

**ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ**  
**НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**  

---

**ПЕРМСКИЙ ФИЛИАЛ**

Евгения Рафиковна Брюхина

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ  
РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ  
ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*Учебное пособие*



---

Редакционно-издательский отдел НИУ ВШЭ – Пермь  
Пермь 2018

УДК 349.2(075.8)

ББК 67.405.1

Б89

Рецензенты:

доктор юридических наук, доцент, заведующий кафедрой  
государственно-правовых дисциплин филиала РАНХиГС в г. Перми

*Павел Сыроевич Пастухов;*

кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского  
и предпринимательского права Пермского филиала Национального  
исследовательского университета «Высшая школа экономики»

*Екатерина Сергеевна Третьякова*

*Печатается по решению учебно-методического совета*

*НИУ ВШЭ – Пермь*

**Брюхина, Е. Р.**

Б89      Ответственность работника и работодателя по трудовому законода-  
тельству Российской Федерации [Текст] : учеб. пособие / Е. Р. Брюхина ;  
Пермский филиал Нац. исслед. ун-та «Высшая школа экономики». —  
Пермь : Редакционно-издательский отдел НИУ ВШЭ – Пермь, 2018. —  
100 экз. — 106 с. — ISBN 978-5-906482-47-1 (в обл.).

Учебное пособие подготовлено с целью формирования правовых знаний обучающихся по вопросам правового регулирования трудовправовой ответственности. Содержание учебного пособия дополняет учебники по трудовому праву и соответствует компетентностному подходу подготовки кадров, содержащемуся в требованиях ФГОС по направлениям подготовки 030900.62 «Юриспруденция», 38.03.02 «Менеджмент», 38.03.01 «Экономика», 41.03.04 «Политология», 46.03.01 «История», 44.03.01 «Педагогическое образование» (профиль «Право»).

Изложено понятие, виды дисциплинарной и материальной ответственности. Рассмотрены процедурные моменты. Освещены основные теоретические вопросы и справочная информация, которые способствуют наглядному восприятию материала, его наилучшему усвоению, сокращению времени на подготовку к занятиям.

Издание адресовано студентам и преподавателям.

УДК 349.2(075.8)

ББК 67.405.1

ISBN 978-5-906482-47-1

© Брюхина Е.Р., 2018

© Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики», 2018

## ОГЛАВЛЕНИЕ

|  |    |
|--|----|
| МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ<br>УЧЕБНОГО ПОСОБИЯ.....  | 5  |
| 1. ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: ПОНЯТИЕ,<br>ПРИЗНАКИ И ЦЕЛИ.....   | 6  |
| 1.1. Понятие юридической ответственности .....   | 6  |
| 1.2. Цели юридической ответственности.....   | 7  |
| 1.3. Принципы юридической ответственности .....  | 7  |
| 1.4. Виды юридической ответственности .....  | 8  |
| 2. ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА .....   | 13 |
| 2.1. Дисциплина труда работников: понятие, содержание<br>и средства обеспечения .....  | 13 |
| 2.2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка .....   | 14 |
| 2.3. Поощрения за успехи в работе и за особые трудовые заслуги .....   | 15 |
| 2.4. Понятие, основания, условия дисциплинарной ответственности .....  | 16 |
| 2.5. Виды дисциплинарной ответственности .....   | 17 |
| 2.6. Виды, порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий .....  | 17 |
| СХЕМЫ ПО ТЕМЕ «ДИСЦИПЛИНАРНАЯ<br>ОТВЕТСТВЕННОСТЬ».....   | 20 |
| 3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН<br>ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....  | 26 |
| 3.1. Понятие и условия наступления материальной ответственности<br>сторон трудового договора .....   | 26 |
| 3.2. Материальная ответственность работодателя перед работником .....  | 27 |
| 3.3. Основания и условия материальной ответственности работников.<br>Обстоятельства, исключающие наступление материальной<br>ответственности работников..... | 28 |
| 3.4. Виды материальной ответственности работников за ущерб,<br>причиненный работодателю .....  | 29 |
| СХЕМЫ ПО ТЕМЕ «МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ<br>СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА» .....  | 33 |

|   |    |
|---|----|
| СРАВНИТЕЛЬНАЯ ТАБЛИЦА ДИСЦИПЛИНАРНОЙ,<br>МАТЕРИАЛЬНОЙ И ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ<br>ОТВЕТСТВЕННОСТИ.....   | 37 |
| Постановление от 17 марта 2004 г. № 2. О применении судами<br>Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации.....  | 43 |
| Постановление от 16 ноября 2006 г. № 52. О применении судами<br>законодательства, регулирующего материальную ответственность<br>работников за ущерб, причиненный работодателю.....  | 72 |
| Постановление от 28 января 2014 г. № 1. О применении законодательства,<br>регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями<br>и несовершеннолетних .....  | 79 |
| Постановление от 31 декабря 2002 г. № 85. Об утверждении перечней<br>должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками,<br>с которыми работодатель может заключать письменные договоры<br>о полной индивидуальной или коллективной (бригадной)<br>материальной ответственности, а также типовых форм договоров<br>о полной материальной ответственности..... | 93 |



## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ УЧЕБНОГО ПОСОБИЯ**

Проблемы, связанные с привлечением к ответственности работника или работодателя, в правоприменительной практике становятся все более частым явлением. Изучение вопросов привлечения к дисциплинарной или материальной ответственности может быть затруднено тем, что студенты должны не только освоить нормативный массив, но и уяснить основные закономерности развития трудового законодательства, а также правоприменительной и судебной практики. В связи с этим преподаватель может применить метод графического изображения правовой информации (схематизации) и структурированного изложения материала. Это позволяет «свернуть» большой объем необходимой учебной информации, облегчить ее обзор. При использовании структурированного изложения материала в учебном процессе происходит лучшее усвоение и, как следствие, оперирование профессиональными категориями, воссоздание необходимой правовой информации, исключение второстепенной информации. Структурирование учебно-информационного материала способствует развитию таких мыслительных операций, как анализ, синтез, сравнение, обобщение, необходимых для осуществления будущей профессиональной деятельности обучающихся в области права.

Пособие содержит ключевые понятия, устоявшиеся выражения, позволяющие представить изучаемый объект в целостном виде. В процессе разработки учебного пособия учебная информация обобщалась, структурировалась для того, чтобы наглядно раскрыть связи в рамках как одной темы, так и смежных с ней.

Учебное пособие может быть полезным как при подготовке к прослушиванию лекционного материала и практическим занятиям, так и для восстановления в памяти основных положений изложенного курса в процессе подготовки к аттестации по предмету «Трудовое право».

Автор пособия произвел попытку собрать и систематизировать имеющуюся учебную литературу, которая наиболее удачно раскрывает вопросы юридической, дисциплинарной и материальной ответственности, а также актуальные нормативные правовые акты.

Кроме того, в учебном пособии представлен справочный материал (Постановления Пленума Верховного Суда РФ), способствующий сокращению времени на поиск необходимой для изучения вопроса трудовой ответственности работника и работодателя по законодательству Российской Федерации информации.

# 1. ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: ПОНЯТИЕ, ПРИЗНАКИ И ЦЕЛИ

## 1.1. Понятие юридической ответственности

Российское законодательство не закрепляет легальное определение понятия юридической ответственности.

**Юридическая ответственность** — это негативное последствие совершения правонарушения, форма правового воздействия на лицо, совершившее правонарушение, выражающаяся в возложении на субъектов права обязанности претерпевать определенные лишения (неблагоприятные последствия личного, организационного или имущественного характера), предусмотренные санкциями юридических норм и обеспеченные мерами принуждения<sup>1</sup>.

**Юридическая ответственность** — это применение к правонарушителю предусмотренных санкцией юридической нормы мер государственного принуждения, выражающихся в форме лишений личного, организационного либо имущественного характера.

**Проблема определения понятия юридической ответственности.** Отметим двухаспектность юридической ответственности, выражающуюся в выделении позитивной/перспективной и негативной/ретроспективной юридической ответственности.

### **Признаки юридической ответственности**

1. Устанавливается государством. Этот признак является основополагающим и указывает на то, что юридическая ответственность основывается на государственном принуждении (убеждении, принуждении и поощрении).

2. Юридическая ответственность наступает только за те деяния, которые предусмотрены правовыми нормами. При этом сама ответственность наступает только за определенные деяния, а не за мысли или намерения.

3. Юридическая ответственность является одним из способов борьбы с правонарушениями. Так, она обеспечивает правомерное поведение. «Угроза реализации юридической ответственности и связанные с этим неблагоприятные последствия — это также важный фактор в обеспечении правомерного поведения членов общества»<sup>2</sup>.

4. Характеризуется лишениями имущественного, организационного или личного характера как санкция, которая установлена в правовой норме и которую правонарушитель должен понести.

---

<sup>1</sup> Дерябина Е.С., Третьякова Е.С. Теория государства и права: учеб. пособие для студентов очно-заочной формы обучения. Пермь: Редакционно-издательский отдел НИУ ВШЭ – Пермь, 2017. С. 139.

<sup>2</sup> Лазарев В.В., Липень С.В. Теория государства и права: учебник для бакалавров. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2012. С. 634.

## 1.2. Цели юридической ответственности

1. Охрана общественного порядка и существующего строя. Данная цель проявляется через охранительную функцию юридической ответственности.

2. Обеспечение действий норм права.

3. Защита общества и личности от противоправных деяний.

4. Наказание правонарушителя и восстановление социальной справедливости.

5. Перевоспитание правонарушителя и предупреждение совершения новых правонарушений как самим правонарушителем, так и другими лицами.

## 1.3. Принципы юридической ответственности

Реализация юридической ответственности осуществляется в соответствии с рядом принципов (основополагающих начал). Основными принципами юридической ответственности являются законность, справедливость, неотвратимость, своевременность, целесообразность<sup>3</sup>.

1. *Принцип законности.* Этот принцип предполагает, что наказание следует только за те деяния, которые признаются противоправными, т.е. противоречат нормам права. Кроме того, данный принцип предполагает, что объем неблагоприятных последствий будет в пределах, установленных нормой права для данного правонарушения. И при привлечении к юридической ответственности должны соблюдаться требования процессуальных правовых норм.

2. *Принцип обоснованности.* Состоит в тщательной проверке доказательств, в полном и объективном расследовании, установлении виновного, определении соответствующей меры наказания.

3. *Принцип справедливости.* Применение мер юридической ответственности не должно причинять физического или нравственного страдания, унижать достоинство человека. Принцип справедливости — не абстрактное понятие, оно проявляется в следующих требованиях:

1) нельзя назначить уголовное наказание за проступки;

2) за одно и то же правонарушение ответственность наступает только один раз;

3) закон не имеет обратной силы;

4) если вред, причиненный правонарушителем, может быть возмещен, то юридическая ответственность должна этому поспособствовать;

5) ответственность несет тот, кто совершил правонарушение;

6) мера и тяжесть наказания зависят от степени общественной опасности правонарушения.

---

<sup>3</sup> Дерябина Е.С., Третьякова Е.С. Указ. соч. С. 140.

4. *Принцип неотвратимости.* Предполагает неизбежность наказания, предусмотренного санкцией соответствующей нормы права по отношению к субъекту, совершившему противоправное деяние.

5. *Принцип целесообразности.* Неотвратимость наказания предполагает его целесообразность. Означает, что мера ответственности должна соответствовать тяжести правонарушения. Необходимо помнить об индивидуализации наказания, т.е. тяжесть наказания зависит от конкретных обстоятельств дела, от личности правонарушителя. В таких случаях возможно смягчение наказания, отягчение или, наоборот, его исключение.

6. *Принцип своевременности.* Означает, что меры ответственности к правонарушителю должны быть применены в течение срока давности, т.е. во время, наиболее близкое к совершению правонарушения.

7. *Принцип гуманизма.* Заключается в том, что лицо, которое совершило противоправное деяние и вина которого была доказана, может быть частично или полностью освобождено от мер наказания при определенных обстоятельствах. Гуманистическая направленность юридической ответственности выражается в том, что на первый план выходят преступления против личности (жизни, здоровья, личной неприкосновенности), фиксируется повышенная охрана особых групп населения (несовершеннолетних, беременных, инвалидов).

8. *Принцип индивидуализации.* Выражается в том, что при определении мер и степени наказания выделяются тяжесть преступления, способ совершения, личность правонарушителя, все отягчающие и смягчающие обстоятельства. Данный принцип неразрывно связан с принципом справедливости.

#### **1.4. Виды юридической ответственности**

Виды ответственности и меры наказания зависят от характера правонарушения. Виды юридической ответственности (классифицируются по отраслевой принадлежности) подразделяются на следующие.

1. *Уголовная ответственность.* Уголовная ответственность – это обязанность физического лица, совершившего преступление, отвечать в соответствии с законом и претерпевать меры государственного принуждения, а органов государственной власти применять к нему эти меры в целях восстановления социальной справедливости. Уголовная ответственность — наиболее суровый вид юридической ответственности. Основанием уголовной ответственности может стать только деяние, которое содержит все элементы состава преступления (ст. 8 Уголовного кодекса РФ). Оно обязано быть наказуемым, виновным, обладать общественной опасностью и предусматриваться Уголовным кодексом РФ (далее — УК РФ). Порядок привлечения к уголовной ответственности установлен в Уголовно-процессуальном кодексе. Реше-

ние о применении мер уголовно-правовой ответственности может принимать только суд.

Основание привлечения к уголовной ответственности (состав преступления):

– *субъект* — лицо, подлежащее уголовной ответственности, виновное в совершении преступления. Признаки субъекта: физическое лицо, возраст, вменяемость;

– *субъективная сторона* — психическое отношение субъекта к совершенному преступлению, включает в себя один главный признак — вину. Формы вины: умысел (прямой/косвенный) и неосторожность (легкомыслие/небрежность);

– *объект* — то, против чего направлено преступление. Наиболее ценные и важные общественные отношения, закрепленные в ст. 2 УК РФ;

– *объективная сторона* — внешняя сторона преступления, т.е. то, с чего оно началось, как протекало, чем завершилось в реальном мире. Регламентируется в диспозиции статьи Особенной части УК РФ. *Формальный состав* — установление факта деяния (действие/бездействие). *Материальный состав* — обязательное установление факта деяния (действие/бездействие), общественно опасных последствий и причинно-следственной связи между деянием и последствиями.

2. *Административная ответственность*. Административная ответственность — отдельный вид юридической ответственности, наступающей за виновное противоправное действие или бездействие физического или юридического лица, за которое Кодексом об административных правонарушениях (далее — КоАП РФ) или законами субъектов РФ предусмотрена административная ответственность. Административная ответственность наступает за совершение административных проступков, предусмотренных Кодексом об административных правонарушениях.

*Субъект* — лицо (физическое/юридическое), совершившее административное правонарушение. К административной ответственности привлекаются лица, достигшие возраста 16 лет.

*Субъективная сторона* — психическое отношение субъекта к совершенному правонарушению, включает в себя один главный признак — вину. Формы вины: умысел (прямой/косвенный) и неосторожность (легкомыслие/небрежность).

*Объект* — то, против чего направлено правонарушение. Административная ответственность предназначена для защиты личности, охраны прав и свобод человека и гражданина, санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защиты общественной нравственности, охраны окружающей

среды, установленного порядка осуществления государственной власти, общественного порядка и общественной безопасности, собственности, защиты законных экономических интересов физических и юридических лиц, общества и государства от административных правонарушений. Однако степень посягательства на объекты не является такой существенной, вредоносной, опасной, как в рамках уголовной ответственности.

*Объективная сторона* — это внешнее проявление противоправного деяния<sup>4</sup>. Это действие или бездействие, которое запрещено нормами права и за которое установлена административная ответственность.

В зависимости от оконченности правонарушения различают *формальный состав*, который сконструирован так, что для квалификации деяния достаточно установить факт противоправного деяния (при этом обязательность наступления вреда (ущерба) не требуется), и *материальный состав*. Для квалификации деяния, имеющего материальный состав, необходимо установить, помимо действия или бездействия, наступление вредных последствий и причинную связь между ними. Указание на последствия в некоторых случаях может быть основанием, усиливающим административную ответственность, или основанием для привлечения к уголовной ответственности. Большинство административных правонарушений имеют формальный состав.

3. *Гражданско-правовая ответственность*. Гражданско-правовая ответственность — одна из форм государственного принуждения, состоящая во взыскании судом с правонарушителя в пользу потерпевшего имущественных санкций, перелагающих на правонарушителя невыгодные имущественные последствия его поведения и направленных на восстановление нарушенной имущественной сферы потерпевшего. Гражданско-правовая ответственность наступает за совершение гражданско-правовых правонарушений. Меры ответственности прописаны в Гражданском кодексе РФ (далее — ГК РФ). Основанием наступления ответственности является нарушение договорных обязательств или ненадлежащее их исполнение или совершение гражданско-правовых деликтов, т.е. нанесение имущественного вреда.

*Субъекты* — физические лица / юридические лица / публичные субъекты (Российская Федерация, субъекты Российской Федерации и муниципальные образования) (ч. 1 ст. 2 ГК РФ).

*Субъективная сторона* — наличие вины.

Вина в гражданском праве — непринятие правонарушителем всех возможных мер по предотвращению неблагоприятных последствий своего поведения, необходимых при той степени заботливости и осмотрительности, кото-

---

<sup>4</sup> Дерябина Е.С., Третьякова Е.С. Указ. соч. С. 135.

