимых условий материальной ответственности, распределение бремени доказывания.*

*Employee, employer, types, limits and scope, the presence of a set of necessary conditions of liability, the distribution of the burden of proof.*

Условия материальной ответственности установлены в ст. 233 Трудового кодекса Российской Федерации, которая гласит: «Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами. Каждая из

сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба»<sup>1</sup>.

Таким образом, общими условиями материальной ответственности являются противоправное поведение, ущерб, причинно-следственная связь между противоправным поведением и ущербом и вина причинителя. Полагаем, что сравнительный анализ материальной ответственности сторон трудового договора по ряду критериев способствует уяснению вопросов применения данного вида ответственности, которые являются весьма актуальными.

Если сравнивать материальную ответственность сторон трудового договора по закрепленным в законе видам, то работник перед работодателем отвечает только за причиненный ущерб, а работодатель перед работником помимо причиненного ущерба будет нести ответственность также за несвоевременно выплаченную заработную плату, за неосновательное лишение возможности трудиться, кроме того, предусмотрена возможность возмещения морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя.

Причем правом на возмещение морального вреда обладает только работник. М. А. Архимандритова в своей работе, посвященной данной теме, не допускает возможности компенсации морального вреда работником работодателю и связывает это с заработной платой, «которая является, как правило, основным источником дохода»<sup>2</sup>. Имеет смысл согласиться с данной точкой зрения, поскольку для работника – экономически более слабой стороны трудового правоотношения, возмещение морального вреда станет неким бременем, отразится на его имущественном состоянии.

Другим критерием проводимого сравнения могут выступить пределы материальной ответственности. Так, работодатель во всех случаях возмещает ущерб в полном объеме. Содержание пределов материальной ответственности работника прописано в ст. 241 ТК РФ. По общему правилу материальная ответственность работника ограничивается средним месячным заработком. При этом закон предусматривает для работников и полную материальную ответственность, которая является исключением из общего правила. Случаи такой ответственности не могут устанавливаться самостоятельно по распоряжению работодателя, они должны быть предусмотрены только ТК РФ или иными федеральными законами.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации : по состоянию на 20 февраля 2018 г. – М. : Проспект, 2018.

<sup>2</sup> Архимандритова М. А. Материальная ответственность работника и работодателя: общее и особенное в правовом регулировании [Электронный ресурс] // Журнал российского права. – 2015. – № 11 (167). – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/materialnaya-otvetstvennost-rabotnika-i-rabotodatelya-obschee-i-osobennoe-v-pravovom-regulirovanii> (дата обращения: 30.10.2018).

В Трудовом кодексе случаи полной материальной ответственности предусмотрены ст. 243 ТК РФ. Одним из таких случаев является ответственность руководителя организации, который в соответствии со ст. 277 ТК РФ несет «полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации». С руководителем нет необходимости заключать договор о полной материальной ответственности, она возложена на него по закону.

Следует подчеркнуть, что ст. 242 ТК РФ устанавливает возраст 18 лет, с которого возможно привлечь работников к полной материальной ответственности. Несовершеннолетние не несут материальной ответственности по письменному договору, даже если им вверяются ценности. В случае недостачи у них полной материальной ответственности не наступает. Эти риски принимает на себя работодатель. Но при этом законом установлены случаи, при которых и несовершеннолетних работников есть возможность привлечь к полной материальной ответственности. Это умышленное причинение ущерба, причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, причинение ущерба в результате совершения преступления или административного проступка (ч. 3 ст. 242 ТК РФ).

Третьим критерием в проводимом сравнении, на наш взгляд, может выступить объем материальной ответственности сторон трудового договора в причиненном ущербе. При определении понятия ущерба следует обращаться к гражданскому законодательству, который в ст. 15 Гражданского кодекса Российской Федерации определяет убытки, «как реальный ущерб и упущенную выгоду»<sup>3</sup>.

По общему правилу, работник отвечает только в пределах прямого действительного ущерба. Однако имеется исключение в отношении такого работника, как руководитель. Согласно ч. 2. ст. 277 ТК РФ «В случаях, предусмотренных федеральным законом, руководитель организации возмещает ей убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством». Следовательно, помимо убытков данная категория лиц возмещает и упущенную выгоду, поскольку ст. 15 Гражданского кодекса, закрепляя понятие убытков, упоминает не только прямой действительный ущерб, но и упущенную выгоду.

Применительно к работодателю представляется возможным считать, что работодатель возмещает не только прямой действительный ущерб, но и упущенную выгоду. На наш взгляд, упущенную выгоду, по своей правовой природе, представляет из себя компенсация, которая взыскивается

---

<sup>3</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации. Части первая, вторая, третья и четвертая. – М. : Омега-Л, 2015.

с работодателя во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться. Утраченный заработок работника, оплату времени вынужденного прогула в какой-то мере можно считать упущенной выгодой. То есть работник не работает, но при прочих средних условиях, если бы он работал, он бы этот заработок получил.

