

Федеральное агентство по образованию
ГОУВПО «Удмуртский государственный университет»
Институт права, социального управления и безопасности

Правовые вопросы регулирования интересов сторон трудового договора

Материалы Всероссийской научно-практической конференции
19-20 сентября 2008 г.

Ижевск 2009

ББК 67.99(2)7

П 68

Под общей редакцией профессора В.С. Колеватовой

П 68 Правовые вопросы регулирования интересов сторон трудового договора: Всерос. науч. – практ. конф. 19-20 сентября 2008 г. Ижевск: *Jus est*, 2009. 188 с.

Сборник подготовлен в связи с проведением впервые в Российской Федерации конференции на данную тему. В него включены статьи ведущих учёных-трудовиков Уральского региона, Уральской правовой академии, Пермского, Челябинского, Удмуртского госуниверситетов.

Рекомендуется для преподавателей, аспирантов и студентов юридических факультетов, интересующихся современным трудовым законодательством.

ББК 67.99(2)7

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЧЕТАНИЯ ИНТЕРЕСОВ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ПРАВООТНОШЕНИЯХ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

В современной науке трудового права недостаточное внимание уделяется вопросам обеспечения сочетания интересов сторон, связанных с материальной ответственностью. Трудовое законодательство на протяжении большого периода времени видоизменялось, воплощая в себе попытки законодателя сбалансировать противоречащие интересы работодателей и работников.

Одной из основных задач современного трудового законодательства является создание правовых условий для достижения оптимального согласования и сочетания интересов субъектов трудовых отношений, в том числе по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда. Однако для более полного понимания данной проблематики нужно раскрыть саму сущность сочетания интересов сторон в правоотношении материальной ответственности, а для этого необходимо прибегнуть к сравнительному анализу исторического и настоящего этапов развития.

Материальная ответственность в трудовом праве выступает в качестве самостоятельного вида юридической ответственности. Особенности юридической ответственности субъектов трудовых правоотношений, носящей материальный характер, определяются спецификой предмета трудового права. О самостоятельном характере материальной ответственности говорит факт её наступления независимо от привлечения правонарушителей и гражданско-правовой, дисциплинарной, уголовной и административной ответственности как работодателя, так и работника.

История развития правового института материальной ответственности показывает, что длительное время законодателем в основном защищались интересы предприятий и учреждений. Так, в советское время в законодательстве была закреплена лишь ответственность работника перед предприятием. Совет-

ское трудовое законодательство предусматривало три вида возможной материальной ответственности работников, виновных в причинении ущерба, в зависимости от установленных законом размеров его возмещения — это ограниченная, полная и повышенная ответственность.

В основе дифференциации размеров материальной ответственности за ущерб по советскому трудовому праву лежали следующие признаки:

а) для ограниченной материальной ответственности — наличие типичных фактических составов причинения ущерба по неосторожности, охватывающих подавляющее большинство случаев материальной ответственности;

б) для полной материальной ответственности — в основном особые условия работы, связанные с широким доступом работников к материальным ценностям, принадлежащим предприятию или учреждению, а также причинение ущерба посредством общественно опасных действий;

в) для повышенной ответственности особое значение придавалось в тот или иной период определенным имущественным объектам, материальным ценностям, выданным в пользование работникам или находящимся в их ведении¹.

В советском законодательстве о материальной ответственности работников, виновных в причинении ущерба предприятиям или учреждениям, с которыми они были связаны трудовыми правоотношениями, содержалась заранее определенная соразмерность между характером причиненного ущерба и границами его возмещения. Нормативные акты закрепляли в себе определенные факторы, которые усиливали ответственность за те или иные случаи причинения ущерба, при установлении определенных его видов. Большое значение имела форма вины работника, так как она влияла на объем возлагаемой на него ответственности за причиненный ущерб. Поэтому ограниченная ответственность применялась по общему правилу в случаях, когда ущерб

¹ Каринский С.С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. М., 1955. С.161.

причинен вследствие проявленной работником неосторожности (грубой или легкой). В свою очередь полная и повышенная материальная ответственность за ущерб применялась во всех случаях причинения умышленного ущерба, а также в некоторых случаях причинения ущерба по неосторожности, в частности: а) когда по условиям работы трудящийся обязан был проявлять сугубую осторожность и внимательность в процессе трудовой деятельности; б) когда ему была предоставлена значительная самостоятельность в распоряжении определенными имущественными объектами.

М.И. Бару первым в юридической науке высказал предположение о необходимости обоюдной материальной ответственности работника и предприятия. Первыми обоснованные суждения о том, что материальная ответственность в трудовом праве включает в себя не только материальную ответственность работников перед предприятием, но и предприятия перед работником, выдвинули П.Р. Ставиский и Л.А. Сыроватская. Главным аргументом явилось то, что ответственность работников перед предприятием, как и предприятия перед работником, строится на том, что они являются сторонами трудового правоотношения, содержанием которого являются взаимные обязанности, в том числе вытекающие из причинения вреда².

