



## О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ. \

Б. СОСНА,

доктор права, старший научный сотрудник Института истории, государства и права АНМ.

### SUMMARY

The authors examine topical issues of change and additions to the legislation in force.

Based on theoretic research and practical conclusions they bring up conflicts in legal norms and introduce important proposals on further improvement of legislation.

\* \* \*

В представленном материале автор рассматривает актуальные вопросы изменения, дополнения действующего законодательства.

На основе теоретических исследований и с учетом практических выводов приводятся коллизии в правовых нормах, вносятся важные предложения по дальнейшему совершенствованию правового государства.

*Ответственность работодателя за причинение работнику материального и морального ущерба является одним из видов юридической ответственности.*

*Отдельные ученые полагают, что юридическая ответственность – это «предусмотренная нормами права обязанность субъекта правонарушения претерпевать неблагоприятные последствия» [1].*

Данное определение не совсем точно выделяет существенные черты юридической ответственности, т.к. она может устанавливаться только законами, но не подзаконными нормативными актами, а гражданская ответственность в виде неустойки может устанавливаться договорами.

Кроме того, согласно части (2) ст. 327 Трудового кодекса (ТК) РМ № 154-XV от 28.03.2003 года материальная ответственность сторон договора может конкретизироваться индивидуальным и коллективным трудовыми договорами. При этом материальная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено настоящим кодексом и иными нормативными актами [2].

Юридическая ответственность – это обязанность правона-

рушителя понести установленные законом неблагоприятные последствия правонарушения в виде санкций, т.е. обязанность ответить за нарушение возложенных на него законодательством или договором обязанностей. Юридическая ответственность – это обязанность, которая возникает вследствие правонарушения.

От юридической ответственности следует отличать принудительное исполнение существующей субъективной обязанности, например, взыскание с работодателя начисленной, но не выплаченной работнику в срок заработной платы [3].

При принудительном исполнении субъективной обязанности с обязанного субъекта правоотношения взыскиваются не принадлежащие ему денежные средства. При применении меры юридической ответственности с правонарушителя взыскиваются принадлежащие ему денежные

средства, что приводит к уменьшению его имущества.

Ответственность работодателя за причинение работнику при исполнении трудовых обязанностей материального и морального ущерба установлена пунктом к) ст. 5, пунктом р) части (2) ст. 10, ст. ст. 90, 145, 151, 196, 232-332 ТК РМ, законом РМ «О страховании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» № 756-XIV от 24.12.1999 года [4], а также ст. ст. 1398-1423 Гражданского кодекса Республики Молдова (ГК РМ) № 1107-XV от 06.06.2002 года.

Порядок возмещение материального и морального ущерба установлен ст. 332 ТК РМ, Гражданско-процессуальным кодексом Республики Молдова (ГПК РМ) № 225-XV от 30.05.2003 года [5].

Исполнение окончательных судебных решений регулируется Исполнительным кодексом Республики Молдова (ИК РМ) № 443-XV от 24.12.2004 года (в редакции № 143 от 02.07.2010 года) [6].

Разъяснения о применении норм, регулирующих ответственность работодателя за причинение работнику материального и



морального ущерба, содержатся в постановлениях Пленума Высшей судебной палаты РМ № 6 от 04.07.2005 года «О практике применения судебными инстанциями материального законодательства о взыскании ущерба, причиненного увечьем и иным повреждением здоровья либо связанным со смертью лица» [7], № 11 от 03.10.2005 года «О практике применения судебными инстанциями законодательства, регламентирующего обязанность сторон индивидуального трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне» [8].

В соответствии с пунктом 7 постановления Пленума Высшей судебной палаты РМ № 2 от 7 июля 2008 года «О применении гражданского процессуального законодательства при постановлении судебного решения и определения» судебная инстанция обязана разрешить гражданские дела на основании Конституции Республики Молдова, международных договоров, одной из сторон которых является Республика Молдова, конституционных, органических и ординарных законов, постановлений Парламента РМ, подзаконных нормативных актов, в том числе нормативных актов, вынесенных работодателем и индивидуальных трудовых договоров.

Также судебная инстанция обязана разрешать гражданские дела в соответствии с национальной судебной практикой и судебной практикой Европейского суда по правам человека [9].

Согласно пункту к) ст. 5 ТК РМ одним из основных принципов регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

является обязательность полного возмещения работодателем материального и морального ущерба, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Под материальным ущербом принято понимать «материальные (экономические) последствия правонарушения, имеющие стоимостную форму. Понятия ущерб и вред рассматриваются как синонимы [10].