Четвертым критерием в проводимом нами сравнении может выступить необходимая совокупность условий наступления материальной ответственности. Четыре необходимых условия наступления материальной ответственности нами излагались выше. На работника может быть возложена материальная ответственность только при наличии всех этих условий и при отсутствии хотя бы одного из них работника к материальной ответственности привлекать нельзя.

По общему правилу наличие всех 4 условий необходимо и для привлечения работодателя к материальной ответственности, но у него имеется и случай наступления материальной ответственности без вины. Так, норма ст. 236 ТК РФ «Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику» в ч. 2 указывает: «Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя».

Пятым критерием проводимого сравнения будет являться распределение бремени доказывания при привлечении одной из сторон к материальной ответственности. В силу ст. 233 ТК РФ бремя доказывания причиненного вреда, ущерба, его размера всегда лежит на потерпевшей стороне, безотносительно к тому, кто таковой стороной является – работник или работодатель.

По общему правилу бремя доказывания вины работника лежит на работодателе. Но в случаях полной материальной ответственности по письменному договору о полной материальной ответственности (индивидуальной, коллективной) не работодатель доказывает вину работников, с которыми заключен данный договор, а сами работники доказывают их невиновность, т. е. на них лежит бремя доказывания отсутствия своей вины в причинении ущерба, поскольку их вина предполагается. Так, в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» сказано: «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»<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» [Электронный ре-

С. К. Селезнева, говоря о презумпции причинения морального вреда работнику неправомерными действиями работодателя, предлагает добавить ст. 394 ТК РФ нормой, согласно которой «Работодатель считается причинившим работнику моральный вред, если не докажет, что данное незаконное увольнение или перевод не причинили работнику морального вреда»<sup>5</sup>. Действительно, работник во всех отношениях зависим от работодателя и в большинстве случаев факт причинения ему морального вреда доказать не в состоянии. Работодатель имеет больше возможностей доказать свою невиновность.

Однако представляется возможным не согласиться с изложенным выше предложением. В настоящее время посвященная моральному вреду последняя часть статьи 394 ТК РФ изложена следующим образом: «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 взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом».

Представляется, что существующая редакция данной нормы предполагает взыскание с работодателя в пользу работника морального вреда и без доказывания работником его причинения. В силу буквального толкования закона для взыскания с работодателя морального вреда достаточно просто установить факт увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу.

Таким образом, проведенный сравнительный анализ материальной ответственности сторон трудового договора позволяет сделать вывод, что материальная ответственность работника и работодателя друг от друга отличаются по видам: у работника – только за причиненный ущерб имуществу, у работодателя – за причиненный ущерб имуществу, за ущерб, в результате незаконного лишения работника возможности трудиться, за задержку причитающихся работнику выплат, за моральный вред.

Материальная ответственность отличается и по пределам – у работодателя – в полном объеме, у работника – по общему правилу ограниченная материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка.

Отличия наблюдаются также по объему. По общему правилу работник возмещает прямой действительный ущерб, за исключением руководителя, который может отвечать и за упущенную выгоду, работодатель мо-

---

сурс] // СПС «КонсультантПлюс». – URL : <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 03.11.2018).

<sup>5</sup> Селезнева С. К. Вопросы возмещения морального вреда, причиненного в рамках трудового правоотношения // Юридический мир. – 2007. – № 2. – С. 11.

жет нести ответственность и за упущенную выгоду, примером которой может выступать оплата времени вынужденного прогула, компенсация за незаконное лишение возможности трудиться.

По наличию обязательных условий для наступления ответственности материальная ответственность работника и работодателя также не совпадают. Если для наступления материальной ответственности работника необходимы все четыре предусмотренных ст. 233 ТК РФ условия, то работодатель за задержку причитающихся работнику выплат в силу ст. 236 ТК РФ отвечает без вины.

Различны они и по распределению бремени доказывания. Наличие предусмотренных законом условий для привлечения работника к материальной ответственности по общему правилу доказывает работодатель, за исключением привлечения материально ответственных лиц за выявленную недостачу, вина таких работников, с которыми заключен письменный договор о полной материальной ответственности, предполагается, и уже они должны доказать свою невиновность. Привлекая работодателя к материальной ответственности, работник доказывает неправомерное поведение работодателя, наличие ущерба и его размер, причинно-следственную связь, а работодатель, по общему правилу, должен доказать свою невиновность (за исключением ст. 236 ТК РФ, когда ответственность работодателя наступает без вины).

### **Библиографический список**

1. Архимандритова М. А. Материальная ответственность работника и работодателя: общее и особенное в правовом регулировании [Электронный ресурс] // Журнал российского права. – 2015. – № 11 (167). – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/materialnaya-otvetstvennost-rabotnika-i-rabotodatelya-obschee-i-osobennoe-v-pravovom-regulirovanii> (дата обращения: 30.10.2018).

2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части первая, вторая, третья и четвертая. – М. : Омега-Л, 2015.

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – URL : <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 03.11.2018).

4. Селезнева С. К. Вопросы возмещения морального вреда, причиненного в рамках трудового правоотношения // Юридический мир. – 2007. – № 2. – С. 11.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации : по состоянию на 20 февраля 2018 г. – М. : Проспект, 2018.