СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТНИКУ

Сосна Александр, *др. права, преподаватель юридического факультета Молдавского Государственного Университета, член Российской Академии Юридических наук,* Бережнов Андрей, *кандидат юрид. наук, преподаватель юридического факультета Московского Государственного университета им. „М.В.Ломоносова”.*

The authors of the submission addresses the legal regulation of the employer's liability for damage caused by the employee. At the same time, identifying gaps and conflicts in the existing rules. The most important thing is that this offers significant additions to the legislation governing the employer's liability for damage caused by the employee.

Keywords: *material damage, employee, employer, responsibilities, compensation.*

Основные обязанности работодателя установлены частью (2) ст. 10 Трудового кодекса Республики Молдова (далее – ТК РМ) № 154-XV от 28.03.2003 года [1].

Если неисполнение или ненадлежащее исполнение работодателем своих обязанностей причинило работнику материальный и/или моральный ущерб, работодатель привлекается к ответственности.

Трудо-правовая ответственность, т.е. ответственность, установленная трудовым законодательством, имеет много общего с гражданско-правовой ответственностью.

Ответственность работодателя за нарушение рудовых прав работников установлена пунктом k) ст. 5, ст. 89, 90, 196, 327-331 ТК РМ, а также *Гражданским кодексом Республики Молдова* (далее - ГК РМ) № 1107-XV от 06.06.2002 года [2].

В соответствии с пунктом k) 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 своих трудовых обязанностей.

Данный принцип конкретизируется в других статьях ТК РМ и ГК РМ.

Ответственность за незаконное увольнение, т.е. за увольнение по основаниям, не предусмотренным законом или с нарушением порядка увольнения, установленного ст. 89 и 90 ТК РМ.

Работник, который считает своё увольнение (освобождение от работы) незаконным, вправе обратиться в суд первой инстанции по месту нахождения организации или её органа управления с исковым заявлением об отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе и о взыскании среднего заработка за время вынужденного отсутствия на работе и о взыскании морального ущерба.

Согласно ст. 353 ТК РМ работники или их представители, обратившиеся в судебные инстанции с заявлениями о разрешении споров и конфликтов, вытекающих из отношений, предусмотренных статьей 348 ТК РМ, в том числе для обжалования судебных решений (определений) по данным спорам и конфликтам, освобождаются от уплаты судебных расходов (государственной пошлины и расходов, связанных с рассмотрением дела).

Пунктом a) части (1) ст. 355 ТК РМ установлен 3-месячный срок исковой давности, который распространяется на иски о восстановлении на работе и на иски об обжаловании дисциплинарных взысканий.

При рассмотрении споров о восстановлении на работе суды обязаны применять не часть (1) ст. 118 *Гражданского процессуального кодекса Республики Молдова* (далее – ГПК РМ) № 225-XV от 30.05.2003 года, согласно которой каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основание своих требований и возражений, если иное не установлено законом [3], а часть (2) ст. 89 ТК РМ, которая обязывает ответчика доказать необоснованность иска, т.е. законность увольнения истца.

Такой вывод вытекает из части (3) ст. 6 закона РМ № 780-XV от 27.12.2001 года «О законодательных актах», которая гласит: «Специальный законодательный акт содержит нормы права, применяемые исключительно к некоторым видам общественных отношений или категориям субъектов, строго определенным путем отступления от общего правила. В случае противоречия между нормой общего законодательного акта и нормой специального законодательного акта, имеющих равную юридическую силу, применяется норма специального законодательного акта»[4].

Согласно части (1) ст. 90 ТК РМ при восстановлении на работе работника, незаконно переведенного на другую работу или незаконно освобожденного от работы, работодатель обязан возместить ему нанесенный ущерб.

Согласно части (2) ст. 90 ТК РМ возмещение работодателем ущерба, нанесенного работнику, включает:

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

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

c) возмещение причиненного работнику морального ущерба.

Пункт a) части (2) ст. 90 ТК РМ в императивной форме, четко и недвусмысленно обязывает работодателя компенсировать работнику среднюю заработную плату за весь период вынужденного отсутствия на работе.