Моральный вред – это «нравственные или физические страдания, испытываемые вследствие противоправных действий другого лица» [11].

Трудовой кодекс РМ не содержит легального определения понятия моральный ущерб, а лишь дает право на его возмещение.

Часть (1) ст. 1422 ГК РМ № 1107-XV от 06.06.2002 года определяет моральный ущерб как «нравственные или физические страдания, причиненные посредством деяний, посягающих на личные неимущественные права, а также в других предусмотренных законом случаях [12].

Личные права – это «совокупность естественных и неотчуждаемых основополагающих прав и свобод, принадлежащих человеку от рождения и не зависящих от его связи с конкретным государством. Личные права и свободы составляют основу правового статуса человека. К ним относятся право на жизнь, свободу, физическую целостность и личную неприкосновенность, право на защиту чести и доброго имени, на свободное передвижение, право на судебную защиту, свобода мысли, совести и религии, свобода слова и иного выражения и др.» [13].

В соответствии с частью (1) ст. 330 ТК РМ работодатель обя-

зан возместить лицу не полученную им заработную плату во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает в случае:

a) необоснованного отказа в приеме на работу;

b) незаконного освобождения или незаконного перевода на другую работу;

c) простоя предприятия по вине работодателя, за исключением периода технического простоя (ст. 80);

d) задержки выдачи трудовой книжки;

e) задержки выплаты заработной платы;

f) задержки выплат (всех или части) в связи с освобождением;

g) распространения любым способом (в средствах массовой информации, письменных характеристиках и пр.) порочащих сведений о работнике;

h) невыполнения в установленный срок решения компетентного органа трудовой юрисдикции, которым разрешен спор (конфликт) о лишении возможности трудиться.

Согласно ст. 247 ТК РМ отказ в приеме на работу или уменьшение размера заработной платы по причинам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до шести лет, запрещается. Отказ в приеме на работу беременной женщины или лица, имеющего ребенка в возрасте до шести лет, по иным причинам должен быть обоснован, о чем лицо письменно извещается работодателем в течение пяти календарных дней со дня регистрации на предприятии заявления о приеме на работу. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в судебную инстанцию.



Часть (1) ст. 47 ТК РМ запрещает необоснованный отказ в приеме на работу.

Согласно части (2) ст. 47 ТК РМ запрещается любое прямое или косвенное ограничение прав либо установление прямых или косвенных преимуществ при заключении индивидуального трудового договора в зависимости от пола, расы, национальности, вероисповедания, места жительства, политических убеждений или социального происхождения.

Согласно части (3) ст. 47 ТК РМ отказ работодателя в приеме на работу оформляется в письменной форме с указанием данных, предусмотренных пунктом б) части (1) ст. 49 ТК РМ, и может быть обжалован в судебную инстанцию.

Кроме того, отдельные законы обязывают работодателей принимать на работу определенные категории физических лиц, ранее состоявших с этими работодателями в трудовых отношениях.

Согласно ст. 187 ТК РМ работнику, индивидуальный трудовой договор которого был приостановлен в связи с избранием его на выборную должность, согласно действующему законодательству (пункт d) части (1) ст. 78), после прекращения его полномочий на выборной должности предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) на том же либо, с согласия работника, на другом предприятии.

Согласно пункту d) части (1) ст. 78 ТК РМ действие индивидуального трудового договора приостанавливается по инициативе работника в случае занятия им выборной должности в орга-

не публичной власти, профессионального союза или патроната.

Согласно части (2) ст. 28 закона РМ «О статусе депутата» от 07.04.1994 года депутату Парламента по истечении срока его полномочий работодатель обязан предоставить прежнюю работу (должность). Если прежняя работа (должность) отсутствует в результате ликвидации или реорганизации предприятия, сокращения численности или штатов работников предприятия, бывшему депутату Парламента РМ должна быть предложена другая работа на том же или, с его согласия, на другом предприятии [14].

Право работника, избранного в профсоюзный орган, на предоставление прежней работы (должности), установлено частями (1) и (2) ст. 388 ТК РМ и ст. 34 закона РМ «О профессиональных союзах» от 07.07.2000 года [15].

Согласно ст. 189 ТК РМ работники, призванные на срочную военную, сокращенную военную или гражданскую службу, а также на военные сборы, пользуются гарантиями и компенсациями, предусмотренными действующим законодательством.