Специфика материальной ответственности в трудовом праве вырабатывалась под влиянием особенностей трудового правоотношения.

Действующее трудовое законодательство России рассматривает вопросы материальной ответственности сторон трудового договора, исходя из сложившихся новых социально-экономических условий.

Законодатель в Трудовом кодексе РФ установил новые правила возмещения материального ущерба и объединил нормы о материальной ответственности в один раздел, выделив главу об

² Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С.875, 876.

общих положениях и посвятив отдельные главы особенностям ответственности каждой из сторон.

Полная материальная ответственность расширена по сравнению с советским периодом, так как в советский период было всего четыре условия полной материальной ответственности: а) ответственность за ущерб, причиненный уголовно-наказуемыми действиями; б) ответственность по специальным постановлениям; в) ответственность на основании договоров; г) ответственность за ущерб, причиненный не при исполнении трудовых обязанностей. Эти условия исчерпывающе были перечислены в ст. 2 постановления ЦИК И СНК СССР от 12 июня 1929 г. Данная норма являлась исключением из общего правила об ограниченной ответственности лиц, причинивших ущерб при исполнении трудовых обязанностей, а указанный перечень не подлежал расширительному толкованию.

Наличие перечисленных условий являлось бесспорным основанием для применения к указанным случаям материальной ответственности пределов полного размера возмещения причиненного ущерба, исключая применение действия правила об ограниченной ответственности.

Нельзя забывать, что доминирующей в советский период времени была ограниченная ответственность.

Однако принятое Положение о материальной ответственности рабочих и служащих (утв. Указом ПВС СССР от 13.07.1976 г.) ужесточило материальную ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию (учреждению, организации) при исполнении трудовых обязанностей. Максимальный размер возмещения был повышен с месячной тарифной ставки до среднего месячного заработка. За причинение ущерба работникам, находившимся в нетрезвом состоянии, была установлена полная материальная ответственность.

Необходимо отметить, что в настоящее время в ТК РФ зафиксированы новые правила возмещения материального ущерба; впервые законодателем установлена защита интересов работника в случае причинения ущерба его имуществу, а также впервые установлена ответственность работодателя при нару-

шении установленного срока выплаты заработка, оплаты отпуска, расчета при увольнении и иных выплат, полагающихся работнику. Данные правила способствуют направлению общей тенденции к демократизации трудового права и повышению уровня правовых гарантий для работников.

Согласно нормам ТК РФ стороны трудового договора несут взаимную материальную ответственность за ущерб, причиненный другой стороне в результате виновного, противоправного поведения, заключающегося в действии либо бездействии. Необходимо обратить внимание на тот аспект, что работодатель является экономически более сильной стороной в сфере применения труда. Так, работодатель обладает техническими, социально-экономическими и правовыми возможностями для обеспечения таких условий трудовой деятельности, которые предупреждают причинение работнику ущерба.

Если исходить из положений теории государства и права, то мы видим, что право призвано выполнять функцию разграничения и обеспечения интересов людей в государстве.

Как правильно подметил В.М. Лебедев, «любое неравенство в обществе поддерживается средствами, находящимися в распоряжении государства. Чтобы защитить свои интересы в обществе, люди всегда объединяются прямо или косвенно, т.е. возникает определенное расслоение людей на группы, классы и т.п. Неважно как мы их будем именовать, но существуют объединения лиц, владеющих средствами производства, и лиц, желающих предложить им свою рабочую силу, способность к труду. Их интересы во многом не совпадают, различается в этой части и правовое сознание, в том числе и взгляды на применение государством юридических средств защиты общественно значимых интересов»³.

В настоящее время российский законодатель идет по пути расширения полномочий работодателей в интересах подъема рыночной экономики Российской Федерации. Данная позиция законодателя и достижение, таким образом, конечного результа-

³ Лебедев В.М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). М., 2007. С. 15

та за счет ограничения прав работников не приемлемы для правового государства и не отвечают действующим международным стандартам.

Так, «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 орган по рассмотрению трудовых споров, которые применяют правомерные санкции»⁴.

В своей монографии В.М. Лебедев указал, что роль Российского государства в рыночных условиях хозяйствования состоит в том, что в идеале оно должно разрабатывать и принимать нормы, обеспечивающие надлежащую защиту интересов обеих сторон трудового правоотношения. Такая защита возможна только в случае разграничения, ограничения, согласования на условиях, диктуемых государством, интересов работников и работодателя, их представителей⁵.

Отрасль трудового права является социальной, поэтому правовые нормы, регулирующие материальную ответственность сторон трудового договора, должны быть направлены, прежде всего, на защиту менее социально защищенной стороны, то есть работника.