рая требовалась от него по характеру лежащих на нем обязанностей и конкретным условиям оборота.

**Исключения:**

– при осуществлении предпринимательской деятельности сторона, не исполнившая лежащую на ней обязанность должным образом, несет имущественную ответственность перед контрагентом не только при наличии своей вины в возникновении убытков, но и при их появлении в результате случайных обстоятельств (ст. 401 ГК РФ);

– участники имущественного оборота по общему правилу несут друг перед другом ответственность не только за виновное, но и за случайное неисполнение договорных обязанностей (ответственность услугодателей перед гражданами-потребителями (ст. 1095, 1098 ГК РФ);

– подлежит возмещению вред, причиненный гражданину незаконными действиями правоохранительных органов, и вред, причиненный лицу деятельностью, которая создает повышенную опасность для окружающих (является источником повышенной опасности) (ст. 1079 ГК РФ), а также моральный вред (ст. 1100 ГК РФ).

*Объект* — имущественное / личное неимущественное благо.

*Объективная сторона* — причинно-следственная связь между противоправным поведением нарушителя и наступившими вредоносными последствиями (убытками).

4. *Дисциплинарная ответственность.* Основанием возникновения дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него обязанностей. Выделяют три вида дисциплинарной ответственности:

1) общая (наступающая за нарушение норм, установленных в Трудовом кодексе РФ, далее — ТК РФ);

2) специальная (наступающая за нарушение уставов и положений);

3) в порядке подчиненности (для руководителей предприятий и их заместителей).

*Субъект* — работник, т.е. лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем.

*Субъективная сторона* — наличие вины. Выражается в виновном неисполнении или ненадлежащем исполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, техническими правилами, должностными инструкциями, уставами о дисциплине в тех отраслях и видах работ, где они действуют.

*Объект* — дисциплина труда (внутренний трудовой распорядок).

*Объективная сторона* — дисциплинарный проступок причиняет вред работодателю при наличии причинной связи между противоправным действием (бездействием) и наступлением вреда.

5. *Материальная ответственность*. Материальная ответственность — это мера государственного принуждения, предусмотренная трудовым законодательством, применяемая к одной из сторон трудового договора (работнику или работодателю) с целью возмещения имущественного ущерба (вреда) работнику или работодателю, а также ущерба, причиненного личным неисключительным правам работника в сфере труда, за счет средств правонарушителя. То есть в зависимости от стороны, которая нанесла ущерб, материальную ответственность можно разделить на ответственность работника перед работодателем и на ответственность работодателя перед работником. Материальная ответственность предусмотрена ТК РФ.

*Субъект* — работник (физическое лицо) / работодатель (физическое/юридическое лицо).

*Субъективная сторона*

Работник

Работодатель

Наличие вины обязательно!

Наличие вины.

Вина в форме:

- умысла (прямого/косвенного);
- неосторожности

Исключение: в рыночных условиях хозяйствования задержка работодателем заработной платы широко распространена. Это стало обычным явлением. Ответственность работодателя в таких случаях наступает независимо от его вины (гарантии работнику — п. 2 ст. 124, п. 2 ст. 142 ТК РФ)

*Объект*

Работник

Работодатель

Имущественное благо / правила внутреннего трудового распорядка / требования работодателя и пр.

Имущественное благо / возможность трудиться / правила внутреннего трудового распорядка (о выплате заработной платы)

*Объективная сторона*

Работник

Работодатель

Причинная связь между противоправным действием и имущественным ущербом.



## 2. ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

### 2.1. Дисциплина труда работников: понятие, содержание и средства обеспечения

В ст. 189 Трудового кодекса РФ дается легальное определение дисциплины труда.

**Дисциплина труда** — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В процессе трудовой деятельности работник должен соблюдать три вида дисциплины: трудовую, технологическую и производственную, которые вместе составляют дисциплину труда.

Трудовая дисциплина представляет собой обязанность работника соблюдать нормы трудового законодательства и правила внутреннего трудового распорядка.

Технологическая дисциплина состоит в исполнении требований технологических правил, стандартов, инструкций, обеспечивающих качество производимой продукции.

Производственная дисциплина представляет собой обязанность работника соблюдать правила техники безопасности.

**Содержание дисциплины труда** включает в себя надлежащее поведение работника в соответствии с действующим законодательством, заключенным трудовым договором, локальными актами и другими актами.

**Средства обеспечения** дисциплины труда делятся на организационные методы, указанные в ч. 2 ст. 189 Трудового кодекса РФ и конкретизируемые в других статьях, и правовые методы, которые включают в себя указанные в главе 30 Трудового кодекса РФ: поощрения за труд (ст. 191 ТК РФ) и дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ).

**Организационные методы.** Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда (ч. 2 ст. 189 ТК РФ). Данная норма раскрывается в других статьях кодекса. Например, в соответствии с ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан: предоставлять работникам обусловленную трудовым договором работу; обеспечивать их оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими

трудовых обязанностей; обеспечивать безопасность, охрану и гигиену труда; выплачивать работникам заработную плату в полном размере и в установленные сроки; предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения; обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, и др.

**Правовые** методы включают меры поощрения и меры принуждения.

**Меры поощрения за труд.** Право на поощрение работника является субъективным правом работодателя, которым он может воспользоваться или не воспользоваться исходя из собственной оценки достижений и заслуг работника. Законодательство не связывает поощрение работника с какими-либо объективированными обстоятельствами.

**Меры принуждения (дисциплинарные взыскания).** За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания. Работодатель имеет право привлекать нарушителей трудовой дисциплины к ответственности, но может воспользоваться этим правом по своему усмотрению: выбрать из возможных к применению наказаний оптимальный вариант либо вообще отказаться от привлечения нарушителя к ответственности.

## **2.2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка**

В ч. 3 ст. 189 Трудового кодекса РФ указано, что трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка (далее — ПВТР).

**Правила внутреннего трудового распорядка** — 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 (ч. 4 ст. 189 ТК РФ).

Правила внутреннего трудового распорядка регулируют:

- 1) прием и увольнение работников;
- 2) основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора;
- 3) режим работы;
- 4) время отдыха;
- 5) меры дисциплинарной ответственности;
- 6) меры поощрения;
- 7) иные вопросы.

Правила внутреннего трудового распорядка у каждого работодателя определяются применительно к конкретным условиям и специфике работы конкретной организации в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Под иными вопросами законодатель подразумевает включение других вопросов, требующих урегулирования у конкретного работодателя.

**Уставы и положения о дисциплине.** В соответствии с ч. 5 ст. 189 Трудового кодекса РФ для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами. В настоящее время до принятия соответствующих законов действуют уставы и положения о дисциплине, утвержденные правительством РФ. Они предусматривают повышенные требования к отдельным категориям работников некоторых отраслей. Необходимость предъявления к ним более высоких требований обусловлена тем, что нарушение установленных ими правил может повлечь тяжкие последствия.

### **2.3. Поощрения за успехи в работе и за особые трудовые заслуги**

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. Перечень возможных видов поощрений, представленный в ст. 191 Трудового кодекса РФ, не является исчерпывающим и делит представленные поощрения на две группы.

#### *Материальные поощрения*

1. Выдает премию.
2. Награждает ценным подарком.
3. Иные

#### *Нематериальные поощрения*

1. Объявляет благодарность.
2. Награждает почетной грамотой.
3. Представляет к званию лучшего по профессии.
4. Иные

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине, т.е. работодатель может установить свои виды поощрения, не противоречащие законодательству.

Работодатель имеет право за особые трудовые заслуги представлять работников к государственным наградам. Порядок представления регулируется Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента РФ от 7 сентября 2010 г. № 1099<sup>5</sup>.

Поощрения от имени работодателя применяют его должностные лица. Сведения о поощрениях могут быть занесены в трудовую книжку работника.

---

<sup>5</sup> Указ Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 13.09.2010. № 37. Ст. 4643.

В обязательном порядке сведения о поощрениях заносятся в личную карточку работника, форма которой утверждена Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»<sup>6</sup>.

#### **2.4. Понятие, основания, условия дисциплинарной ответственности**

**Дисциплинарная ответственность** — это ответственность работника за совершение дисциплинарного проступка.

**Основание:** совершение дисциплинарного проступка.

**Дисциплинарный проступок** — неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

**Условия наступления дисциплинарной ответственности:**

а) поведение работника должно быть противоправным, т.е. его действия должны реально не соответствовать предписаниям законодательства, обязанностям по трудовому договору или основанным на них распоряжениям работодателя;

б) в результате действий работника причиняется ущерб имущественного и (или) организационного характера;

в) ущерб, претерпеваемый работодателем, должен являться прямым следствием нарушения работником трудовых обязанностей и, наоборот, причиной наступления ущерба должно быть неправомерное поведение работника, т.е. между проступком работника и возникшим ущербом для его работодателя должна присутствовать причинно-следственная связь;

г) действия работника должны быть виновными, т.е. совершены умышленно или по неосторожности. Умышленная вина предполагает определенное волевое решение (действие или бездействие), направленное на нарушение установленных правил поведения. Неосторожность как форма вины имеет место тогда, когда работник не предвидит последствий своего противоправного действия, хотя должен был предвидеть, либо когда он предвидит такие последствия, но легкомысленно надеется их предотвратить. Если в поведении работника отсутствует вина в какой-либо форме, следовательно, имеет место случай, не дающий работодателю оснований для применения к нему дисциплинарного взыскания.

В пункте 47 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» указано: дисциплинарные взыскания могут применяться лишь за нарушения трудовой дисциплины, т.е. неисполнение работником установленных правил в процессе труда. В случае причинения ущерба

---

<sup>6</sup> Бюллетень Минтруда РФ. 2004. № 5.

интересам работодателя за пределами рабочего времени или не при исполнении обязанностей по трудовому договору работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

## **2.5. Виды дисциплинарной ответственности**

### **Общая дисциплинарная ответственность**

1. Применяется как общее правило ко всем работникам (ч. 1 ст. 192 ТК РФ).

2. Применяются меры дисциплинарных взысканий, предусмотренные ст. 192 Трудового кодекса РФ.

### **Специальная дисциплинарная ответственность**

1. Применяется к определенным категориям работников, указанным в специальном нормативном правовом акте (ч. 2 ст. 192 ТК РФ).

2. Применяются меры дисциплинарных взысканий, предусмотренные специально для определенной категории работников в специальном нормативном правовом акте.

## **2.6. Виды, порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий**

**Виды дисциплинарных взысканий** указаны в ч. 1 ст. 192 ТК РФ:

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

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. Например, Уставом о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 22 сентября 2000 г. № 715; Уставом о дисциплине работников морского транспорта, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 395, в дополнение к взысканиям, перечисленным в статье, предусматривается объявление строгого выговора и предупреждения о неполном служебном соответствии.

Работодатели не могут устанавливать и применять какие-либо дополнительные виды дисциплинарных взысканий. Часть 3 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает установление мер дисциплинарной ответственности только федеральными законами (утверждаемыми ими уставами и положениями о дисциплине).

В пункте 53 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации

Трудового кодекса Российской Федерации» указано, что право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания принадлежит работодателю. Однако при этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он совершен.

Согласно ч. 2 ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Согласно ч. 3 ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка. При этом не имеет значения, наделено ли это лицо правом наложения дисциплинарных взысканий.

В части 4 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается, что за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

**Порядок наложения взыскания** предусмотрен ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

*Порядок*

1. Фиксация проступка.
2. Затребование объяснения от работника (в письменной форме) (ч. 1 ст. 193).

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

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

3. Приказом (распоряжением) работодателя оформляется применение дисциплинарного взыскания.

4. 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.

5. Снятие дисциплинарных взысканий.

Статьей 194 Трудового кодекса Российской Федерации установлены условия снятия дисциплинарных взысканий:

1) отсутствие нового дисциплинарного взыскания в течение года со дня применения текущего;

2) снятие работодателем взыскания до истечения года со дня его применения.

Для первого вида снятия дисциплинарного взыскания особый порядок не требуется, оно снимается автоматически.

*Порядок снятия по второму основанию*

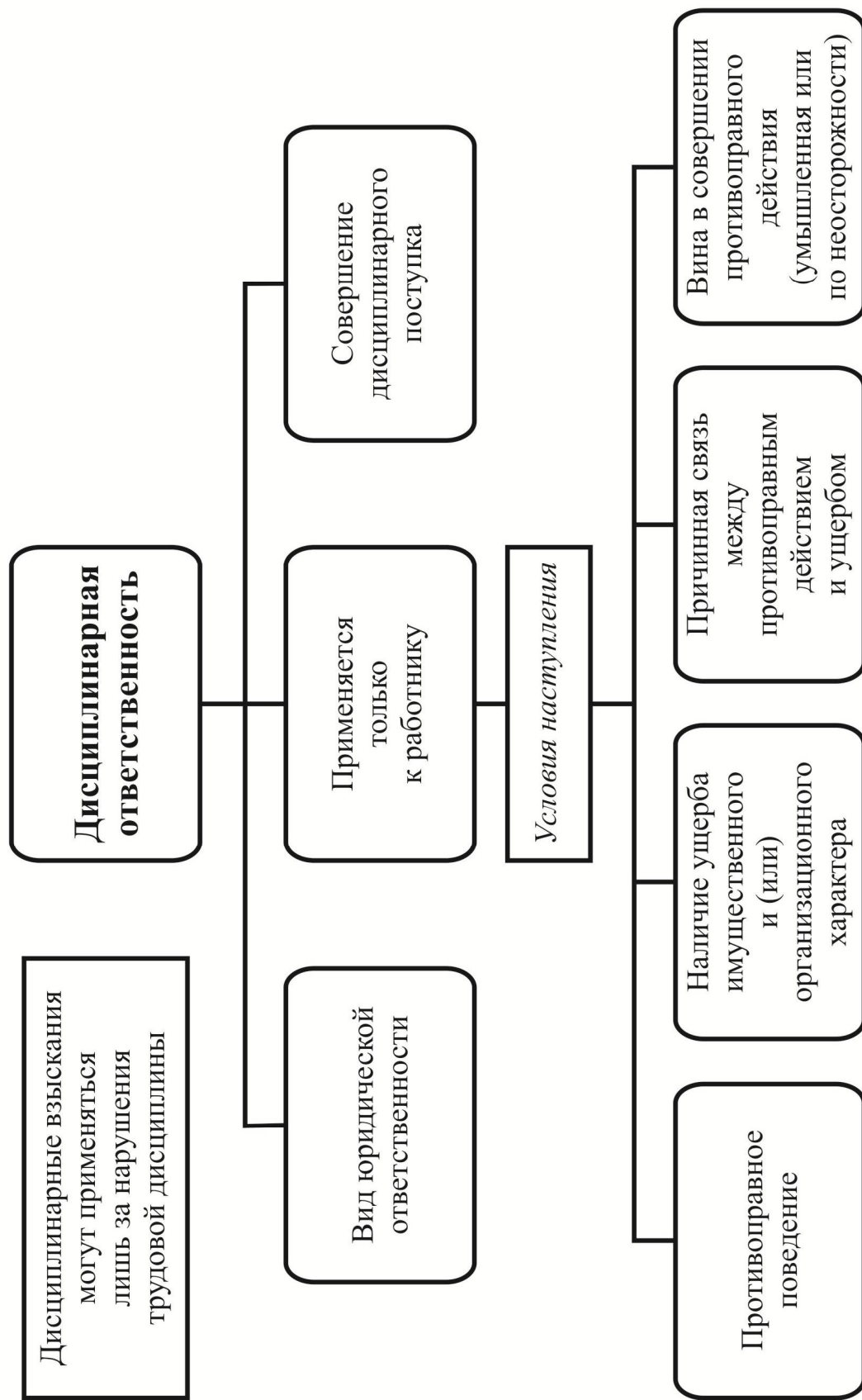
1. Наличие инициативы на снятие взыскания (работодатель, работник, руководитель бригады, представительный орган и т.д.).

2. Принятие решения о досрочном снятии взыскания с работника.

3. Издание приказа (распоряжения) о досрочном снятии взыскания с работника.