Данная норма является отсылочной. Согласно части (5) ст. 46 закона РМ «О подготовке граждан к защите Родины» № 1245-XV от 18.07.2002 года за работающими гражданами, призванными для исполнения срочной или сокращенной военной службы либо прохождения гражданской службы, а также призванными на военные сборы, сохраняется место работы на условиях, предусмотренных законом. Трудовые договоры могут быть расторгнуты только в случае упразднения публичного учреждения или

ликвидации хозяйствующего субъекта. Должности, которые занимали указанные лица, могут быть замещены только на время исполнения ими военной службы или прохождения гражданской службы [16].

В соответствии с частью (1) ст. 15 закона РМ «О порядке возмещения ущерба, причиненного незаконными действиями органов уголовного преследования, прокуратуры и судебных инстанций» от 25.02.1998 года № 1545-XIII физическому лицу, освобожденному от работы (должности) в связи с незаконным осуждением либо отстраненному от работы (должности) в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности, должна быть предоставлена прежняя работа (должность), а при невозможности это сделать (ликвидация предприятия, учреждения, организации, сокращение штатов) – другая равноценная работа (должность). Работа (должность) предоставляется не позднее месячного срока со дня обращения, если оно последовало в течение трех месяцев с момента получения физическим лицом уведомления о вступлении в законную силу оправдательного приговора или вынесения постановления о выведении лица из-под уголовного преследования, или прекращении уголовного преследования на основании реабилитации [18].

Во всех этих случаях отказ от приема на работу влечет юридическую ответственность работодателя.

Незаконное прекращение индивидуального трудового договора или незаконный перевод работника на другую работу влекут ответственность работодателя в соответствии со ст. ст. 89 и



90 ТК РФ. Работник, незаконно переведенный на другую работу или незаконно освобожденный от работы, может быть восстановлен на работе посредством прямых переговоров с работодателем, а в случае спора – решением судебной инстанции.

При рассмотрении индивидуального трудового спора судебной инстанцией работодатель обязан доказать законность и привести основания перевода или освобождения работника. В случае увольнения члена профсоюза без согласия профсоюзного органа, когда получение такого согласия работодателем является обязательным согласно ст. 87 ТК РФ, судебная инстанция своим решением восстанавливает работника на работе.

При восстановлении на работе работника, незаконно переведенного на другую работу или незаконно освобожденного от работы, работодатель обязан возместить ему нанесенный ущерб.

Возмещение работодателем ущерба, нанесенного работнику, включает:

а) обязательную компенсацию за весь период вынужденного отсутствия на работе в размере не менее средней заработной платы работника за этот период;

б) возмещение дополнительных расходов, связанных с обжалованием перевода на другую работу или освобождения от работы (консультация специалистов, судебные расходы и др.);

с) возмещение причиненного работнику морального ущерба.

Размер суммы возмещения морального ущерба определяется судебной инстанцией с учетом оценки действий работодателя, но не может быть меньше среднемесячной заработной платы работника.

Вместо восстановления на работе стороны могут заключить мировое соглашение, а в случае спора судебная инстанция может взыскать с работодателя в пользу работника с его согласия дополнительную компенсацию, помимо сумм, указанных в части (2) ст. 90 ТК РФ, в размере не менее трех его средних месячных заработных плат.

По нашему мнению, размер морального ущерба, установленного частью (3) ст. 90 ТК РФ следует увеличить. Размер этого ущерба должен зависеть от основания увольнения и от длительности вынужденного прогула и не может быть менее 1/3 компенсации за вынужденные прогулы, т.е. за вынужденное отсутствие на работе.

Прекращение индивидуального трудового договора допускается только при наличии установленных законом оснований и с соблюдением установленного законом порядка.

Основания прекращения индивидуальных трудовых договоров предусмотрены ст. ст. 81-83, 85, 86, 263, 273, 278, 282, 287, 301, 305, 310, 315 ТК РФ и другими законами.

Увольнение работников производится в порядке, установленном частью (2) ст. 86, ст. 87, 88, 183-186, 251, 252, 257, 264, 274, части (4) ст. 388 ТК РФ.

Перевод работника на другую работу допускается только в соответствии со ст. 68 и 74 ТК РФ, т.е. путем подписания сторонами дополнительного соглашения к индивидуальному трудовому договору.

Установленную пунктом с) части (1) ст. 330 ТК РФ обязанность работодателя возместить работнику неполученную им заработную плату в случае простоя

предприятия по вине работодателя следует отличать от ответственности работодателя, предусмотренную ст. ст. 80 и 163 ТК РФ. Простой производственный – это «временная приостановка работы по вине работника или по не зависящим от него причинам (например, в связи аварией, с отсутствием комплектующих деталей, перерывом в энергоснабжении)» [19].