Основной целью материальной ответственности в трудовом праве является охрана и защита прав работников как экономически более слабой и зависимой от работодателя стороны трудовых правоотношений.

⁴ Лушникова М.В., Лушников А.М. Указ. соч. С. 879

⁵ Лебедев В.М. Указ. соч. С. 35.

Правоотношения, возникшие между работодателем и работником на основе трудового договора, по специфике своей изначально являются отношениями зависимыми.

Особое взаимное положение сторон трудовых правоотношений (работника и работодателя) на практике исключает равенство сторон, так как работник является наиболее слабой, зависимой и подчиненной стороной, хотя формально в ст. 2 ТК РФ все же закреплены принцип свободы договора и равенство сторон. Однако работник в отношениях, носящих материальный характер, все-таки является формально свободным и фактически полностью зависим от работодателя.

В зависимости от объема возмещения ущерба новый Трудовой кодекс РФ закрепляет два вида материальной ответственности за причиненный ущерб: 1) ограниченную материальную ответственность (ее размер ограничен средним месячным заработком работника); 2) полную материальную ответственность (материальный ущерб возмещается в полном объеме, в сумме равной причиненному ущербу). Ранее действующая повышенная материальная ответственность в настоящее время отменена.

Основное значение ограничения материальной ответственности работника (в отдельных случаях определенным пределом) заключается в том, что законодатель учитывает специфику трудовых отношений. Именно в ограничении материальной ответственности работников средним месячным заработком проявляются гарантийные функции материальной ответственности в трудовом праве. Нормы института материальной ответственности должны содержать в себе важную задачу, заключающуюся в оказании дисциплинирующего, воспитательного воздействия на работающих путем возложения на виновных лиц обязанности возмещения хотя бы части нанесенного ими реального ущерба.

Возложение материальной ответственности на виновных в причинении ущерба лиц за тот же фактический состав причинения ущерба, при наличии которого закон считает возможным при других условиях ограничиться ответственностью в меньшем размере, связано в одних случаях с особым характером действий, которыми причинен ущерб (их наказуемость по уголовному

законодательству); в других — с наличием специального договора о такой ответственности; в-третьих — с наличием специального нормативного акта и, наконец, в-четвертых — с особыми условиями нанесения ущерба (причинение его не при исполнении служебных обязанностей)⁶.

Сравнивая специфику ограниченной и полной материальной ответственности, можно сделать вывод о том, что они носят возместительный характер, который не идентичен гражданско-правовому возместительному характеру.

Материальная ответственность призвана предотвратить порчу, уничтожение, хищение материальных ценностей, а также она играет большую роль в борьбе с искажениями бухгалтерской отчетности и приписками. Установление в законодательстве материальной ответственности побуждает работника относиться к своим трудовым обязанностям с большим вниманием.

Можно резюмировать, что в последнее время идет тенденция расширения сферы действия норм гражданского права по сравнению с отраслью трудового права. Трудовое право утрачивает свои гарантийные функции по отношению к работникам и принимает, учитывая интересы работодателей, логику гражданского права, желание работодателей обеспечить не ограниченное, а полное возмещение ущерба, причиненного их (частной) собственности. Лоббирование интересов работодателей ведет к тому, что в скором времени мы углубимся в сферу действия гражданского законодательства и будем взыскивать с работников возмещение работодателю упущенной выгоды и компенсацию причиненного ему морального вреда.

Еще в советский период времени появились исследования, посвященные обоснованию с теоретической позиции положения о самостоятельности трудового права как особой, автономной отрасли права, законодательства и науки. В этих исследованиях аргументированно доказана неправильность взглядов некоторых ученых, считавших трудовые отношения видом экономических,

⁶ Каринский С.С. Указ. соч. С. 57, 58.

имущественных отношений, а трудовое право рассматривавших часть гражданского права⁷.

Концепция социального назначения трудового права, выдвинутая и обоснованная С.А. Ивановым⁸, была негативной реакцией на появившиеся в трудовом праве жесткие методы командно-административной системы, которая использовала правовое регулирование труда не только и даже не столько для защиты интересов работников, сколько для достижения производственных задач и дисциплинирования «армии труда». По утверждению С.А. Иванова, трудовое право должно иметь гуманистический характер и быть прежде всего правом охраны труда, направленным на создание благоприятных условий труда и жизни трудящегося человека. Под охраной труда понимается совокупность всех условий, созданных всеми нормами трудового права и обеспечивающих сохранение на производстве жизни, здоровья, трудоспособности человека, его физических и моральных сил. В этом и должно заключаться основное социальное назначение и главное призвание трудового права.