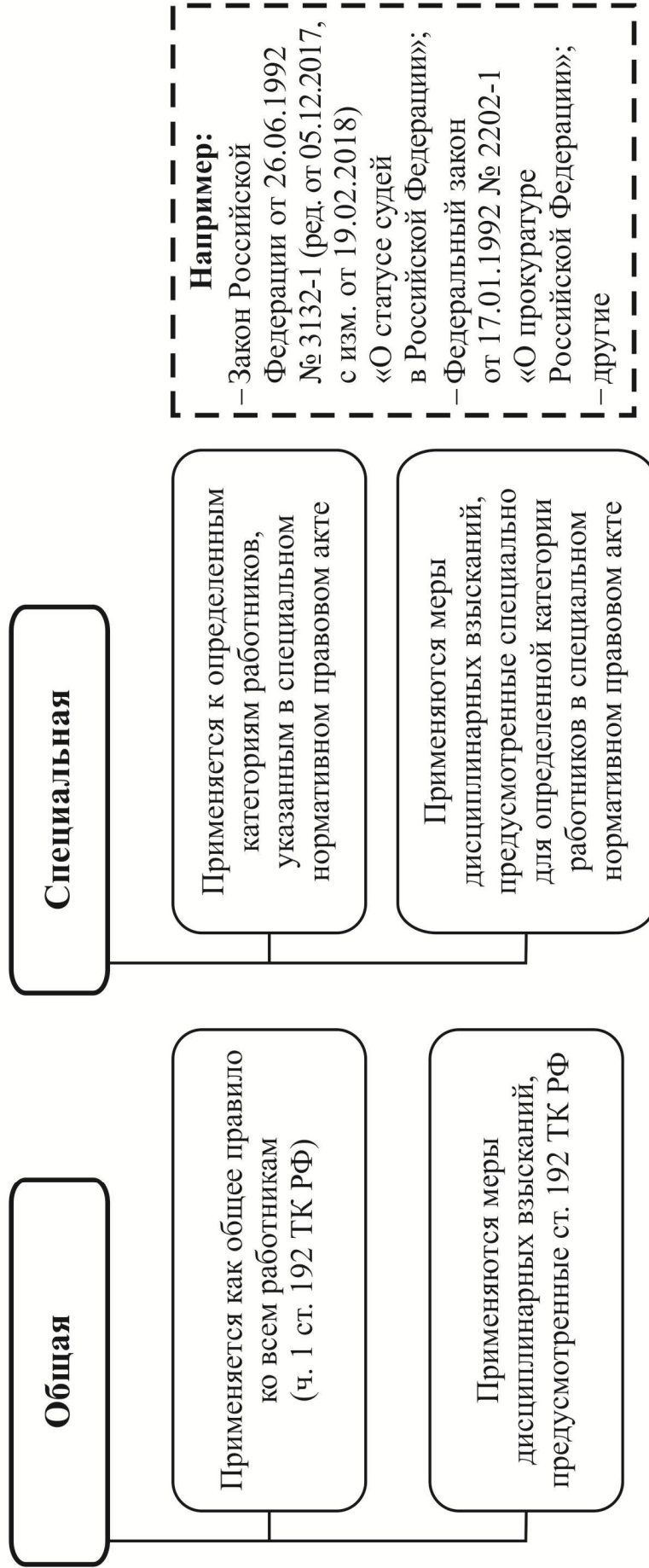
## СХЕМЫ ПО ТЕМЕ «ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

### 1. Понятие, основания, условия дисциплинарной ответственности

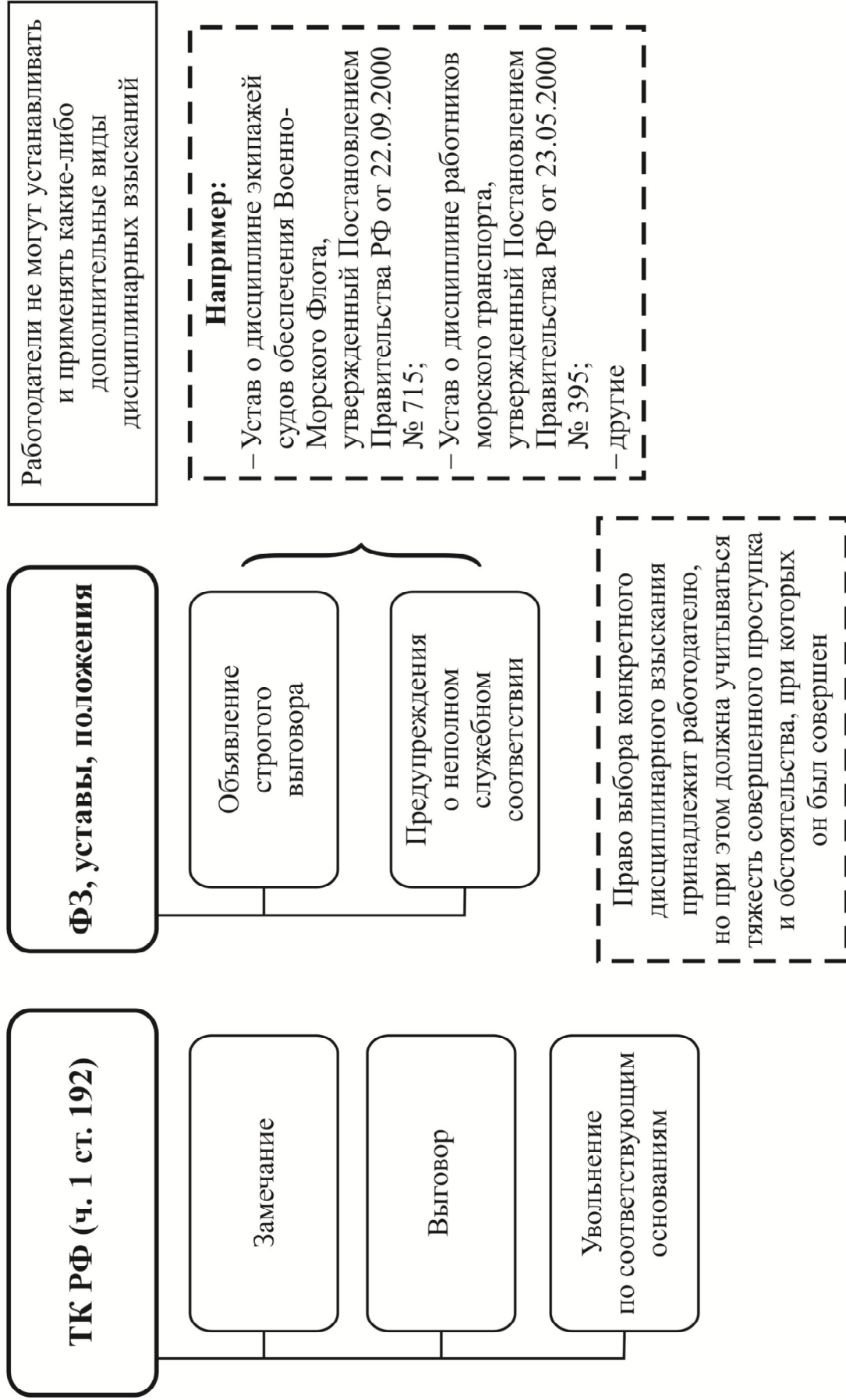




## 2. Виды дисциплинарной ответственности

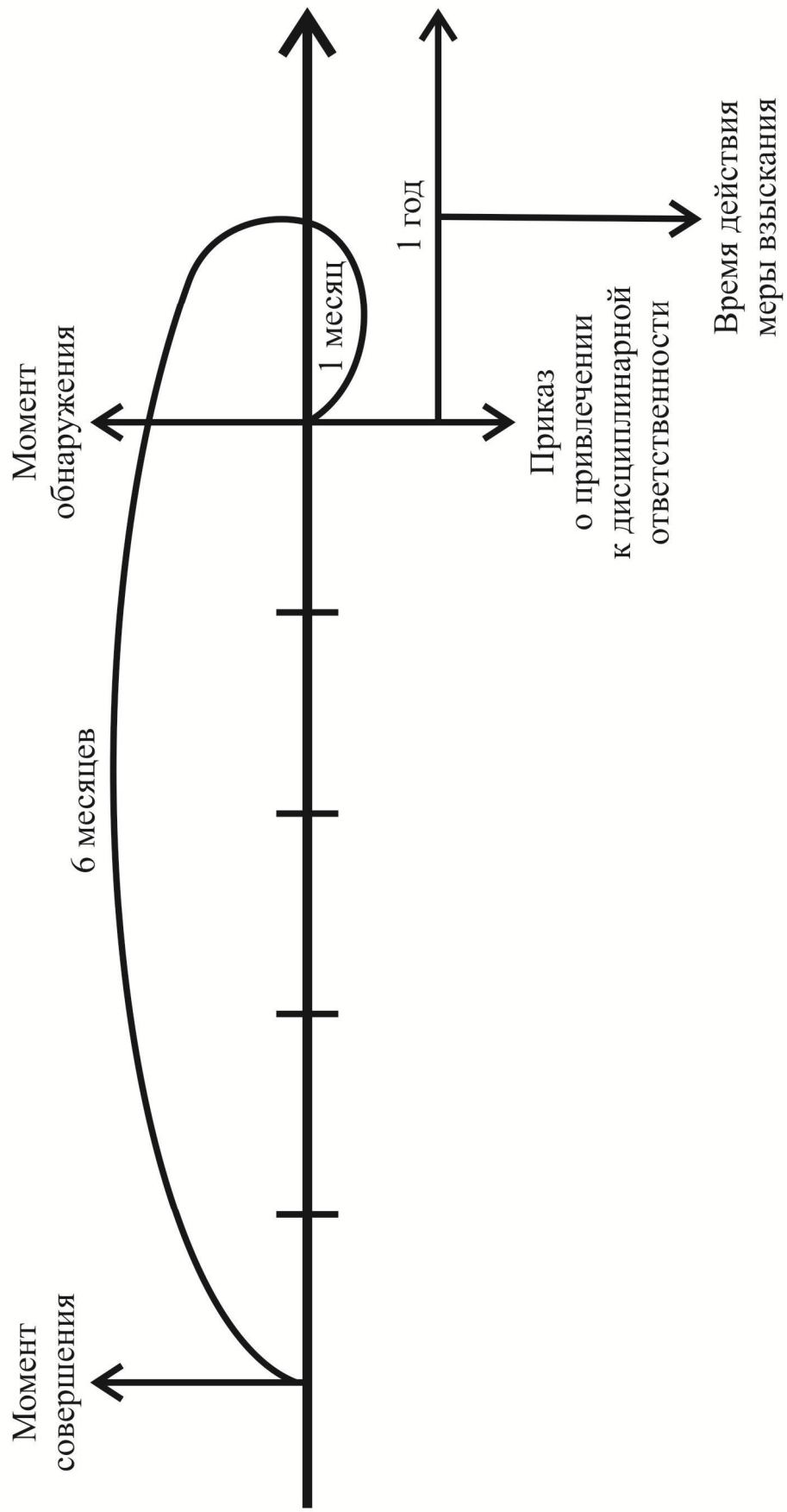


### 3. Виды дисциплинарных взысканий

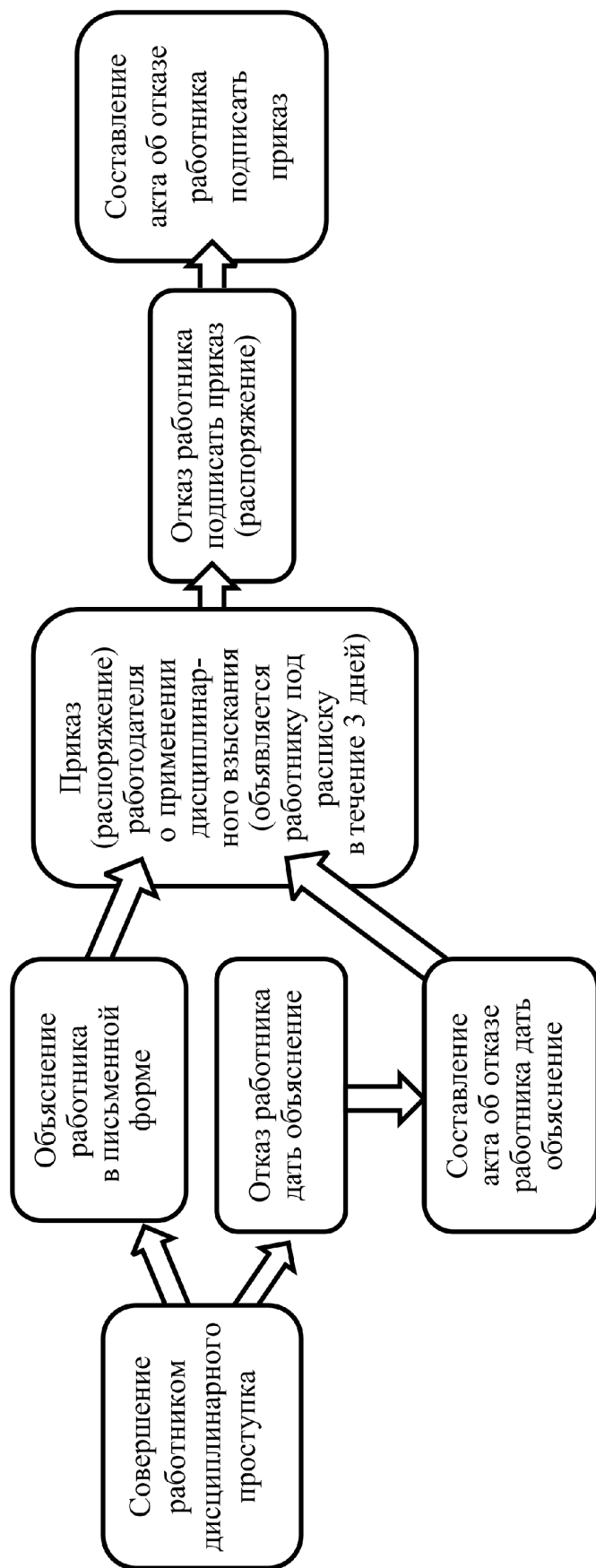


#### 4. Применение дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ)

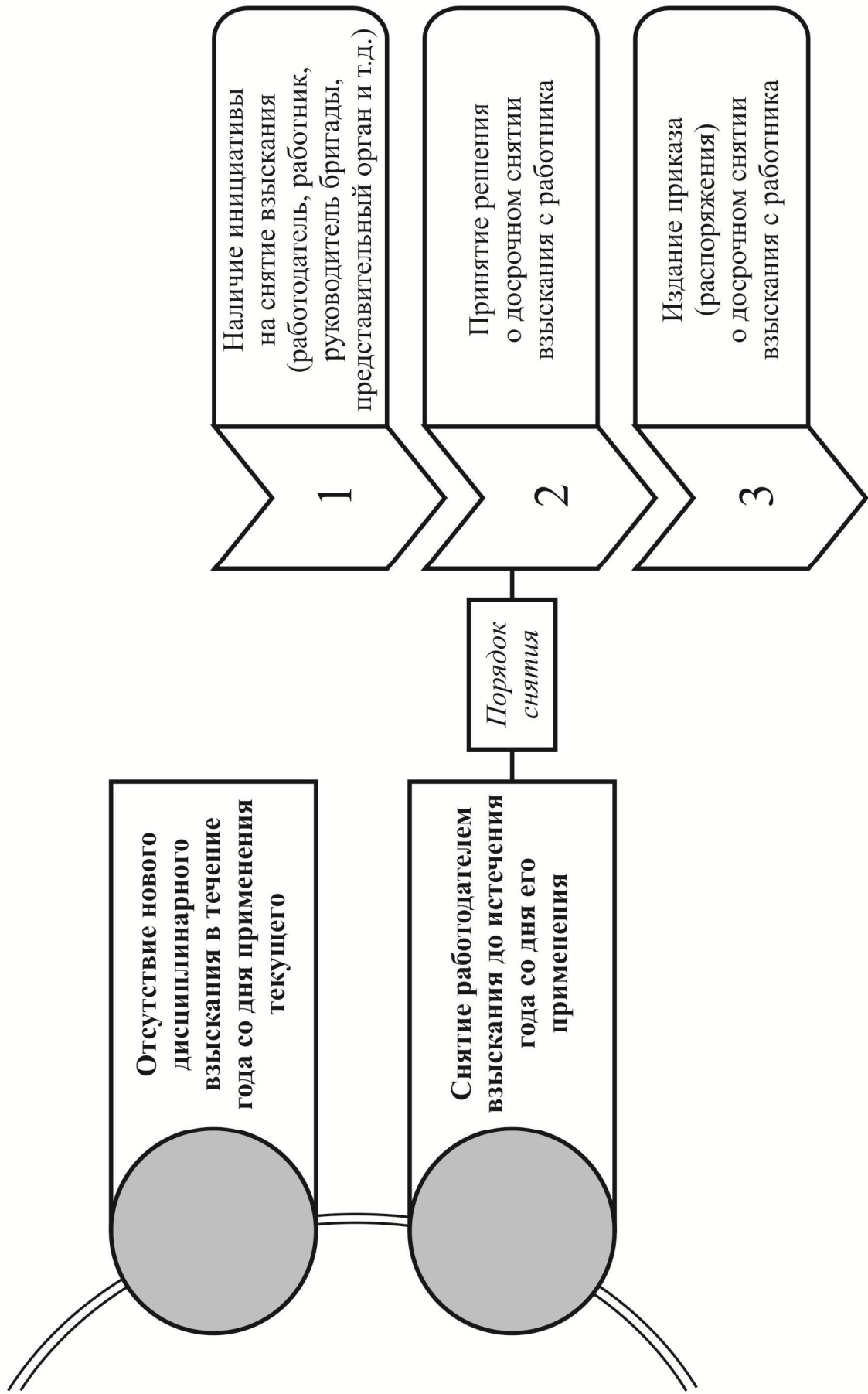
**1 нарушение = 1 взыскание**



## 5. Порядок наложения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ)



**6. Условия снятия дисциплинарных взысканий (ст. 194 ТК РФ)**



### 3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

#### 3.1. Понятие и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора

Трудовой кодекс РФ не закрепляет легального определения понятия материальной ответственности. Исходя из признаков материальной ответственности, содержащихся в ст. 232 Трудового кодекса РФ, можно выявить полноценную дефиницию.

**Материальная ответственность работника и работодателя** — это мера государственного принуждения, предусмотренная трудовым законодательством, применяемая к одной из сторон трудового договора (работнику или работодателю) с целью возмещения имущественного ущерба (вреда) работнику или работодателю, а также ущерба, причиненного личным неимущественным правам работника в сфере труда, за счет средств правонарушителя.