Простой может быть по вине работника, по вине работодателя, по причинам, независящим ни от работника, ни от работодателя.

В случае технического простоя, т.е. простоя по объективным экономическим причинам работники получают пособие в размере не менее 75% основной заработной платы за исключением случаев приостановления индивидуального трудового договора в соответствии с пунктом с) ст. 77, (часть (4) ст. 80 ТК РФ).

Пособие не выплачивается, если действие индивидуального трудового договора приостановлено по соглашению сторон, оформленному письменно, по причине технического простоя, т.е. согласно части (2) ст. 75 ТК РФ приостановление действия индивидуального трудового договора предполагает приостановление работы работником и выплаты ему вознаграждений.

Во время технического простоя работники находятся в распоряжении работодателя (часть (3) ст. 80 ТК РФ), а во время приостановления действия индивидуального трудового договора работник не находится в распоряжении работодателя.

Согласно части (1) ст. 163 ТК РФ оплата времени простоя не по вине работника или по причинам, не зависящим от работодателя или работника, за исключе-





нием периода технического простоя (статья 80), в случае, если работник письменно известил работодателя о начале простоя, производится в размере не менее двух третей часовой основной заработной платы, установленной работнику, но не менее одной минимальной часовой ставки, установленной действующим законодательством, за каждый час простоя.

Статья 163 ТК РФ содержит нечеткие, имеющие неоднозначное толкование формулировки, по содержанию частично совпадающие с формулировкой технического простоя предусмотренного частью (1) ст. 80 ТК РФ. Непонятно, чем отличается простой не по вине работника от простоя по причинам, независящим от работника.

По нашему мнению, следует изменить ст. 163 ТК РФ, объединить её со ст. 80 ТК РФ и дать чёткое определение понятия простоя не по вине обеих сторон трудового договора.

Согласно части (5) ст. 66 ТК РФ при прекращении индивидуального трудового договора трудовая книжка возвращается работнику в день освобождения от работы.

Согласно ст. 151 ТК РФ при задержке выдачи трудовой книжки по вине работодателя при освобождении работника ему выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного отсутствия на работе, обусловленного невозможностью устроиться на работу на другом предприятии из-за отсутствия трудовой книжки. В этом случае средняя заработная плата выплачивается бывшему работнику его бывшим работодателем согласно письменному соглашению сторон, а в случае

спора – на основании решения судебной инстанции.

По нашему мнению, ст. 151 ТК РФ следует изменить, установив, что в случае задержки трудовой книжки по вине работодателя работнику выплачивается средний заработок за всё время задержки.

Пункт б) части (1) ст. 57 ТК РФ требует при приёме на работу предъявления трудовой книжки, поэтому задержка выдачи трудовой книжки по вине работодателя должна безусловно влечь ответственность работодателя в форме обязанности возместить материальный и моральный ущерб, причиненный задержкой выдачи трудовой книжки. На работника не следует возлагать обязанность доказать, что отсутствие трудовой книжки повлекло невозможность устройства на работу на другом предприятии. Кстати, ст. 105 КЗоТ РФ от 25.05.1973 года предусматривала обязанность работодателя в случае задержки трудовой книжки по вине работодателя уплатить работнику средний заработок за всё время задержки трудовой книжки [20].

На практике нередко встречаются случаи, когда уволенным работникам выдают трудовые книжки без записи об увольнении либо с записями, не скрепленными оттисками печати предприятия.

С такими трудовыми книжками трудно устроиться на работу и оформить пенсии. Однако Трудовой кодекс РФ, к сожалению, не устанавливает ответственности работодателя за выдачу уволенному работнику трудовой книжки, выданной с нарушением действующего законодательства.

По нашему мнению, ст. 151 ТК РФ следует дополнить ча-

стью (2), обязывающей работодателя возместить работнику материальный и моральный ущерб, причиненный выдачей трудовой книжки, оформленной с нарушением законодательства.

Статья 234 Трудового кодекса Российской Федерации, принятого 21.12.2001 года, обязывает работодателя возместить работнику не полученный им заработок в случае задержки трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения [21].

Пункты е) и ф) части (1) ст. 330 ТК РФ, обязывающие работодателя возместить работнику неполученную заработную плату в случае незаконного лишения его возможности трудиться, в случае задержки выплаты заработной платы и других выплат, в том числе и при увольнении, по нашему мнению, следует отменить по 2 причинам.

Во-первых, практически невозможно доказать, что задержка выплаты заработной платы и других выплат, связанных с трудовыми отношениями, повлекла невозможность трудиться.