Однако, наши судебные инстанции нередко нарушают эту императивную форму в случаях, когда незаконно уволенные работники после увольнения работали на других предприятиях. Например, работник был уволен по п. e) части (1) ст. 86 ТК РМ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной решением аттестационной комиссии). Работник обратился в суд первой

инстанции, который признал увольнение незаконным и вынес решение о взыскании с ответчика среднего заработка за все время вынужденного отсутствия на работе.

Ответчик обжаловал решение суда, требуя уменьшить размер материального ущерба, т.к. истец после незаконного увольнения работал на другом предприятии.

Апелляционная жалоба ответчика была отклонена.

Ответчик обратился в *Высшую судебную палату РМ* с кассационной жалобой, в которой требовал уменьшить размер присуждаемой истцу суммы материального ущерба (неполученной заработной платы на сумму заработной платы, полученной истцом за работу на другом предприятии).

Высшая судебная палата РМ определением от 22.04.2015 года № 2ra-617/15 отменила определение апелляционной инстанции и решение суда первой инстанции и вернула дело на новое рассмотрение для перерасчета суммы материального ущерба. В определении указано, что исчисление заработной платы, которой был лишен незаконно уволенный работник, следует производить только в размере разницы между размером заработной платы на предыдущем месте работы и заработной платой по новому месту работы [5].

По нашему мнению, определение *Высшей судебной палаты РМ* от 22.04.2015 года № 2ra-617/15 не соответствует императивной норме законодательства – пункту a) части (2) ст. 90 ТК РМ и пункту b) части (1) ст. 330 ТК РМ, согласно которой работодатель обязан возместить лицу неполученную им заработную плату во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает в случае незаконного освобождения или незаконного перевода на другую работу.

Эти императивные нормы не содержат никаких оговорок и должны толковаться только однозначно. ТК РМ не содержит норм, позволяющих полностью или частично освободить работодателя от материальной ответственности за незаконное увольнение работника. Не исключены ситуации, когда незаконно уволенный работник устроился на работу с более высокой заработной платой на следующий день после незаконного увольнения. Тогда судебные инстанции должны полностью освободить работодателя от материальной ответственности за незаконное увольнение.

В Российской Федерации судебные инстанции взыскивают с работодателя неполученную работником в связи с незаконными увольнениями заработную плату, независимо от того, что они работали после увольнения на других предприятиях.

Суды обязаны правильно применять законы и не имеют права изменять их. Судьи Высшей судебной палаты РМ который вынесли определение от 22.04.2015 года № 2ra-617/15, де факто изменили пункт d) части (2) ст. 90 ТК РМ, нарушив право работника и частично освободив работодателя от материальной ответственности за незаконное увольнение работника. Основания применения юридической ответственности и основания полного или частичного освобождения от юридической ответственности могут устанавливаться только законами. Судьи не вправе изменять или дополнять законы, т.к. закон не наделяет их законодательной функцией. Тем более судьи не должны нарушать законы.

Согласно ст. 239 ГПК РМ решение судебной инстанции должно быть законным и обоснованным. Судебная инстанция основывает решение лишь на обстоятельствах, которые непосредственно выяснены ею, и доказательствах, которые были исследованы в судебном заседании.

А как можно назвать законным определение *Высшей судебной палаты РМ* от 22.04.2015 года № 2ra-617/15, если оно не основано ни на каком законе (закона, позволяющего частично освободить работодателя от материальной ответственности за незаконное увольнение нет) и нарушает пункт a) части (2) ст. 90 ТК РМ.

Согласно части (3) ст. 90 ТК РМ размер суммы возмещения морального ущерба определяется судебной инстанцией с учетом оценки действий работодателя, но не может быть меньше среднемесячной заработной платы работника.

Легальное определение понятия «моральный вред» дано в части (1) ст.1422 ГК РМ, согласно которой в случае причинения лицу морального вреда (нравственных или физических страданий) посредством деяний, посягающих на его личные неимущественные права, а также в других предусмотренных законом случаях судебная инстанция вправе обязать ответственное за вред лицо возместить его в денежном эквиваленте.