**Условия наступления материальной ответственности** зафиксированы в ст. 233 Трудового кодекса РФ:

- 1) наличие имущественного ущерба у потерпевшей стороны либо вреда, связанного с нарушением личных неимущественных прав (работника);
- 2) противоправность действия (бездействия), которым причинен ущерб;
- 3) причинная связь между противоправным действием и имущественным ущербом;
- 4) вина в совершении противоправного действия (бездействия).

Российское законодательство предусматривает исключение: юридические лица и граждане, деятельность которых связана с повышенной опасностью для окружающих (использование транспортных средств, механизмов, электрической энергии высокого напряжения, атомной энергии, взрывчатых веществ, сильнодействующих ядов и т.п.; осуществление строительной и иной связанной с нею деятельности и др.), обязаны возместить вред, причиненный источником повышенной опасности, если не докажут, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего (ст. 1079 ГК РФ).

Материальная ответственность в трудовом праве имеет ряд **особенностей**. К ним относят следующие.

1. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны от материальной ответственности (ч. 3 ст. 232 ТК РФ).

2. Договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами (ч. 2 ст. 232 ТК РФ).

3. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба (ч. 2 ст. 233 ТК РФ).

### **3.2. Материальная ответственность работодателя перед работником**

**Материальная ответственность работодателя** — неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на работодателя обязанностей, которое повлекло за собой нарушение имущественных и личных неимущественных прав работника, причинение морального вреда.

Материальную ответственность работодателя перед работником можно разделить на несколько видов в зависимости от вида причиненного вреда.

**1. Материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (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.

**2. Ущерб, причиненный имуществу работника (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 день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

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.

**3. Задержка выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ).** При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их **с уплатой процентов** (денежной компенсации)

в размере **не ниже 1/150** действующей в это время ключевой ставки 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

**4. Моральный вред, причиненный работнику (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. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

### **3.3. Основания и условия материальной ответственности работников. Обстоятельства, исключаящие наступление материальной ответственности работников**

**Материальная ответственность работника** — обязанность работника возместить причиненный им прямой действительный ущерб имуществу работодателя.

**Материальная ответственность работника** — это обязанность работника, виновными противоправными действиями (бездействиями) которого работодателю причинен прямой действительный имущественный ущерб, возместить его в размере и порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации<sup>7</sup>.

**Прямой действительный ущерб** — 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 (ст. 238 ТК РФ).

---

<sup>7</sup> Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова. М.: Проспект, 2003. 528 с. С. 428.



К условиям наступления материальной ответственности работника следует относить наличие прямого действительного ущерба, противоправное действие или бездействие, выразившееся в неисполнении или ненадлежащем исполнении своих трудовых обязанностей, а также наличие вины работника.

К обстоятельствам, исключающим наступление материальной ответственности, Трудовой кодекс относит ущерб:

- вследствие непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

### **3.4. Виды материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю**

Материальная ответственность работников бывает нескольких видов: ограниченная и полная, индивидуальная и коллективная.

**1. Ограниченная материальная ответственность (ст. 238, 241 ТК РФ).** Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб (упущенная выгода взысканию не подлежит). За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднемесячного заработка, если иное не предусмотрено законом. К случаям ограниченной материальной ответственности относятся все случаи, за исключением полной материальной ответственности.

**2. Полная материальная ответственность (ст. 242 ТК РФ)** состоит в обязанности работника возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (договор о полной материальной ответственности) — ст. 244 Трудового кодекса РФ, либо должность работника относится законом к определенному перечню должностей, при которых во всех случаях несут полную материальную ответственность (установлен Постановлением Минтруда РФ от 31.12.02 № 85).

**Случаи наступления полной материальной ответственности:**

- 1) в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении им трудовых обязанностей;
- 2) недостача ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленное причинение ущерба;
- 4) причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинение ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером. Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность только за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Ущерб возмещается без каких-либо ограничений, но только в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК:

– когда на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении им трудовых обязанностей;

– недостачи ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

– умышленного причинения ущерба;

– причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

– причинения ущерба в результате преступных действий работника;

– причинения ущерба в результате административного проступка;

– разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну;

– причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

### **3. Индивидуальная материальная ответственность (ст. 244 ТК РФ).**

Применима к определенному сотруднику в случае причинения материального вреда работодателю. Об этом виде ответственности можно вести речь в случаях, когда ущерб нанесен в результате доказанных противоправных действий конкретного работника либо из-за его бездействия.

Договор о полной индивидуальной материальной ответственности можно заключить с работником, должность или выполняемая работа которого включена в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых

работниками, являющийся приложением № 1 к Постановлению Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85.

#### **4. Коллективная материальная ответственность (ст. 245 ТК РФ).**

Ответственность за причинение ущерба возникает при причинении ущерба одним из работников бригады или бригадой в целом в случаях, описанных в ст. 245 Трудового кодекса РФ, когда:

- выполняемая работа связана с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных бригаде ценностей;

- работа выполняется совместно несколькими работниками;

- не представляется возможным разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности.

Все условия коллективной материальной ответственности должны быть определены в заключаемом в письменном виде договоре, в котором должно быть учтено следующее:

- решение работодателя об установлении полной коллективной материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением) работодателя, объявляется коллективу (бригаде) и прилагается к договору;

- руководство коллективом возлагается на руководителя, назначаемого приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения коллектива;

- при смене руководителя коллектива или при выбытии из коллектива более 50% его первоначального состава договор должен быть перезаключен;

- договор не перезаключается при выбытии из состава коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в коллектив новых работников.

**Запрещено** заключение с одним и тем же работником одновременно договора об индивидуальной и коллективной материальной ответственности.

**Порядок возмещения ущерба, причиненного работодателю.** Размер ущерба, причиненного 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. 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.

**Обязанности работодателя до взыскания и определения размера ущерба:**

- провести инвентаризацию имущества в организации и выявить утраченное или поврежденное имущество;

- назначить служебное расследование, создать комиссию по служебному расследованию, установить причины утраты или повреждения имущества;
- истребовать с работника письменные объяснения причин ущерба при отказе либо уклонении составить соответствующий акт;
- установить, нет ли обстоятельств, исключающих материальную ответственность;
- виновным работникам разъяснить порядок возмещения ущерба.

**Порядок взыскания ущерба предусмотрен ст. 248 Трудового кодекса РФ.** Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано *не позднее одного месяца* со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если *месячный срок истек* или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться *только судом*. При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суде.

Предусмотрены два способа **возмещения ущерба**: добровольный и принудительный (ст. 248 ТК РФ).

*Добровольное* возмещение ущерба производится по заявлению или письменному обязательству работника путем внесения им соответствующих сумм в кассу работодателя, или ущерб возмещается с рассрочкой платежа; передачей работодателю равноценного имущества либо исправлением поврежденного имущества.

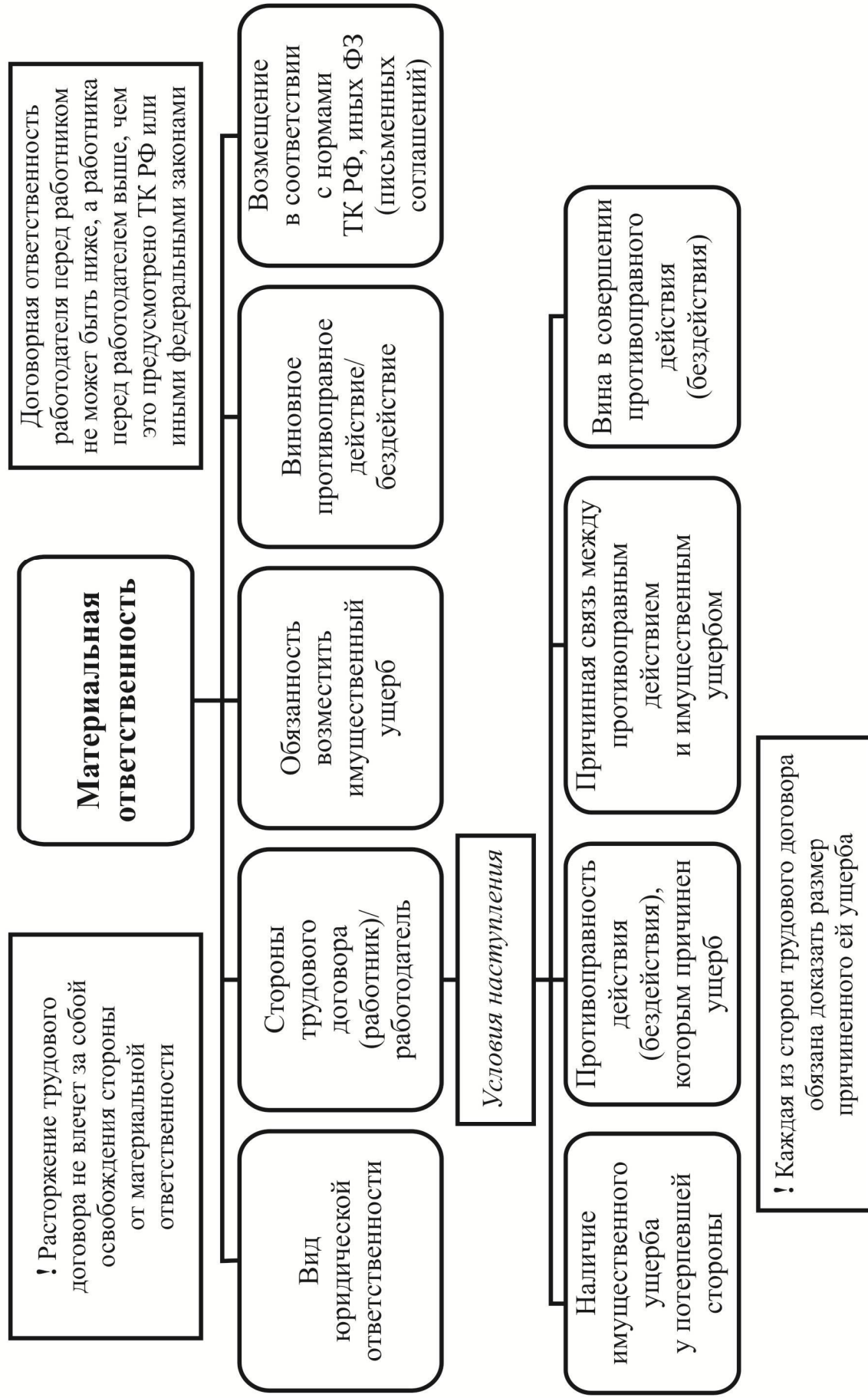
*Принудительное* возмещение ущерба предполагает взыскание в установленном порядке и пределах соответствующих сумм из заработной платы причинителя ущерба. В этом случае взыскание ущерба возможно:

- а) по распоряжению работодателя — не позднее 1 месяца со дня окончательного установления размера ущерба без обращения в суд;
- б) в судебном порядке — путем предъявления иска в течение 1 года со дня обнаружения причиненного вреда и в случае, если сумма ущерба превышает средний заработок, а также в случае, если работник не согласен добровольно возместить ущерб либо работодатель опоздал сделать распоряжение.

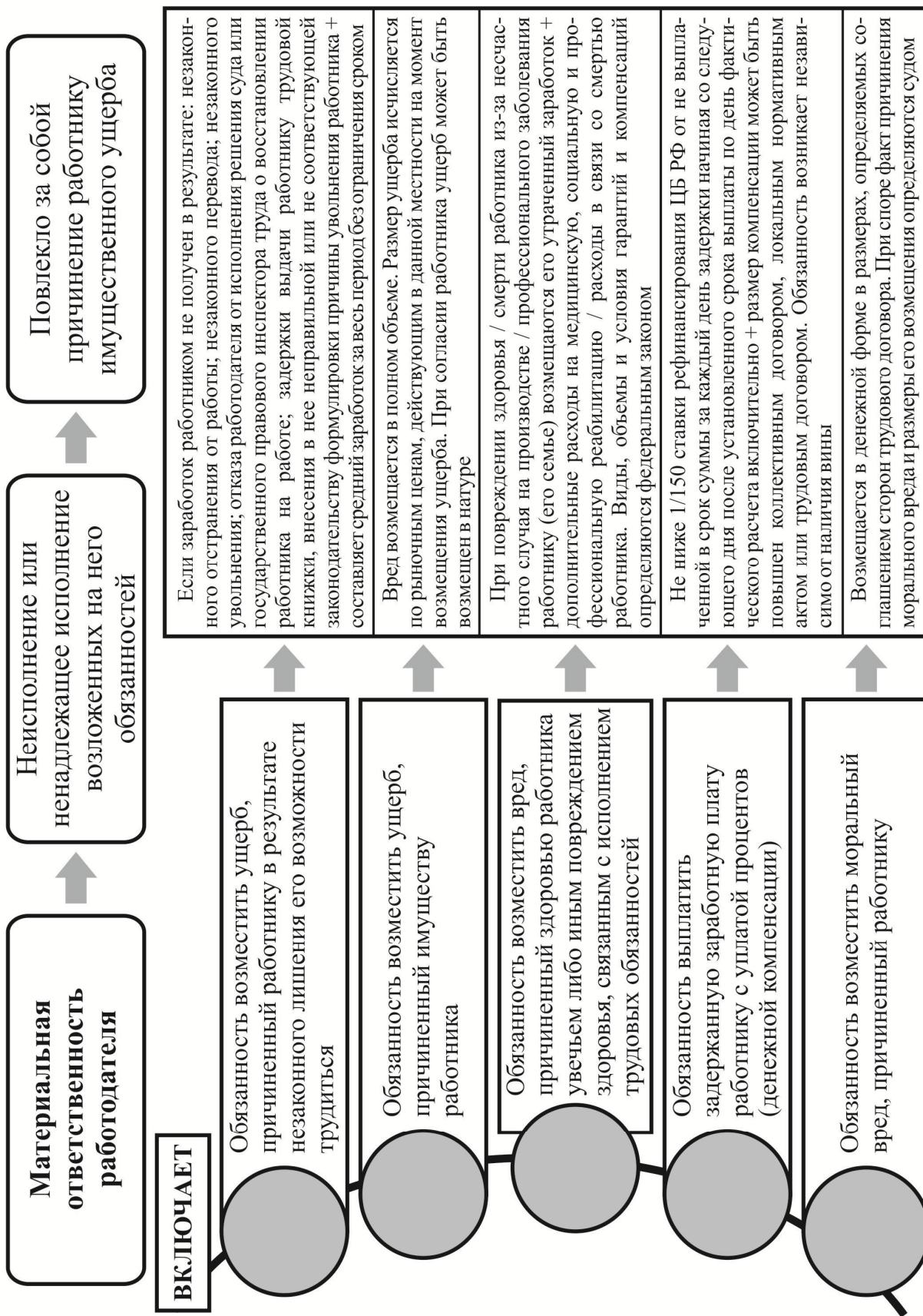
При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

# СХЕМЫ ПО ТЕМЕ «МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА»

## 1. Понятие материальной ответственности и условия ее наступления

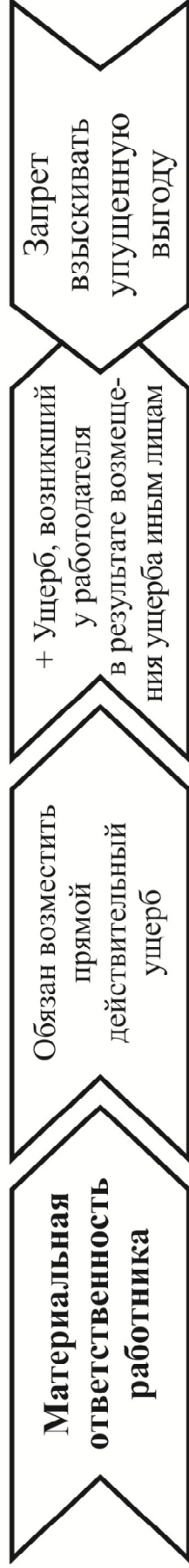


## 2. Материальная ответственность работодателя перед работником



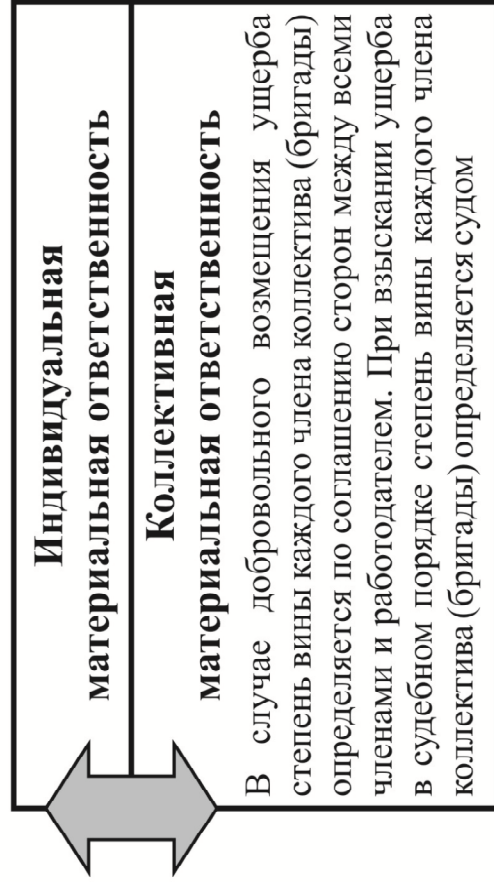


### 3. Материальная ответственность работника перед работодателем



● **Полная** — полный объем прямого действительного ущерба. *Случаи:* когда ФЗ на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный при исполнении им трудовых обязанностей; недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора / полученных им по разовому документу; умышленного причинения ущерба; причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического / токсического опьянения; причинения ущерба из-за преступных действий, установленных приговором суда; причинения ущерба из-за административного проступка; разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну; причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей; если она установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером. Работники до 18 лет — ч. 3 ст. 242 ТК РФ