Социальную направленность С.А. Иванов рассматривал как стратегическую цель трудового права, которая конкретизируется в задачах данной отрасли, формулируемых в рамках социального назначения и в конечном счете определяемых последним. Задачи трудового права могут меняться в зависимости от конкретных социально-экономических и политических условий развития общества. Но социальное назначение трудового права остается неизменным⁹.

В настоящее время, мы все больше и больше пренебрегаем социальным назначением отрасли трудового права, забывая об истоках его исторического формирования и дальнейшего разви-

⁷ См.: Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М., 1955. С. 51-62; Генкин Д.М. Предмет и система советского трудового права // Сов. гос-во и право. 1940. № 2.

⁸ См.: Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978.

⁹ Там же. С. 16.

тия, идя по пути нарушения баланса интересов между работником и работодателем. Многие забывают о защитной функции трудового права, направленной в первую очередь на защиту интересов социально менее защищенной стороны трудовых отношений – работника. Трудовое право зародилось как право социальной защиты работников наемного труда от чрезмерной эксплуатации со стороны работодателя. Что мы видим сейчас? Работодатель в рыночных условиях совершенствует технику накопления капитала, стремясь любой ценой получить максимальную прибыль, не считаясь с правами и интересами работников. Рвение законодателя любой ценой увеличить материальную ответственность работника с помощью применения норм гражданского права вызывает недоумение.

Так, в ст. 419 ТК РФ закрепляется материальная ответственность лиц, виновных в нарушении трудового законодательства, а также иных актов, содержащих нормы трудового права, на основе гражданско-правовой ответственности.

В рамках трудового законодательства часто происходит реализация прав работающего собственника хозяйственного товарищества или индивидуального предпринимателя, где в одном лице условно совпадают и работник и работодатель.

Кроме того, на основании ст. 277 ТК РФ руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. Ответственность руководителя предусматривается в виде возмещения организации убытков (в случаях, предусмотренных федеральным законом), расчет убытков осуществляется по нормам, содержащимся в гражданском законодательстве. А под убытками, в соответствии со ст. 15 ГК РФ, принято понимать не что иное, как реальный ущерб и упущенную выгоду, то есть 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).

Вышеизложенное дает основание полагать, что законодатель идет по пути усиления ответственности работника и работодателя в одном лице (руководителя организации) за счет дополнительного привлечения его к гражданско-правовой ответственности в рамках трудового законодательства.

Необходимо отметить, что с принятием нового ТК РФ законодатель установил границы договорной ответственности, определив в ст. 232 ТК РФ, что ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Обратим внимание на ст. 236 ТК РФ, в которой указывается, что 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 ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Из анализа вышеуказанной статьи видно, что материальная ответственность работодателя является ограниченной определенным минимумом ($1/300$ ставки ЦБ РФ), но в то же время верхний предел ответственности законодателем не определен. Учитывая, что работник является зависимой стороной от работодателя, можно с уверенностью утверждать, что работник при заключении трудового договора не осмелился просить работодателя внести условие о повышенной ответственности работодателя в случае нарушения последним срока выплаты заработной платы, так как работнику эта работа необходима и у него нет ни времени, ни средств для поиска другой подходящей работы, так как у него на иждивении находится семья.

Нельзя забывать о том, что заработная плата является источником существования и несвоевременная выплата ее нарушает имущественные права работника и может негативно сказаться

на семейном бюджете семьи, особенно тогда, когда в семье более одного несовершеннолетнего ребенка.

Если обратиться к судебной практике по взысканию заработной платы, то можно увидеть, что судебные процессы затягиваются на длительные периоды, а сумма компенсации, установленная законодателем, настолько мала, что не может реально компенсировать все имущественные, физические и нравственные потери работника в полном объеме. Другими словами, интерес работника не защищён в полной мере.

Обращаясь к ст. 237 ТК РФ, в которой закреплена материальная ответственность работодателя за моральный вред, причинённый работнику, можно заметить, что законодатель прямо не определяет размер ответственности работодателя, но указывает, что моральный вред определяется в денежной форме: а) в размерах, определяемых соглашением сторон (судебная практика ни разу не выявила таких соглашений, так как, возможно, их в природе не существует); б) судом в случае возникновения спора, который рассматривает заявление работника о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда. В связи с тем, что на законодательном уровне размер компенсации морального вреда не определён, суды, учитывая все исследованные обстоятельства рассматриваемых трудовых дел, действующее законодательство и своё личное мнение, устанавливают размер компенсации морального вреда самостоятельно. Обычно сумма компенсации морального вреда является незначительной и в силу этого не покрывает физические и нравственные страдания, причинённые работнику действиями работодателя.

Делая вывод, можно констатировать, что на сегодняшний день сочетание интересов сторон трудовых отношений по материальной ответственности происходит в различных плоскостях с перевесом в пользу работодателя (собственника имущества). С учётом изложенного можно определить, что идёт тенденция установления полной материальной ответственности работника как доминирующей формы.