

РУБРИКА «ВЫ СПРОСИЛИ – МЫ ОТВЕЧАЕМ»

- Существует ли понятие материальной ответственности школы перед учителем?

- Согласно ст. 233 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) материальная ответственность одной стороны трудового договора наступает за ущерб, который нанесен ею другой стороне в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено законодательством. Учитель и школа являются сторонами трудового договора в качестве работника и работодателя. Случаи наступления материальной ответственности работника определены ТК РФ и широко известны в трудовом обиходе. Случаи наступления материальной ответственности работодателя (в том числе школы) перед работником также четко определены в ТК РФ:

- незаконное лишение работника возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ);
- причинение ущерба имуществу работника (ст. 235 ТК РФ);
- нарушение установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ);
- причинение работнику морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

1. Наиболее распространенное основание привлечения работодателя к ответственности – незаконное отстранение от работы, незаконное увольнение либо незаконный перевод на другую работу.

При этом ст. 76 ТК РФ установлен перечень случаев, когда работодатель обязан отстранить или не допускать к работе работника, в частности;

- появившегося на работе в состоянии опьянения;
- не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных законом, и т. д.

В случае отстранения работника от работы чаще всего незаконной является не причина отстранения, а порядок такого отстранения. Несоблюдение процедуры (порядка отстранения) делает соответствующий приказ (распоряжение) работодателя об отстранении незаконным. Так, например, при отстранении работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного опьянения, должно проводиться медицинское обследование работника и составлен соответствующий акт о появлении его в таком виде на рабочем месте. Однако работодатель забывает соблюсти эти формальности, что может привести к признанию соответствующего приказа работодателя об отстранении незаконным.

Нередки случаи перевода работника по инициативе работодателя на другую работу без его согласия, побуждение работника вместо трудового договора, заключенного на неопределенный срок, согласиться на срочный договор.

Согласно 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. Основанием привлечения работодателя к материальной ответственности может стать причинение ущерба имуществу работника.

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 (ст. 235 ТК РФ). При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление о возмещении ущерба работник направляет работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в течение 10 дней со дня поступления. При несогласии с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3. Нарушение установленного срока выплаты заработной платы как основание привлечения работодателя к материальной ответственности также особо урегулировано ТК РФ.

В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан дополнительно выплатить работнику проценты – денежную компенсацию. Ее размер должен быть не ниже 1/150 действующей ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки зарплаты (ст. 236 ТК РФ).

Первым днем задержки является день, следующий за установленной датой выплаты зарплаты. Последним днем – дата фактической выплаты зарплаты.

Согласно ст. 236 ТК РФ 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. Если работодатель не выплатит работнику компенсацию за задержку заработной платы, то в соответствии с ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ на работодателя может быть наложен штраф в размере от 30000 руб. до 50000 руб. – для организации;

Кроме того, начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой зарплаты не исключает права работника на индексацию сумм задержанной зарплаты в связи с их обесцениванием вследствие инфляции (абз. 3 п. 55 постановления пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 №2).

Также в случае задержки выплаты зарплаты на срок более 15 дней работник имеет право, письменно известив работодателя, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ч. 2 ст. 142 ТК РФ).

4. Нарушение работодателем действующего законодательства о труде может причинить работнику моральный вред (нравственные или физические страдания). Работодатель согласно ст. 237 ТК РФ обязан возместить моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием.

По мнению Верховного суда РФ, нравственные или физические страдания могут быть причинены действием или бездействием работодателя, посягающим на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона материальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловую репутацию, неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну и т.п.), нарушающим его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законом об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности) или нарушающим его имущественные права (п. 2 постановления пленума Верховного суда РФ от 20.12.1994 №10).

Правонарушение работодателя может выражаться в определенных его действиях: это могут быть дискриминация в сфере труда, увольнение без законного основания или с нарушением установленного порядка, незаконный перевод на другую работу, необоснованное привлечение к дисциплинарной ответственности и др.

Виновное бездействие работодателя может иметь место в случае неисполнения решений судебных органов о восстановлении незаконно уволенного работника на прежней работе и т.п.

Моральный вред, причиненный работнику в процессе труда, компенсируется в денежной форме. Размер компенсации определяется соглашением сторон. Если работник в переговорах с работодателем не смог договориться о необходимости компенсации морального вреда или стороны не достигли соглашения по ее размеру, то работник имеет право обратиться в суд. Суд вправе удовлетворить требования работника, если будет доказан факт виновного причинения ему работодателем морального вреда. В этом случае размер возмещения работнику определяется судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ст. 237 ТК РФ).

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных либо физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости (п. 8 постановления пленума Верховного суда РФ от 20.12.1994 №10).

По материалам «Учительской газеты», № 7 от 12 февраля 2019 г.

- Можно ли устанавливать начало отпуска в выходной или нерабочий праздничный день?

- Трудовой кодекс РФ (далее - ТК РФ) не запрещает устанавливать начало отпуска с выходного или нерабочего праздничного дня. Вместе с тем предоставлять отпуск исключительно в выходные не следует.

В письме Минтруда России от 7.12.2018 №14-2/ООГ-9754 на аналогичный вопрос из обращения дан следующий ответ.

Согласно ст. 11 ТК РФ все работодатели в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Условия и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков регулируются главой 19 ТК РФ.

На основании ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

Согласно ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Регулирование процесса предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляет работодатель, который составляет и утверждает график отпусков, своевременно предупреждает работника о времени начала и окончания отпуска.

ТК РФ не установлен запрет на предоставление отпуска работнику в случае, если начало отпуска приходится на выходной и (или) нерабочий праздничный день.

Вместе с тем предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска исключительно в выходные дни не будет соответствовать требованиям трудового законодательства Российской Федерации.

За нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотрена административная ответственность на основании статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (предупреждение или штраф; для должностных лиц штраф составляет до 5000 рублей, для юридических лиц – до 50000 рублей).

Хотя прямого запрета в ТК РФ нет, но в злоупотреблении возможностью давать сотрудникам отпуск в выходные дни проверяющие органы могут увидеть нарушение и желание работодателя заменить один вид отдыха другим.

По материалам «Учительской газеты», № 8 от 19 февраля 2019 г.