● **Ограниченная** — среднемесячный заработок работника. *Случаи:* все, кроме случаев полной материальной ответственности



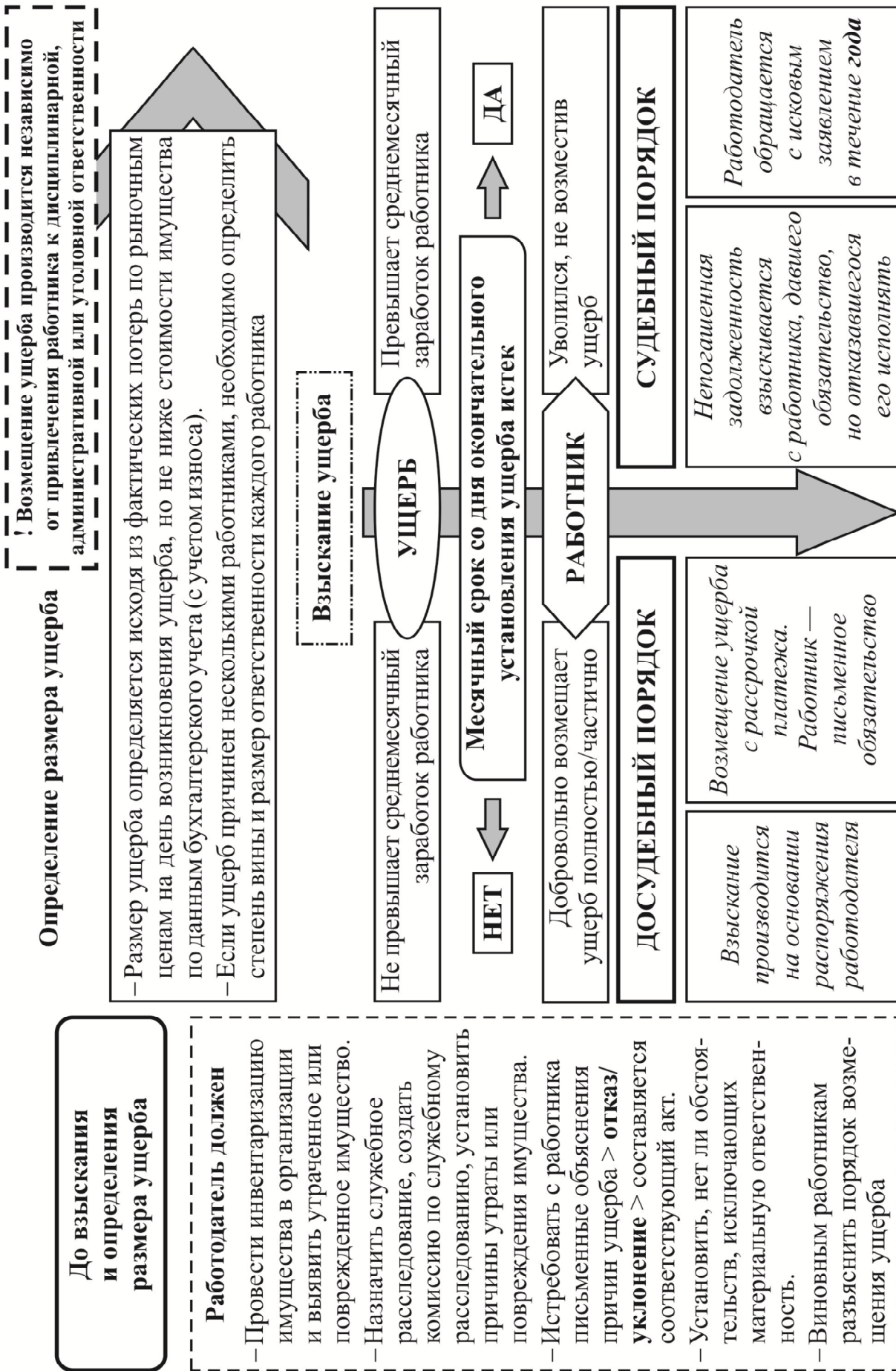
**Индивидуальная материальная ответственность**  
**Коллективная материальная ответственность**  
 В случае добровольного возмещения ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению сторон между всеми членами и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом

**У С Л О В И Я**

- Прямой действительный ущерб
- Противоправное поведение
- Вина работника

**Материальная ответственность исключается**  
 в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику

#### 4. Определение размера ущерба и порядок взыскания ущерба





## СРАВНИТЕЛЬНАЯ ТАБЛИЦА ДИСЦИПЛИНАРНОЙ, МАТЕРИАЛЬНОЙ И ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

| № п/п | Линия сравнения              | Дисциплинарная ответственность   | Материальная ответственность  | Гражданско-правовая ответственность   |
|-------|------------------------------|--|---|---|
|       | 2                            | 3  | 4   | 5   |
| 1     | Определение                  | Ответственность работника за совершение дисциплинарного проступка, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей | Обязанность одной из сторон трудового договора (работника либо работодателя) возместить ущерб, причиненный ею другой стороне в результате ее виновного противоправного поведения, выражающегося в действии или бездействии, в размере и порядке, определенном ТК РФ | Вид юридической ответственности, представляющей способ принудительного воздействия на нарушителя гражданских прав, который выражается в несении им обременительных обязанностей имущественного характера с целью восстановления имущественного положения потерпевшего |
| 2     | В чем заключается            | В наложении на виновного работника дисциплинарного взыскания властью работодателя  | В возмещении имущественного вреда, нанесенного в результате неправомерных действий в процессе выполнения лицом своих должностных обязанностей   | В возмещении нарушения имущественных и личных неимущественных прав граждан и организаций в формах, предусмотренных санкциями ГП   |
| 3     | Условия наступления (состав) | Противоправное поведение работника.<br>В результате этого поведения работника причиняется имущественный или организационный ущерб (причинно-следственная связь).                     | Наличие ущерба, причиненного другой стороне трудового договора. Противоправное поведение причинителя ущерба (действие/бездействие). Причинно-следственная связь между противоправным поведением и наступившим ущербом.<br>Вина лица, причинившего ущерб виновным    | Противоправное поведение (нарушение законодательных норм).<br>Наличие вреда (материального, морального) или убытков.<br>Причинная связь между противоправным поведением и вредными последствиями.<br>Вина правонарушителя   |

| 1  | 2   | 3  | 4  | 5   |
|----|---|--|--|---|
| 4  | Субъекты  | Работник   | Стороны трудового договора: работник и работодатель  | Любые физические или юридические лица (в том числе лица, которые не являлись причинителями вреда) |
| 5  | Объект  | Внутренний трудовой распорядок организации   | Имущество работника и работодателя, неполученный доход, стоимость морального вреда работника   | Круг общественных отношений, на которые прямо посягает гражданское правонарушение                 |
| 6  | Наличие вины субъекта   | Вина работника обязательна   | Вина работника или работодателя обязательна  | Имеет место как виновная, так и безвиновная ответственность                                       |
| 7  | Объем возмещений  | Работник отвечает за нарушение трудовой дисциплины (ст. 81 ТК РФ)  | Работник отвечает за прямой действительный ущерб.<br>Работодатель — за прямой ущерб и неполученный доход работника   | Прямой действительный ущерб и упущенная выгода  |
| 8  | Возмещение морального вреда                                   | Не предусматривается   | Предполагается основное право работника  | Предполагается  |
| 9  | Возмещение ущерба вследствие нормального хозяйственного риска | —  | При возникновении ущерба из-за данного риска материальная ответственность исключается  | Данный ущерб подлежит возмещению  |
| 10 | Объем ответственности   | Работник несет ответственность по видам дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям | Работник несет ответственность только в размере среднего заработка (в исключительных случаях — полную ответственность).<br>Работодатель — в размере всего принадлежащего ему имущества (ст. 234, 235, 238, 241, 243 ТК РФ) | Субъекты всегда несут полную ответственность  |

| 1  | 2                                     | 3   | 4  | 5  |
|----|---------------------------------------|---|--|--|
| 11 | Порядок привлечения к ответственности | <p>После обнаружения дисциплинарного нарушения работодателя требует письменное объяснение от работника (на это у работника есть 2 рабочих дня). Если объяснение не предоставлено, работодатель составляет об этом акт.</p> <p>Выбирая вид дисциплинарного взыскания, работодатель учитывает тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.</p> <p>О применении дисциплинарного взыскания работодатель издает приказ (распоряжение), в котором указывает основание применения дисциплинарного взыскания и его вид.</p> <p>Приказ объявляется под роспись работнику в течение рабочих дней; если работник отказывается ознакомиться, то составляется соответствующий акт</p> | <p>Определить состав материальной ответственности.</p> <p>Определить сумму ущерба.</p> <p>Провести проверку для установления причин возникновения ущерба.</p> <p>Оформить приказ о возмещении ущерба</p> | <p>Если иное не урегулировано сторонами, то в судебном порядке</p> |

| 1  | 2                                | 3   | 4 | 5  |
|----|----------------------------------|---|---|--|
| 12 | Срок наступления ответственности | <p>Не позднее 1 месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка (когда работодателю стало известно о совершении дисциплинарного проступка), за исключением времени болезни или нахождения работника в отпуске.</p> <p>Не позднее 6 месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а по результатам ревизии, проверки — не позднее 2 лет со дня его совершения</p> | - | Срок исковой давности (срок для защиты права по иску лица, право которого нарушено) по общему правилу — 3 года со дня начала течения срока исковой давности — со дня, когда лицо узнало о нарушении своих прав (ст. 196 ТК РФ) |
| 13 | Срок действия ответственности    | <p>Дисциплинарное взыскание действует в течение 1 года, после чего считается погашенным; может быть снято досрочно → издается приказ работодателя, в котором указываются мотивы, послужившие основанием для досрочного снятия дисциплинарной ответственности</p>  | - | -  |

| 1  | 2                                 | 3   | 4   | 5  |
|----|-----------------------------------|---|---|--|
| 14 | Срок разрешения спора             | Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение 1 месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ст. 392 ТК РФ) | Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение 1 месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба в течение 1 года со дня обнаружения причиненного ущерба (ст. 392 ТК РФ) | Не больше 10 лет   |
| 15 | Соизмеримость с заработной платой | Отсутствует   | Предел ограниченной материальной ответственности соизмеряется с заработной платой работника (ст. 243 ТК РФ)   | Не соизмеряется  |
| 16 | Порядок возмещения                | Материальное взыскание отсутствует; о дисциплинарном взыскании издается приказ  | Удержание части заработной платы работника  | Взыскивается в принудительном порядке через хозяйственный суд или суд общей юрисдикции |
| 17 | Ответственность группы работников | Не предусматривается  | Определяется для каждого работника с учетом его вины  | Применяется солидарная ответственность   |

| 1                          | 2   | 3   | 4  | 5   |
|----------------------------|---|---|--|---|
| 18<br>Виды                 | Общая — замечание, выговор, увольнение по соответствующим обстоятельствам (ст. 192 ТК РФ).<br>Специальная — для определенных категорий работников, дисциплина труда которых регулируется федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине | Общая — замечание, выговор, увольнение по соответствующим обстоятельствам (ст. 192 ТК РФ).<br>Специальная — для определенных категорий работников, дисциплина труда которых регулируется федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине | <i>В зависимости от субъекта:</i><br>1) материальная ответственность работника (гл. 38 ТК РФ);<br>2) материальная ответственность работодателя (гл. 39 ТК РФ).<br><i>По объему возмещения:</i><br>1) полная — в размере прямого действия работника; всегда в полном размере со стороны работодателя;<br>2) ограниченная — в размере прямого действия работника, но не выше среднего заработка работника.<br><i>По количеству виновных лиц и способу распределения ответственности между ними:</i><br>1) индивидуальная ответственность работника;<br>2) коллективная ответственность группы работников | <i>В зависимости от основания возникновения:</i><br>1) договорная — нарушение договорного обязательства;<br>2) внедоговорная.<br><i>По числу и характеру распределения ответственности между ними:</i><br>1) долевая — ответственность в пределах доли должника;<br>2) солидарная — привлекается любая из ответчиков;<br>3) субсидиарная (дополнительная) — требование в начале предъявляется к основному должнику, затем — к дополнительному |
| 19<br>Чем регламентируется | Раздел 8 ТК РФ  | Раздел 11 ТК РФ   | Глава 25 ГК РФ   |   |

# ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 17 марта 2004 г. № 2

### О ПРИМЕНЕНИИ СУДАМИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Список изменяющих документов  
(в ред. Постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63,  
от 28.09.2010 № 22, от 24.11.2015 № 52)

В связи с вопросами, возникшими у судов при применении Трудового кодекса Российской Федерации, введенного в действие с 1 февраля 2002 года, Пленум Верховного Суда Российской Федерации в целях обеспечения правильного применения положений названного Кодекса при разрешении трудовых споров постановляет дать судам следующие разъяснения:

Подведомственность и подсудность трудовых дел.  
Общие правила разрешения судами трудовых споров

1. В силу пункта 1 части 1 статьи 22 ГПК РФ и статей 382, 391 Трудового кодекса РФ (далее — Кодекс, ТК РФ) дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции.

Учитывая это, при принятии искового заявления судьей необходимо определить, вытекает ли спор из трудовых правоотношений, т.е. из таких отношений, которые основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 15 ТК РФ), а также подсудно ли дело данному суду.

Абзацы третий–пятый исключены. — Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22.

Если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), то, несмотря на то, что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя и, следовательно, подсудность такого спора (районному

суду или мировому судье) следует определять исходя из общих правил определения подсудности дел, установленных статьями 23–24 ГПК РФ.

Дела о признании забастовки незаконной подсудны верховным судам республик, краевым, областным судам, судам городов федерального значения, судам автономной области и автономных округов (часть четвертая статьи 413 ТК РФ).

2. Учитывая, что статья 46 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на судебную защиту и Кодекс не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением — в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (статья 382, часть вторая статьи 390, статья 391 ТК РФ).

Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок со дня подачи работником заявления, он вправе перенести его рассмотрение в суд (часть вторая статьи 387, часть первая статьи 390 ТК РФ).

3. Заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, а о разрешении иного индивидуального трудового спора — в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (часть первая статьи 392 ТК РФ, статья 24 ГПК РФ).

(Пункт 3 в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22.)

4. По смыслу подпункта 1 пункта 1 статьи 333.36 части второй Налогового кодекса Российской Федерации и статьи 393 ТК РФ работники при обращении в суд с исками о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иными требованиями, вытекающими из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, освобождаются от уплаты судебных расходов.

5. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (части первая и вторая статьи 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (часть вторая статьи 390 ТК РФ), так как Кодекс не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

Исходя из содержания абзаца первого части 6 статьи 152 ГПК РФ, а также части 1 статьи 12 ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осу-



ществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

При подготовке дела к судебному разбирательству необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью 6 статьи 152 ГПК РФ возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок (часть третья статьи 390 и часть третья статьи 392 ТК РФ). Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абзац второй части 6 статьи 152 ГПК РФ).

Если же ответчиком сделано заявление о пропуске истцом срока обращения в суд (части первая и вторая статьи 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (часть вторая статьи 390 ТК РФ) после назначения дела к судебному разбирательству (статья 153 ГПК РФ), оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства.

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут рассматриваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

6. В целях наиболее быстрого разрешения возникшего трудового спора и восстановления нарушенных или оспариваемых прав истца без рассмотрения судом дела по существу судье необходимо принимать меры к примирению сторон (статьи 150, 152, 165, 172 и 173 ГПК РФ).

7. Обратит внимание судов на необходимость строгого соблюдения установленных статьей 154 ГПК РФ сроков рассмотрения трудовых дел. При этом следует иметь в виду, что дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца, а дела по другим трудовым спорам — до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд. В указанные сроки включается в том числе и время, необходимое для подготовки дела к судебному разбирательству (глава 14 ГПК РФ).

(В ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22.)

Вместе с тем в силу части 3 статьи 152 ГПК РФ по сложным делам с учетом мнения сторон судья может назначить срок проведения предварительного судебного заседания, выходящий за пределы указанных выше сроков.

8. При разрешении трудовых споров судам следует иметь в виду, что в соответствии со статьей 11 ТК РФ нормы этого Кодекса распространяются на всех работников, находящихся в трудовых отношениях с работодателем, и соответственно

подлежат обязательному применению всеми работодателями (юридическими или физическими лицами) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Трудовой кодекс РФ не распространяется на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор), лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера, других лиц, если это установлено федеральным законом, кроме случаев, когда вышеуказанные лица в установленном Кодексом порядке одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей (часть восьмая статьи 11 ТК РФ).

Если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвертой статьи 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9. При рассмотрении трудовых дел суду следует учитывать, что в силу частей 1 и 4 статьи 15, статьи 120 Конституции РФ, статьи 5 ТК РФ, части 1 статьи 11 ГПК РФ суд обязан разрешать дела на основании Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, других федеральных законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также на основании общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации, являющихся составной частью ее правовой системы.