Во-вторых, ответственность за это нарушение установлена частью (2) ст. 330 ТК РФ.

Следовало бы ужесточить санкцию, установленную частью (2) ст. 330 ТК РФ, увеличив её с 0,1% до 5%. Следует учесть, что до вступления в силу закона РФ от 09.02.2006 года за каждый день просрочки следовало платить 5% от суммы, невыплаченной в срок, за каждый день просрочки.

Следует учитывать, что заработная плата является основным или даже единственным источником существования большин-

ства граждан и её задержка влечёт крайне негативные последствия.

Ужесточение ответственности за задержку выплаты заработной платы будет способствовать обеспечению права работников на своевременную и полную оплату труда, которое очень часто нарушается руководителями частных предприятий.

Предусмотренная пунктом е) части (1) ст. 330 ТК РМ обязанность работодателя возместить работнику неполученную заработную плату вследствие задержки выплаты при увольнении причитающихся работнику денежных сумм практически не может быть реализована, т.к. практически невозможно доказать, что задержка расчета при увольнении явилась причиной, по которой работник не смог устроиться на работу на другом предприятии.

Поэтому следовало бы исключить пункт е) части (1) ст. 330 ТК РМ как бездействующий.

Ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат установлена частью (2) ст. 330 ТК РМ.

В случае задержки по вине работодателя выплаты заработной платы (ст. 142), отпускного пособия (ст. 117), выплат в связи с освобождением (ст. 143) или других выплат (ст. ст. 123, 124, 127, 139, 186, пункт j) ст. 227, часть (8) ст. 228 и др.), причитающихся работнику, ему выплачиваются дополнительно за каждый день просрочки 0,1 процента от суммы, невыплаченной в срок.

Работодатель несет ответственность также и в случаях повреждения здоровья или смерти работника.

Такая ответственность уста-

новлена ст. ст. 5, 10 196, 327 ТК РМ, ст. ст. 1398-1423 Гражданского кодекса РМ, законом РМ № 186-XVI от 10.07.2008 года «Об охране здоровья и безопасности труда» [22] и другими нормативными актами.

В соответствии с частью (1) ст. 196 ТК РМ в случае повреждения здоровья или смерти работника вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания работнику возмещается упущенный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию или семье умершего возмещаются соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Согласно части (2) ст. 196 ТК РМ размер и условия предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных частью (1) ст. 196 ТК РМ, устанавливаются действующим законодательством.

Статья 196 ТК РМ отсылочная: она в общей форме устанавливает ответственность работодателя за повреждение здоровья или за смерть работника вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а условия и пределы этой ответственности установлены другими нормативными актами.

### Литература:

1. «Большой юридический словарь» под ред. Сухарева А.Я., Крутских В.Е., Москва, 2005, стр.694-695
2. Официальный монитор РМ № 204 от 26.09.2003 года

3. Сосна Б.И., Горелко Н.А., «Трудовое право Республики Молдова. Научно-практическое пособие (с комментариями отдельных норм КЗоТа РМ)», Кишинев, 2001, стр.127, 192

4. Официальный монитор РМ № 31-32 от 23.03.2000 года

5. Официальный монитор РМ № 111-115 от 12.06.2003 года

6. Официальный монитор РМ № 160-162 от 07.09.2010 года

7. Бюллетень ВСП РМ 2005 года, № 12

8. Бюллетень ВСП РМ 2005 года, № 11

9. Бюллетень Высшей судебной палаты Республики Молдова, 2010, № 1 (168) стр. 29

10. «Большой юридический словарь» под ред. Сухарева А.Я., Крутских В.Е., Москва, 2005, стр. 104, 654

11. Указ.соч. стр. 339

12. Официальный монитор РМ № 82-86 от 22.06.2002 года

13. «Большой юридический словарь» под ред. Сухарева А.Я., Крутских В.Е., Москва, 2005, стр.310

14. Официальный монитор РМ от 07.04.1994 года

15. Официальный монитор РМ от 10.10.2000 года

16. Официальный монитор РМ № 137-138 от 10.10.2002 года

17. Официальный монитор РМ № 50-51 от 04.06.1998 года

18. «Большой юридический словарь» под ред. Сухарева А.Я., Крутских В.Е., Москва, 2005, стр. 499

19. Сосна Б.И., Горелко Н.А., «Трудовое право Республики Молдова. Научно-практическое пособие (с комментариями отдельных норм КЗоТа РМ)», Кишинев, 2001, стр. 103

20. Российская газета, 2001 г., 31 декабря

21. Официальный монитор РМ № 143-144 от 05.08.2002 года