Если суд при разрешении трудового спора установит, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, он принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим наибольшую юридическую силу (часть 2 статьи 120 Конституции РФ, часть 2 статьи 11 ГПК РФ, статья 5 ТК РФ). При этом необходимо иметь в виду, что если международным договором Российской Федерации, регулирующим трудовые отношения, установлены иные правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, то суд применяет правила международного договора (часть 4 статьи 15 Конституции РФ, часть вторая статьи 10 ТК РФ, часть 4 статьи 11 ГПК РФ).

При разрешении трудовых споров судам необходимо учитывать разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, данные в Постановлениях от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» и от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».

## Заключение трудового договора

10. При рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т.е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (статьи 19, 37 Конституции РФ, статьи 2, 3, 64 Кодекса, статья 1 Конвенции МОТ № 111 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.).

Между тем при рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания статьи 8, части 1 статьи 34, частей 1 и 2 статьи 35 Конституции РФ и абзаца второй части первой статьи 22 Кодекса работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (части вторая и третья статьи 64 Кодекса); работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (часть четвертая статьи 64 Кодекса).

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

11. Обратить внимание судов на то, что отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (часть 1 статьи 27), Законом Российской Федерации от 25 июня 1993 г. № 5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации», а также противоречит части второй статьи 64 ТК РФ, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию.

12. Судам необходимо иметь в виду, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах (если трудовым законодательством или иным нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, не предусмотрено составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров), каждый из которых подписывается сторонами (части первая, третья статьи 67 ТК РФ). Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (часть первая статьи 68 ТК РФ). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (часть вторая статьи 68 ТК РФ).

(В ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22.)

Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней

со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть вторая статьи 67 ТК РФ). При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (статья 16 ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

13. Решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в частности в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ, а также в других случаях, установленных Кодексом или иными федеральными законами (часть вторая статьи 58, часть первая статьи 59 ТК РФ).

В соответствии с частью второй статьи 58 ТК РФ в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон (часть вторая статьи 59 ТК РФ), т.е. если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя.

Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

14. В соответствии с частью первой статьи 58 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более пяти лет, если более длительный срок не установлен Кодексом или иными федеральными законами.

При заключении срочного трудового договора с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы (абзац седьмой части первой статьи 59 ТК РФ), срок трудового договора определяется сроком, на который создана такая организация. Поэтому прекращение трудового договора с указанными работниками по основанию истечения срока трудового договора может быть произведено, если данная организация действительно прекращает свою деятельность в связи с истечением срока, на который она была создана, или достижением цели, ради которой она создана, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (статья 61 ГК РФ).

Если срочный трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой части первой статьи 59 ТК РФ), такой договор в силу части второй статьи 79 Кодекса прекращается по завершении этой работы.

При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

15. При рассмотрении споров работников, с которыми были заключены срочные трудовые договоры на срок до двух месяцев либо на время выполнения сезонных работ, необходимо учитывать особенности регулирования отношений по этим договорам, установленные главами 45–46 Кодекса. В частности, при приеме на работу на срок до двух месяцев работникам не может быть установлено испытание (статья 289 ТК РФ); в случае досрочного расторжения трудового договора указанные работники, а также работники, занятые на сезонных работах, обязаны в письменной форме предупредить об этом работодателя за три календарных дня (часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 ТК РФ); на работодателя возложена обязанность предупредить о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись: работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, — не менее чем за три календарных дня (часть вторая статьи 292 ТК РФ), а работников, занятых на сезонных работах, — не менее чем за семь календарных дней (часть вторая статьи 296 ТК РФ).

(В ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22.)

#### Изменение трудового договора

16. В соответствии со статьями 60 и 72.1 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Кодекса.

Переводом на другую работу следует считать 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 (часть первая статьи 72.1 ТК РФ).

Под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под другой местностью — местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

17. При применении частей второй и третьей статьи 72.2 Кодекса, допускающих временный перевод работника на другую работу без его согласия, судам следует иметь в виду, что обязанность доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода, возлагается на работодателя.

18. Судам необходимо учитывать, что в соответствии с частями первой и четвертой статьи 72.1, частью первой статьи 72.2 Кодекса работник может быть временно переведен на другую работу лишь у того же работодателя, с которым он состоит в трудовых отношениях, и работа не должна быть противопоказана ему по состоянию здоровья.

Если при переводе на другую работу в случае простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника работник должен будет выполнять работу более низкой квалификации, то такой перевод в силу части третьей статьи 72.2 Кодекса возможен лишь с письменного согласия работника.

19. При разрешении дел, связанных с переводом на другую работу, необходимо иметь в виду, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу — прогулом.

При этом следует учитывать, что в силу абзаца пятого части первой статьи 219, части седьмой статьи 220 Кодекса работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Поскольку Кодекс не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться названным правом и тогда, когда выполнение таких работ вызвано переводом по основаниям, указанным в статье 72.2 Кодекса, отказ работника от временного перевода на другую работу в порядке статьи 72.2 Кодекса по указанным выше причинам является обоснованным.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 ТК РФ), вследствие отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ), по инициативе работника (пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 ТК РФ)

20. При рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 ТК РФ), судам следует учитывать, что в соответствии со статьей 78 Кодекса при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

21. Разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ

от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (статья 74 ТК РФ), необходимо учитывать, что исходя из статьи 56 ГПК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

22. При рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора (пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 ТК РФ) судам необходимо иметь в виду следующее:

а) расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника;

б) трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника и до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении по соглашению между работником и работодателем.

Если заявление работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию либо наличие иных уважительных причин, в силу которых работник не может продолжать работу, например направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. При этом необходимо иметь в виду, что названные нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом;

в) исходя из содержания части четвертой статьи 80 и части четвертой статьи 127 ТК РФ работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения (а при предоставлении отпуска с последующим увольнением — до дня начала отпуска) отозвать свое заявление, и увольнение в этом случае не производится при условии, что на его место в пись-



менной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (например, в силу части четвертой статьи 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы). Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным (часть шестая статьи 80 ТК РФ).

#### Гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

23. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. При этом необходимо иметь в виду, что:

а) не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть шестая статьи 81 ТК РФ); беременных женщин (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5–8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (статья 261 ТК РФ);

б) расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (статья 269 ТК РФ);

в) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Кодекса (часть вторая статьи 82 ТК РФ). При этом исходя из содержания части второй статьи 373 Кодекса увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае если он представит свое мнение

в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника;

г) представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ);

д) участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (часть вторая статьи 405 ТК РФ).

24. В случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что:

а) при увольнении работника по пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) были соблюдены сроки уведомления, установленные частью первой статьи 82 Кодекса, выборного органа первичной профсоюзной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, а также обязательная письменная форма такого уведомления;

б) при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника по пункту 3 части первой статьи 81 Кодекса, входил представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (часть третья статьи 82 ТК РФ);

в) в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направлялись в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации; работодатель провел дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в тех случаях, когда выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ).

Решая вопрос о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, необходимо иметь в виду, что работодатель, в частности, должен представить доказательства того, что

профсоюзный орган дал согласие по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении.

25. Судам необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью пятой статьи 373 ТК РФ работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Учитывая, что Кодекс не установил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого дано вышестоящим выборным профсоюзным органом, судам применительно к правилам части пятой статьи 373 Кодекса следует исходить из того, что увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение.

26. В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

27. При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя  
(статья 81 ТК РФ) и по пункту 2 статьи 278 ТК РФ.  
Дисциплинарные взыскания

28. Обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ), обязанность доказать которое возлагается на ответчика, в частности, является действительное прекращение деятельности организации или индивидуальным предпринимателем.

Основанием для увольнения работников по пункту 1 части первой статьи 81 Кодекса может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (ст. 61 ГК РФ).

Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по пункту 1 части первой статьи 81 Кодекса, в частности, когда прекращается деятельность индивидуальным предпринимателем на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (пункт 1 статьи 25 ГК РФ), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Под прекращением деятельности работодателя — физического лица, не имевшего статуса индивидуального предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности.

29. В соответствии с частью третьей статьи 81 Кодекса увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя допускается, 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. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть вторая статьи 180 ТК РФ).

(В ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22.)

30. При рассмотрении дел о восстановлении в должности гражданских служащих, уволенных в связи с ликвидацией государственного органа или сокращением должностей гражданской службы, следует руководствоваться положениями статей 31, 33 и 38 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

При этом необходимо иметь в виду, что исходя из статьи 73 названного Федерального закона Трудовой кодекс РФ, другие федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, а также законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, могут применяться к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

31. В силу пункта 3 части первой и части второй статьи 81 ТК РФ увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 Кодекса допустимо при условии, что несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации, проведенной в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. Учитывая это, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Если работник был уволен по пункту 3 части первой статьи 81 Кодекса, то работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу либо работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ) перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у этого работодателя работу (часть третья статьи 81 ТК РФ).

32. Судам необходимо иметь в виду, что увольнение по пункту 4 части первой статьи 81 Кодекса в связи со сменой собственника имущества организации допустимо лишь в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера.

При этом следует учитывать, что расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. Указанные лица не могут быть уволены по пункту 4 части первой статьи 81 Кодекса при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

Под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому

лицу или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц (статья 1 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества», статья 217 ГК РФ); при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (последний абзац пункта 2 статьи 235 ГК РФ); при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта Российской Федерации и наоборот.

---

КонсультантПлюс: примечание.

Федеральным законом от 05.05.2014 № 99-ФЗ с 1 сентября 2014 года статья 48 ГК РФ изложена в новой редакции, из которой исключено упоминание о юридических лицах, в отношении которых их участники имеют обязательственные права, определены юридические лица, в отношении которых их участники имеют корпоративные права.

---

Поскольку в соответствии с пунктом 1 статьи 66 и пунктом 3 статьи 213 ГК РФ собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество, а участники в силу абзаца второго пункта 2 статьи 48 ГК РФ имеют лишь обязательственные права в отношении таких юридических лиц (например, участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении прибыли), изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по пункту 4 части первой статьи 81 ТК РФ с лицами, перечисленными в этой норме, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит.

33. При разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

При этом необходимо иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Если судом будет установлено, что дисциплинарное взыскание наложено с нарушением закона, этот вывод должен быть мотивирован в решении со ссылкой на конкретные нормы законодательства, которые нарушены.

34. По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;

2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При этом следует иметь в виду, что:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (часть третья статьи 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;

г) 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, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

35. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 Кодекса рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (статья 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (статья 56 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного статьей 74 Кодекса;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

36. 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 (статья 244 ТК РФ), в случае, когда он не был одновременно заключен с трудовым договором, необходимо исходить из следующего.

Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, 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 следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если же 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 в силу части третьей статьи 74 Кодекса обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

37. Учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия (часть вторая статьи 125 ТК РФ), отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

38. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

39. Если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено:

а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (часть первая статьи 80 ТК РФ);

г) за 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 (статья 79, часть первая статьи 80, статья 280, часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 ТК РФ);

д) за самовольное использование дней отгулов, а также за 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 с частью четвертой статьи 186 Кодекса дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

40. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, переведенного на другую работу и уволенного за прогул в связи с отказом приступить к ней, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о законности самого перевода (статьи 72.1, 72.2 ТК РФ). В случае признания перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным и работник подлежит восстановлению на прежней работе.

41. Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выясняется, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным.

42. При разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по подпункту «б» пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), суды должны иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом.

43. В случае оспаривания работником увольнения по подпункту «в» пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, либо к персональным данным другого работника, эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался не разглашать такие сведения.

44. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по подпункту «г» пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса, суды должны учитывать, что по этому основанию могут быть уволены работники, совершившие хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, при условии, что указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена всту-

пившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

45. Судам необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 7 части первой статьи 81 Кодекса в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним.

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.

46. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен в связи с совершением ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части первой статьи 81 ТК РФ), судам следует исходить из того, что по этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, и независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.

47. Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по пункту 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 193 Кодекса.

Если же виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то трудовой договор также может быть расторгнут с ним по пункту 7 или пункту 8 части первой статьи 81 ТК РФ, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (часть пятая статьи 81 ТК РФ).

48. Судам следует иметь в виду, что расторжение трудового договора по пункту 9 части первой статьи 81 Кодекса допустимо лишь в отношении руководителей

организации (филиала, представительства), его заместителей и главного бухгалтера и при условии, что ими было принято необоснованное решение, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

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 представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в пункте 9 части первой статьи 81 Кодекса, увольнение по данному основанию не может быть признано законным.

49. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по пункту 10 части первой статьи 81 Кодекса с руководителем организации (филиала, представительства) или его заместителями, если ими было допущено однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение 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.

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

Исходя из содержания пункта 10 части первой статьи 81 Кодекса руководители других структурных подразделений организации и их заместители, а также главный бухгалтер организации не могут быть уволены по этому основанию. Однако трудовой договор с такими работниками может быть расторгнут за однократное грубое нарушение ими своих трудовых обязанностей по пункту 6 части первой статьи 81 ТК РФ, если совершенные ими деяния подпадают под перечень грубых нарушений, указанных в подпунктах «а»–«д» пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса, либо в иных случаях, если это предусмотрено федеральными законами.

50. Принимая во внимание, что статья 3 Кодекса запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора по существу является увольнением по инициативе работодателя и глава 43 Кодекса, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, лишающих этих лиц гарантии, установленной частью шестой статьи 81 ТК РФ, в виде общего запрета на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности

и в период пребывания в отпуске (кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), трудовой договор с руководителем организации не может быть прекращен по пункту 2 статьи 278 Кодекса в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

51. В силу пункта 11 части первой статьи 77 и статьи 84 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работник не может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

При этом необходимо учитывать, что если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов, то трудовой договор с таким работником расторгается по пункту 11 части первой статьи 81 Кодекса, а не по пункту 11 части первой статьи 77 Кодекса.

52. Увольнение работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а также за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия, или совершение аморального проступка, если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей или главного бухгалтера за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей; увольнение педагогического работника за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (пункты 5–10 части первой статьи 81, пункт 1 статьи 336 ТК РФ) является мерой дисциплинарного взыскания (часть третья статьи 192 ТК РФ). Поэтому увольнение по указанным основаниям допускается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работника (часть третья статьи 193 ТК РФ). Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (часть четвертая статьи 193 ТК РФ).

(В ред. Постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22, от 24.11.2015 № 52.)

53. В силу статьи 46 (часть 1) Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей 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.

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, 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 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, законность, вина, гуманизм.

В этих целях 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 и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со статьей 192 Кодекса наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

#### Заработная плата. Ежегодные дополнительные отпуска. Забастовка

54. При разрешении споров, возникших в связи с выплатой работнику заработной платы в неденежной форме в соответствии с коллективным договором или трудовым договором, необходимо иметь в виду, что по смыслу статьи 131 Кодекса и статьи 4 Конвенции МОТ № 95 1949 г. об охране заработной платы (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР № 31 от 31 января 1961 г.) выплата заработной платы в такой форме может быть признана обоснованной при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

а) имелось добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме. При этом статьей 131 Кодекса не исключается право работника выразить согласие на получение части заработной платы в неденежной форме как при данной конкретной выплате, так и в течение определенного срока (например, в течение квартала, года).

Если работник изъявил желание на получение части заработной платы в натуральной форме на определенный срок, то он вправе до окончания этого срока по согласованию с работодателем отказаться от такой формы оплаты;

б) заработная плата в неденежной форме выплачена в размере, не превышающем 20 процентов от начисленной месячной заработной платы;

в) выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономики);

г) подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу, имея при этом в виду, что не допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот;

д) при выплате работнику заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т.е. их стоимость во всяком случае не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

55. При рассмотрении спора, возникшего в связи с отказом работодателя выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, необходимо иметь в виду, что в соответствии со статьей 236 Кодекса суд вправе удовлетворить иск независимо от вины работодателя в задержке выплаты указанных сумм.

Если коллективным договором или трудовым договором определен размер процентов, подлежащий уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику, суд исчисляет сумму денежной компенсации с учетом этого размера при условии, что он не ниже установленного статьей 236 Кодекса.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.

56. При рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы,

а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

57. При разрешении споров, связанных с несвоевременной выплатой заработной платы, судам следует иметь в виду, что в силу статьи 142 Кодекса работник имеет право на приостановление работы (за исключением случаев, перечисленных в части второй статьи 142 ТК РФ) при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы. При этом необходимо учитывать, что исходя из названной нормы приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой.

58. Разрешая споры, возникшие в связи с предоставлением работникам ежегодных дополнительных отпусков, необходимо учитывать, что право на такие отпуска имеют работники, перечисленные в части первой статьи 116 Кодекса, а также другие категории работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, коллективными договорами или локальными нормативными актами (статья 116 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что в силу статей 5 и 8 Кодекса положения коллективных договоров или соглашений, а также локальных нормативных актов, регулирующие условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков, ухудшающие по сравнению с законодательством о дополнительных отпусках положение работников (например, установление меньшей, чем в соответствующем законодательном акте, продолжительности дополнительного отпуска), не могут применяться судом.

59. Исходя из положений части 3 статьи 17, части 3 статьи 55 Конституции РФ, а также части третьей статьи 413 Кодекса забастовка, право на которую гарантировано Конституцией РФ (часть 4 статьи 37), может быть признана незаконной, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что имелись ограничения для реализации права на забастовку, установленные федеральным законом (например, она проведена в нарушение части первой статьи 413 Кодекса, предусматривающей случаи, когда забастовка не допускается), либо она была объявлена с нарушением сроков, процедур и требований, установленных Кодексом, в частности не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки (статьи 401–404 ТК РФ); решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума (часть третья статьи 410 ТК РФ); либо за это решение проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции), или за его утверждение (при невозможности проведения собрания, созыва конференции) представительный орган работников собрал недостаточное количество подписей работников (часть пятая статьи 410 ТК РФ); не был обеспечен минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с без-



опасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (части третья–восьмая статьи 412 ТК РФ); работодатель не был предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней о начале предстоящей забастовки (часть восьмая статьи 410 ТК РФ).

### Вынесение судами решений по трудовым спорам

60. Работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по пункту 1 части первой статьи 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации.

Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, — признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

По заявлению работника, увольнение которого признано незаконным, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (части третья и четвертая статьи 394 ТК РФ).

61. Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку основания и (или) причины увольнения, суд в силу части пятой статьи 394 Кодекса обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Кодекса или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

В случае доказанности того, что неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с частью восьмой статьи 394 Кодекса взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула.

62. Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ.

Поскольку Кодекс (статья 139) установил единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, в таком же порядке

следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (статья 234 ТК РФ), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения (часть восьмая статьи 394 ТК РФ), при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (статья 396 ТК РФ).

При этом необходимо иметь в виду, что особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного статьей 139 Кодекса, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть седьмая статьи 139 ТК РФ).

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула.

63. В соответствии с частью четвертой статьи 3 и частью девятой статьи 394 Кодекса суд вправе удовлетворить требование лица, подвергнувшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Учитывая, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

В соответствии со статьей 237 Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

64. В связи с принятием настоящего Постановления:

а) признать утратившими силу Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации:

от 21 марта 1978 г. № 3 «О вопросах, возникших в судебной практике при применении ст. 214 Кодекса законов о труде Российской Федерации» с изменениями и дополнениями, внесенными Постановлениями Пленума от 20 декабря 1983 г. № 11 и от 23 августа 1988 г. № 9, в редакции Постановления Пленума от 21 декабря 1993 г. № 11;

от 22 декабря 1992 г. № 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» в редакции Постановлений Пленума от 21 декабря 1993 г. № 11 и от 25 октября 1996 г. № 10, с изменениями и дополнениями, внесенными Постановлениями Пленума от 15 января 1998 г. № 1 и от 21 ноября 2000 г. № 32;

б) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, содержащие разъяснения по применению трудового законодательства, подлежат применению в той части, в которой они не противоречат Трудовому кодексу Российской Федерации.

# ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 16 ноября 2006 г. № 52

### О ПРИМЕНЕНИИ СУДАМИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО МАТЕРИАЛЬНУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТОДАТЕЛЮ

Список изменяющих документов  
(в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ  
от 28.09.2010 № 22)

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 Российской Федерации постановляет дать судам следующие разъяснения:

1. В силу части первой статьи 232 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) обязанность работника возместить причиненный работодателю ущерб возникает в связи с трудовыми отношениями между ними, поэтому дела по спорам о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, в том числе в случае, когда ущерб причинен работником не при исполнении им трудовых обязанностей (пункт 8 части первой статьи 243 ТК РФ), в соответствии со статьей 24 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее — ГПК РФ) рассматриваются районным судом в качестве суда первой инстанции. Такие дела подлежат разрешению в соответствии с положениями раздела XI «Материальная ответственность сторон трудового договора» ТК РФ.

По этим же правилам рассматриваются дела по искам работодателей, предъявленным после прекращения действия трудового договора, о возмещении ущерба, причиненного работником во время его действия, которые, как следует из части второй статьи 381 ТК РФ, являются индивидуальными трудовыми спорами.

(Пункт 1 в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22.)

2. Исходя из смысла подпункта 1 пункта 1 статьи 333.36 части второй Налогового кодекса Российской Федерации 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 статьей 393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, от уплаты пошлин и судебных расходов освобождаются только работ-

ники, работодатель при подаче искового заявления о возмещении ущерба, причиненного работником, обязан уплатить государственную пошлину в размере, предусмотренном подпунктом 1 пункта 1 статьи 333.19 части второй Налогового кодекса РФ.

3. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотиву пропуска работодателем годичного срока, исчисляемого со дня обнаружения причиненного ущерба (часть вторая статьи 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 (часть третья статьи 392 ТК РФ). К уважительным причинам пропуска срока могут быть отнесены исключительные обстоятельства, не зависящие от воли работодателя, препятствовавшие подаче искового заявления.

4. К обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, в частности, относятся: отсутствие обстоятельств, исключających материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия или бездействие) 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.

Если работодателем доказаны правомерность заключения с работником договора о полной материальной ответственности и наличие у этого работника недостатки, последний обязан доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

5. Работник не может быть привлечен к материальной ответственности, если ущерб возник вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (статья 239 ТК РФ).

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.

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.

6. В силу статьи 240 ТК РФ работодатель вправе с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от возмещения ущерба виновным работником.

Исходя из содержания статьи 240 ТК РФ 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 статьей 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 (статья 240 ТК РФ).

7. Если работодателем заявлено требование о возмещении работником ущерба в пределах его среднего месячного заработка (статья 241 ТК РФ), 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 части 3 статьи 196 ГПК РФ такое право предоставлено суду только в случаях, предусмотренных федеральным законом.

8. 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 Российской Федерации 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 (статья 242 ТК РФ).

9. Учитывая, что полная материальная ответственность руководителя организации за ущерб, причиненный организации, наступает в силу закона (статья 277 ТК РФ), работодатель вправе требовать возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с этим лицом 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 статьи 277 ТК РФ либо пункта 2 статьи 25 Федерального закона от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»).

(В ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22.)

10. Судам необходимо иметь в виду, что в силу части второй статьи 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере может быть возложена на заместителя руководителя организации или на главного бухгалтера при условии, что это установлено трудовым договором. 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.

11. Судам следует учитывать, что работник может быть привлечен к материальной ответственности в полном размере на основании пункта 5 части первой статьи 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 пункту 5 части первой статьи 243 ТК РФ, прекращение уголовного дела на стадии предварительного расследования или в суде, в том числе и по нереабилитирующим 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 об амнистии он был полностью или частично освобожден от наказания, такой работник может быть привлечен к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, на основании пункта 5 части первой статьи 243 ТК РФ, поскольку имеется вступивший в законную силу приговор суда, которым установлен преступный характер его действий.

Невозможность привлечения работника к полной материальной ответственности по пункту 5 части первой статьи 243 ТК РФ не исключает право работодателя требовать от этого работника полного возмещения причиненного ущерба по иным основаниям.

12. Согласно пункту 6 части первой статьи 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может быть возложена на работника в случае причинения им ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом.

Учитывая это, работник 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 (пункт 1 абзаца первой части 1 статьи 29.9 Кодекса Российской Федерации 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 (статья 2.9, пункт 2 абзаца второй части 1 статьи 29.9 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

Поскольку истечение сроков 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 (пункты 4, 6 статьи 24.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях), в указанных ситуациях работник не может быть привлечен к полной материальной ответственности по пункту 6 части первой статьи 243 ТК РФ, однако это не исключает право работодателя требовать от этого работника возмещения ущерба в полном размере по иным основаниям.

13. При оценке доказательств, подтверждающих размер причиненного работодателю ущерба, суду необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью первой статьи 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 дела 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 Российской Федерации такой возможности не предусматривает.

14. Если иск о возмещении ущерба заявлен по основаниям, предусмотренным статьей 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 статьи 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).

Определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, 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 до дня обнаружения ущерба.

15. При определении суммы, подлежащей взысканию, судам следует учитывать, что в силу статьи 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.

Под ущербом, причиненным работником третьим лицам, следует понимать все суммы, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба. При этом необходимо 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 части второй статьи 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.

16. Если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что работник обязан возместить причиненный ущерб, суд в соответствии с частью первой статьи 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 частью второй статьи 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.

17. 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.

18. В связи с принятием настоящего Постановления признать утратившим силу Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 1 марта 1983 г. № 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. № 4, от 20 декабря 1983 г. № 11, от 16 декабря 1986 г. № 5 и от 21 апреля 1987 г. № 3, в редакции Постановлений Пленума от 21 декабря 1993 г. № 11 и от 25 октября 1996 г. № 10.

Председатель  
Верховного Суда  
Российской Федерации  
В.М. ЛЕБЕДЕВ

Секретарь Пленума,  
Судья Верховного Суда  
Российской Федерации  
В.В. ДЕМИДОВ

## **ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

### **ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 28 января 2014 г. № 1**

#### **О ПРИМЕНЕНИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ТРУД ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ И НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ**

Трудовое законодательство в соответствии с Конституцией Российской Федерации, общепризнанными принципами и нормами международного права и международными договорами Российской Федерации устанавливает гарантии трудовых прав и свобод женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних.

В целях обеспечения единства практики применения судами законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних, а также учитывая вопросы, возникающие у судов при рассмотрении трудовых споров с их участием, Пленум Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьей 126 Конституции Российской Федерации, статьями 9, 14 Федерального конституционного закона от 7 февраля 2011 года № 1-ФКЗ «О судах общей юрисдикции в Российской Федерации», постановляет дать следующие разъяснения:

#### **Общие положения**

1. Правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений с участием женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних осуществляется в целях создания благоприятных и безопасных условий труда и обеспечения равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод указанными работниками с учетом их общественно значимых особенностей (в частности, выполнения функций материнства и воспитания детей, наличия членов семьи, нуждающихся в уходе, несовершеннолетия).

Особенности правового регулирования труда названных категорий работников, ограничивающие применение общих норм трудового права, устанавливаются

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ) и иными федеральными законами (часть 3 статьи 55 Конституции Российской Федерации, часть шестая статьи 11, статья 252 ТК РФ). Дополнительные льготы, права и гарантии этим лицам могут устанавливаться также законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом принципа запрещения дискриминации в сфере труда.

2. При рассмотрении споров, связанных с применением законодательства, регулирующего труд женщин и лиц с семейными обязанностями, судам следует исходить из того, что:

к лицам с семейными обязанностями может быть отнесен работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством (родитель, усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя); другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом (часть вторая статьи 256 ТК РФ); работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи;

к лицам, воспитывающим детей без матери, может быть отнесен отец, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, в случае, если мать ребенка умерла, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов либо отказалась взять своего ребенка из образовательной организации, медицинской организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации, в иных ситуациях.

К лицам с семейными обязанностями и к лицам, воспитывающим детей без матери (кроме работников — родителей и лиц, наделенных правами и обязанностями опекуна или попечителя), с учетом конкретных обстоятельств, свидетельствующих об осуществлении ими соответствующих общественно значимых обязанностей (воспитание ребенка, уход или помощь члену семьи), могут быть отнесены и иные лица.

3. Под дискриминацией в сфере труда по смыслу статьи 1 Конвенции Международной организации труда 1958 года № 111 относительно дискриминации в области труда и занятий и статьи 3 ТК РФ следует понимать различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (в том числе не перечисленных в указанной статье Трудового кодекса Российской Федерации), помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

В связи с этим в отношении женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних не допускаются различия при приеме на работу, установлении оплаты труда, продвижении по службе, установлении или изменении индивидуальных условий труда, подготовке (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительном профессиональном образовании, расторжении трудового договора и т.д., не основанные на деловых качествах работников, характеристиках условий их труда.

4. В силу части седьмой статьи 11 ТК РФ действие положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, устанавливающих особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, распространяется:

на государственных гражданских служащих — в части, не урегулированной Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (статья 73 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе;

на муниципальных служащих — с особенностями, предусмотренными Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (статья 3 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о муниципальной службе;

на сотрудников государственных органов, служб и учреждений, в которых предусмотрена правоохранительная служба, — с особенностями, предусмотренными специальным законодательством, регулирующим прохождение правоохранительной службы.

В соответствии с частью восьмой статьи 11 ТК РФ трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы. Вместе с тем пунктом 13 статьи 11 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» предусмотрено предоставление военнослужащим отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5. Согласно положениям статей 21 и 391 ТК РФ, статьи 4, части первой статьи 45 и части первой статьи 46 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации заявление о восстановлении нарушенных трудовых прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда в связи с нарушением прав в сфере труда может быть подано в суд физическими и юридическими лицами, прокурором, а в случаях, предусмотренных законом, органами государственной власти, органами местного самоуправления, организациями, обращающимися за защитой

прав, свобод и законных интересов других лиц (профессиональные союзы, органы опеки и попечительства, комиссии по делам несовершеннолетних и др.).

### Заключение трудового договора

6. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных статьями 13, 13.3 Федерального закона от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

При рассмотрении дел, связанных с заключением трудового договора с лицом, достигшим возраста пятнадцати лет, необходимо учитывать, что трудовой договор с таким лицом может быть заключен для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, если несовершеннолетний к этому моменту уже получил, получает основное общее образование либо в соответствии со статьями 61 и 63 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» оставил общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или был отчислен из организации, осуществляющей образовательную деятельность. В случае заключения трудового договора с лицом, достигшим возраста пятнадцати лет, получающим основное общее образование, следует учитывать, что работа таким лицом должна выполняться в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы.

Заключение трудового договора с лицом в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет в силу части третьей статьи 63 ТК РФ возможно при соблюдении следующих условий: подросток, достигший четырнадцати лет, должен быть учащимся; предлагаемая подростку работа должна относиться к категории легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью; работа по трудовому договору должна выполняться лишь в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы; на заключение трудового договора должно быть получено письменное согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. Если другой родитель возражает против заключения трудового договора с лицом, не достигшим возраста пятнадцати лет, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства.

Заключение трудового договора с лицами, не достигшими четырнадцати лет, не допускается, за исключением выполнения работ для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений только в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках без ущерба его здоровью и нравственному развитию, по подготовке к спортивным соревнованиям и участию в спортивных соревнованиях по определенному виду (видам) спорта. Для заключения трудового договора необходимо письменное согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства. При этом в силу части пятой статьи 348.8 ТК РФ разрешение органа опеки и попечительства, необходимое для заключения трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, выдается на основании предварительного медицинского осмотра.

В данном случае трудовой договор от имени такого лица подписывается одним из родителей (усыновителем, опекуном).

Если работодатель в нарушение требований части четвертой статьи 63 ТК РФ допустил к работе лицо, не достигшее возраста четырнадцати лет, а также в случае несоблюдения работодателем условий заключения трудового договора с лицом, достигшим возраста четырнадцати лет, суд вправе признать трудовой договор заключенным со дня фактического допуска работника к работе с ведома или по поручению работодателя. В таком случае трудовой договор с работником подлежит прекращению в соответствии с частью первой статьи 84 ТК РФ в связи с нарушением правил его заключения, исключающем возможность продолжения работы, и работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка.

Вместе с тем возможность продолжения трудового договора не исключается, если обстоятельство, препятствовавшее заключению трудового договора, устранено.

7. При разрешении споров о правомерности заключения трудового договора необходимо учитывать, что трудовым законодательством установлены ограничения на выполнение лицами, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, и женщинами определенных видов работ.

Несовершеннолетние лица не могут быть допущены к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к подземным работам, работам, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания), к работам, предполагающим переноску (передвижение) тяжестей сверх установленных предельных норм (статья 265 ТК РФ).

Применение труда женщин в силу части второй статьи 253 ТК РФ запрещается на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы.

Вместе с тем следует иметь в виду, что во время участия спортсмена, не достигшего возраста восемнадцати лет, и женщины-спортсмена в спортивных мероприятиях превышение этими лицами предельных норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную допускается, если это необходимо в соответствии с планом подготовки к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть четвертая статьи 348.8, статья 348.9 ТК РФ).

Части первая и третья статьи 253 ТК РФ предусматривают ограничения использования труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, т.е. в условиях, оказывающих неблагоприятное влияние на женский организм, установленные в целях защиты здоровья женщины от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

Под вредными и опасными условиями труда в силу статьи 209 ТК РФ понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, воздействие которых на работника может привести к его заболеванию и (или) травме.

Отказ в заключении трудового договора с женщиной на выполнение названных работ не является дискриминационным, если работодателем не созданы безопасные условия труда, и это подтверждено результатами проведения специальной оценки условий труда в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», а также заключением государственной экспертизы условий труда.

Если в нарушение требований трудового законодательства указанные лица были допущены к тем работам, на которых они не могли быть использованы, трудовой договор с такими лицами на основании статьи 84 ТК РФ прекращается при отсутствии возможности 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 он может выполнять. При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

8. Лица в возрасте до восемнадцати лет в силу статей 69 и 266 ТК РФ при заключении трудового договора подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру независимо от трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), а также ежегодно до достижения ими возраста восемнадцати лет.

9. Предусмотренное статьей 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, а также лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет. Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до полутора лет без матери.

Если таким работникам было установлено испытание, то расторжение трудового договора с ними по результатам испытания не допускается.

10. С работниками, не достигшими возраста восемнадцати лет, договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности не заключаются.

В случае возникновения спора о возмещении ущерба, причиненного работодателю работником, не достигшим возраста восемнадцати лет, следует учитывать, что такое лицо полной материальной ответственности не несет, за исключением случаев умышленного причинения ущерба, причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также причинения ущерба в результате совершения преступления или административного проступка (статьи 242, 244 ТК РФ).

11. Необходимо иметь в виду, что в силу статьи 298 ТК РФ работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом.

#### Рабочее время

12. Для женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних устанавливаются различные виды рабочего времени и времени отдыха.



В силу статей 92, 94 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: несовершеннолетним работникам в возрасте до шестнадцати лет — не более 24 часов в неделю, для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — не более 35 часов в неделю. При этом продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 5 часов для несовершеннолетних в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет и 7 часов — в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет. Для лиц, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в течение учебного года нормы рабочего времени составляют не более 12 часов в неделю для работников в возрасте до шестнадцати лет и не более 17,5 часа в неделю — для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет. При этом продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 2,5 часа для лиц в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет и 4 часа — в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет.

Пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени указанным работникам исходя из общих норм выработки устанавливаются нормы выработки и производится оплата труда. Работодатель вправе за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, за счет средств работодателя могут быть установлены пониженные нормы выработки и доплаты к заработной плате (статьи 270, 271 ТК РФ).

Доказательствами, подтверждающими фактическую продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего работника, являются: трудовой договор, график режима рабочего времени, табель учета рабочего времени, расчетные листки, документальные и электронные средства учета рабочего времени, а также иные доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости, предусмотренным статьями 59 и 60 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

13. Для женщин, работающих в сельской местности, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не установлена трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 320 ТК РФ, постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

Если работодатель не установил сокращенную продолжительность рабочего времени для указанной категории работников, выполняемая ими работа сверх установленной продолжительности рабочего времени подлежит оплате по правилам, предусмотренным статьей 152 ТК РФ для оплаты сверхурочной работы.

Согласно статье 93 ТК РФ неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя устанавливается беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Предоставление такой продолжительности рабочего времени осуществляется на основании заявления указанных лиц и является обязанностью работодателя. Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет) без матери. Оплата труда в таком случае производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

14. Следует учитывать, что направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и несовершеннолетних работников запрещается. Данный запрет не распространяется на лиц, не достигших восемнадцати лет, относящихся к творческим работникам средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, и на иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений (статьи 96, 113, 259, 268 ТК РФ).

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами своих семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут направляться в служебные командировки, привлекаться к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до пяти лет без матери. Названные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от указанной работы. Такой отказ не считается дисциплинарным проступком, в связи с чем эти работники не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности. Отказ от работы в ночное время является правомерным и в том случае, когда на ее выполнение была затрачена лишь часть ночного времени.

15. По смыслу статей 264, 287 ТК РФ гарантии и льготы в виде ограничения работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечения к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направления в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов и других лиц, воспитывающих детей без матери, на опекунов (попечителей)

несовершеннолетних, осуществляющих трудовую деятельность, в том числе на лиц, работающих по совместительству.

### Время отдыха

16. Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, для кормления ребенка (детей) предоставляются дополнительные перерывы, которые включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (статья 258 ТК РФ).

Работодатель обязан по выбору женщины такие перерывы присоединить к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенести как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

17. В силу статьи 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю, другому лицу, воспитывающему детей без матери) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Работающий родитель обязан представить работодателю справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом календарном месяце им не использованы или использованы частично.

При документальном подтверждении отсутствия ухода за ребенком-инвалидом другим родителем (в случае его смерти, лишения родительских прав, ограничения в родительских правах, признания безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), невозможности по состоянию здоровья лично воспитывать и содержать ребенка, отбывания наказания в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклонения от воспитания детей или от защиты их прав и интересов и в других случаях отсутствия ухода) работающему родителю четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня предоставляются без предъявления справки с места работы другого родителя.

Если один из родителей ребенка состоит в трудовых отношениях с работодателем, а другой в таких отношениях не состоит или самостоятельно обеспечивает себя работой (индивидуальный предприниматель, частный нотариус, адвокат, глава или член крестьянского фермерского хозяйства, родовой, семейной общины коренных малочисленных народов Севера, занимающихся традиционными отраслями хозяйствования, и т.д.), четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами предоставляются родителю, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, при предъявлении им документа, подтверждающего, что другой родитель в трудовых отношениях не состоит либо является лицом, самостоятельно обеспечивающим себя работой.

Дополнительные выходные дни не предоставляются работающему родителю в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохране-

ния заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. При этом у другого работающего родителя сохраняется право на дополнительный оплачиваемый выходной день.

В случае частичного использования одним из работающих родителей дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном месяце другому работающему родителю в этом же календарном месяце предоставляются для ухода оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

Оплата каждого дополнительного выходного дня для ухода за детьми-инвалидами производится в размере среднего заработка.

В таком же порядке ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы женщинам, работающим в сельской местности, а также одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет (опекуну, попечителю и другому лицу, воспитывающему ребенка без матери), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (статьи 262, 319 ТК РФ).

При этом необходимо учитывать, что не является дисциплинарным проступком использование работником дополнительных выходных дней в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в предоставлении таких дней.

18. Одной из важнейших гарантий, обеспечивающих охрану здоровья матери и ребенка, является предоставление женщинам отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Исходя из содержания статьи 255 ТК РФ, отпуска по беременности и родам предоставляются продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности — 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов — 86, при рождении двух или более детей — 110) календарных дней после родов.

Женщинам, подвергшимся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы, постоянно проживающим (работающим) на территории зоны проживания с правом на отселение; женщинам, постоянно проживающим (работающим) в зоне отселения до их переселения в другие районы, в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 13, пунктом 6 части первой статьи 18 и статьи 20 Закона Российской Федерации от 15 мая 1991 года № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» предоставляется дородовой отпуск продолжительностью 90 календарных дней с проведением оздоровительных мероприятий за пределами территории радиоактивного загрязнения.

Аналогичные отпуска предоставляются работникам, усыновившим ребенка (статья 257 ТК РФ).

19. Согласно положениям статьи 256 ТК РФ отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть предоставлен матери по ее письменному заявлению, отцу ребенка либо деду (бабушке), другому родственнику малолетнего ребенка, а также другому лицу, воспитывающему ребенка без матери.

Следует иметь в виду, что возможность предоставления такого отпуска не зависит от степени родства и совместного проживания указанного лица с родителями (родителем) ребенка.

При разрешении спора об отказе в предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет отцу, деду (бабушке) либо другому лицу суду необходимо проверять, осуществляет ли данное лицо фактический уход за ребенком и не предоставлен ли этот отпуск матери ребенка.

Документами, подтверждающими право на предоставление отпуска по уходу за ребенком, являются: свидетельство о рождении ребенка; документы, свидетельствующие о наличии трудовых отношений с ответчиком (трудовая книжка, приказ о приеме на работу и т.п.); заявление работника о предоставлении отпуска по уходу за ребенком и др.

20. Беременные женщины согласно статье 260 ТК РФ имеют право перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком на ежегодный оплачиваемый отпуск. При этом право на использование такого отпуска возникает независимо от стажа работы у данного работодателя, то есть шестимесячный период непрерывной работы у данного работодателя не требуется.

Женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком с сохранением права на получение пособия по обязательному социальному страхованию и при этом работающей на условиях неполного рабочего времени или на дому, ежегодный оплачиваемый отпуск не предоставляется, поскольку использование двух и более отпусков одновременно Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает.

21. Несовершеннолетним работникам в силу статьи 267 ТК РФ предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

В случае реализации несовершеннолетним права на ежегодный оплачиваемый отпуск после достижения восемнадцати лет продолжительность такого отпуска определяется пропорционально отработанному времени до и после наступления совершеннолетия.

## Изменение и расторжение трудового договора

22. Беременным женщинам, а также женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, гарантируется перевод на другую работу (статья 254 ТК РФ).

В целях предупреждения отрицательного влияния производственных факторов на здоровье беременных женщин на основании медицинского заключения и по их заявлению им должны быть снижены нормы выработки, нормы обслуживания или эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов. При этом беременная женщина до предоставления ей другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освобождается от работы с сохранением среднего

заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Работодатель, учитывая необходимость создания условий для нормального ухода за ребенком, обязан предоставить женщине, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, по ее заявлению другую работу при невозможности выполнения прежней работы. Под невозможностью выполнения прежней работы женщиной, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, следует понимать случаи, когда такая работа несовместима с кормлением ребенка и надлежащим уходом за ним, а также с определенным видом режима рабочего времени, разъездным характером работы, удаленностью места жительства от места работы и т.п.

В случае перевода женщины на нижеоплачиваемую работу за ней сохраняется средний заработок по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

23. Женщинам, лицам с семейными обязанностями и несовершеннолетним статьями 261, 269 ТК РФ установлены гарантии при расторжении трудового договора.

При разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора с несовершеннолетним по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), с учетом положений статьи 269 ТК РФ судам необходимо проверять, имелось ли согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних по месту жительства несовершеннолетнего на расторжение трудового договора. Отсутствие такого согласия является основанием для признания увольнения незаконным.

Родитель (попечитель) ребенка, а также орган опеки и попечительства вправе требовать расторжения трудового договора с учащимся, не достигшим возраста пятнадцати лет, в случае, если работа оказывает негативное влияние на здоровье ребенка.

24. В соответствии с частью первой статьи 261 ТК РФ запрещается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Следует иметь в виду, что в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудового договора с беременной женщиной этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (часть четвертая статьи 81 ТК РФ), если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

---

КонсультантПлюс: примечание.

Федеральным законом от 05.05.2014 № 99-ФЗ с 1 сентября 2014 года статьи 52 и 63 ГК РФ изложены в новой редакции. Положения пункта 3 статьи 52, пункта 8 статьи 63 старой редакции содержатся в пункте 6 статьи 52, пункте 9 статьи 63 новой редакции соответственно.

---

Если ко времени рассмотрения судом спора об увольнении беременной женщины по инициативе работодателя организация ликвидирована либо индивидуальный предприниматель прекратил свою деятельность в установленном законом порядке, суд признает увольнение незаконным, изменяет формулировку основания увольнения на увольнение в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности в качестве индивидуального предпринимателя и дату увольнения на дату внесения записи о ликвидации юридического лица в единый государственный реестр юридических лиц или на дату исключения индивидуального предпринимателя из единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей, а в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации — на дату государственной регистрации изменений учредительных документов организации (пункт 3 статьи 23, пункт 3 статьи 52, пункт 8 статьи 63 Гражданского кодекса Российской Федерации).

25. Учитывая, что увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

Беременная женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе и в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась.

26. Необходимо учитывать, что гарантия, закрепленная частью первой статьи 261 ТК РФ, распространяется также и на лиц, в отношении которых предусмотрено специальное регулирование. К таким лицам относятся: женщины — руководители организации (глава 43 ТК РФ), спортсмены и тренеры (глава 54.1 ТК РФ), женщины, проходящие государственную гражданскую и муниципальную службу и др.

27. С учетом положений части второй статьи 261 ТК РФ срочный трудовой договор не может быть расторгнут до окончания беременности. Состояние беременности подтверждается медицинской справкой, предоставляемой женщиной по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца.

Срочный трудовой договор с беременной женщиной может быть расторгнут в случае его заключения на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможности ее перевода до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую она может выполнять с учетом состояния здоровья (часть третья статьи 261 ТК РФ).

Срочный трудовой договор продлевается до окончания беременности женщины независимо от причины окончания беременности (рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др.).

В случае рождения ребенка увольнение женщины в связи с окончанием срочного трудового договора производится в день окончания отпуска по беременности и родам. В иных случаях женщина может быть уволена в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

28. Согласно части четвертой статьи 261 ТК РФ не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя: с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет; с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до сорока лет; с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери; с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель или иной законный представитель ребенка не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5–8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

При разрешении споров о незаконности увольнения без учета гарантии, предусмотренной частью четвертой статьи 261 ТК РФ, судам следует исходить из того, что к одиноким матерям по смыслу данной нормы может быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающая их без отца, в частности, в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, в иных ситуациях.

Указанная гарантия распространяется в том числе и на лиц, проходящих государственную гражданскую и муниципальную службу.

29. Следует учитывать, что при расторжении трудового договора с женщинами, лицами с семейными обязанностями и несовершеннолетними, работающими по совместительству (за исключением лиц, совмещающих работу с получением образования, а также лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) по смыслу статьи 287 ТК РФ на них распространяются в полном объеме гарантии, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

30. Обратит внимание судов на необходимость реагирования на факты грубого нарушения прав женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних, гарантированных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, путем вынесения частных определений.



Председатель Верховного Суда  
Российской Федерации  
В.М. ЛЕБЕДЕВ

Секретарь Пленума,  
судья Верховного Суда  
Российской Федерации  
В.В. МОМОТОВ

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  
от 31 декабря 2002 г. № 85

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ  
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**

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 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 Российской Федерации, 2002, № 47, ст. 4678) Министерство труда и социального развития Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить:

Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества согласно приложению № 1;

Типовую форму договора о полной индивидуальной материальной ответственности согласно приложению № 2;

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества согласно приложению № 3;

Типовую форму договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности согласно приложению № 4.

2. Признать не действующими на территории Российской Федерации:

Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 28 декабря 1977 г. № 447/24 «Об утверждении перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства, а также типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности»;

Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 14 сентября 1981 г. № 259/16-59 «Об утверждении перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, условий ее применения и типового договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности»;

Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 22 июня 1983 г. № 133/13-53 «О внесении изменений в Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 14 сентября 1981 г. № 259/16-59»;

Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 26 сентября 1986 г. № 365/22-37 «О дополнении Перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность».

Министр  
труда и социального развития  
Российской Федерации  
А.П. ПОЧИНОК

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ И РАБОТ, ЗАМЕЩАЕМЫХ ИЛИ ВЫПОЛНЯЕМЫХ  
РАБОТНИКАМИ, С КОТОРЫМИ РАБОТОДАТЕЛЬ МОЖЕТ ЗАКЛЮЧАТЬ  
ПИСЬМЕННЫЕ ДОГОВОРЫ О ПОЛНОЙ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ  
МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НЕДОСТАЧУ  
ВВЕРЕННОГО ИМУЩЕСТВА**

**I**

Кассиры, контролеры, кассиры-контролеры (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 специализаций (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 секторами библиотек.

## II

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 обслуживанием 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 перевозкой (транспортировкой) 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 на прокат 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.

**ТИПОВАЯ ФОРМА ДОГОВОРА  
О ПОЛНОЙ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

\_\_\_\_\_  
(наименование организации)  
далее именуемый «Работодатель», в лице руководителя \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)  
\_\_\_\_\_ или его заместителя \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)  
действующего на основании \_\_\_\_\_  
(устава, положения, доверенности)  
с одной стороны, и \_\_\_\_\_  
(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:

Подписи сторон Договора:

Работодатель \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Работник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Дата заключения Договора

Место печати

**ПЕРЕЧЕНЬ  
РАБОТ, ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ МОЖЕТ ВВОДИТЬСЯ  
ПОЛНАЯ КОЛЛЕКТИВНАЯ (БРИГАДНАЯ) МАТЕРИАЛЬНАЯ  
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕДОСТАЧУ ВВЕРЕННОГО  
РАБОТНИКАМ ИМУЩЕСТВА**

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 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 обслуживанием 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 перевозкой (транспортировкой) 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 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 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, бактериологических материалов, оружия, боеприпасов, комплектующих к ним, взрывчатых веществ и другой продукции (товаров), запрещенных или ограниченных к свободному обороту.

**ТИПОВАЯ ФОРМА ДОГОВОРА  
О ПОЛНОЙ КОЛЛЕКТИВНОЙ (БРИГАДНОЙ)  
МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

\_\_\_\_\_ ,  
(наименование организации)  
далее именуемый «Работодатель», в лице руководителя \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)  
\_\_\_\_\_ или его заместителя \_\_\_\_\_ ,  
(фамилия, имя, отчество)  
действующего на основании \_\_\_\_\_ ,  
(устава, положения, доверенности)  
с одной стороны, и члены коллектива (бригады) \_\_\_\_\_  
(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).

## II. Права и обязанности Коллектива (бригады) и Работодателя

---

КонсультантПлюс: примечание.

Нумерация разделов дана в соответствии с официальным текстом документа.

---

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 (бригадира), 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.

### III. 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 (бригадира), 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 очереди одним из членов Коллектива (бригады).

Содержание отчета объявляется всем членам Коллектива (бригады).

#### IV. 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:

Подписи сторон Договора:

Работодатель \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Руководитель Коллектива (бригады) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Члены Коллектива (бригады) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Дата заключения Договора

Место печати

*Учебное издание*

Брюхина Евгения Рафиковна

**Ответственность работника и работодателя  
по трудовому законодательству  
Российской Федерации**

*Учебное пособие*

Редактор  
*Сторожева Е.М.*  
Корректор  
*Новикова Т.В.*

Подписано в печать 22.10.2018. Формат 60×84/16.

Бум. ВХИ. Печать ризограф.

Гарнитура Times New Roman. Усл. печ. л. 6,16.

Тираж 100 экз. Заказ № 1680

Отпечатано с готового оригинал-макета  
в редакционно-издательском отделе НИУ ВШЭ – Пермь  
614070, г. Пермь, ул. Студенческая, 38