Понятие «вред» и понятие «ущерб» являются тождественными.

Подробное описательное определение понятия моральный ущерб» содержится в пунктах 3, 4 и 5 постановления пленума *Высшей судебной палаты Республики Молдова* № 9 от 9 октября 2006 года *О применении судебными инстанциями законодательства о возмещении морального ущерба*.

В пункте 5 этого постановления указано: «К широкой категории телесных повреждений относятся физические боли, причиненные человеку путем нанесения ударов, повреждений, ранений и т.д., психические страдания, обусловленные телесными повреждениями, причинением боли, снижением физической выносливости при болях или других осложнениях, беспокойством за дальнейшие действия, эмоциональное истощение, утрата некоторых удовольствий (комфорта, определенных льгот и т.д.).

Эмоциональный (сентиментальный) ущерб состоит из психических страданий, причиненных оскорблением нежных чувств, которые содержат психические страдания, предопределенные потерей или ранением, изувечиванием, изуродованием или тяжким заболеванием близких лиц, потерей работы, раскрытием семейной тайны или врачебной тайны, ограничением или временным лишением определенных прав, а также другими подобными психическими страданиями» [6].

Согласно части (4) ст. 90 ТК РМ 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 РМ, в размере не менее трех его средних месячных заработных плат.

Предусмотренная частью (4) ст. 90 ТК РМ дополнительная компенсация в размере не менее трех средних месячных заработных плат выплачивается в полном размере даже в том случае, если незаконно уволенный работник после незаконного увольнения устроился на работу в другую организацию. Так, работник, уволенный по пункту k) части (1) ст. 86 ТК РМ, обратился в суд с иском о восстановлении на работе и о взыскании причиненного незаконным увольнением ущерба. Затем работник потребовал вместо восстановления на прежней работе компенсации, предусмотренной частью (4) ст.90 ТК РМ. Ответчик потребовал отказать в выплате этой компенсации, ссылаясь, что истец уже работает в другой организации. Работник и его представитель настаивали на выплате компенсации, ссылаясь, что трудовое законодательство не содержит никаких оснований для отказа в выплате компенсации, предусмотренной частью (4) ст. 90 ТК РМ. Высшая судебная палата РМ определением от 29 июля 2015 года № 2ra-1798/15 признала доводы истца обоснованными и взыскала с ответчика в пользу истца неполученную им за время вынужденного отсутствия на работе заработную плату, моральный ущерб и компенсацию, предусмотренную частью (4) ст.90 ТК РМ. При этом Высшая судебная палата РМ указала, что трудоустройство незаконно уволенного работника на другом предприятии не освобождает работодателя от выплаты денежной компенсации, предусмотренной частью (4) ст.90 ТК РМ [7].

Часть (4) ст.90 ТК РМ не устанавливает верхнего предела компенсации.

По нашему мнению, часть (4) ст.90 ТК РМ следует изменить, установив, что дополнительная компенсация в зависимости от продолжительности работы работника на данном предприятии выплачивается в размере не менее 3 и не более 7 средних месячных заработных плат работника.

Согласно части (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.

Часть (2) ст. 196 ТК РМ является отсылочной нормой права, т.к. не определяет размеры и условия предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных в случае повреждения здоровья работника или смерти работника, а отсылает к действующему законодательству.

Ответственность за повреждение здоровья любых физических лиц, в том числе и работников, установлена ст. 1418 ГК РМ, а ответственность за причинение смерти любому физическому лицу, в том числе и работнику, установлена ст. 1419 ГК РМ.

В пункте 1 постановления *Пленума Высшей судебной палаты РМ* № 6 от 04.07.2005 года «О практике применения судебными инстанциями материального законодательства о взыскании ущерба, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья либо связанного со смертью лица» указано: «При рассмотрении дел, касающихся возмещения вреда, причиненного

повреждением здоровья, следует учитывать то, что юридические отношения в этой области регламентированы, в частности следующими нормативными актами:
- *Конституцией Республики Молдова* - ст. 47 *часть 2;*
- *Гражданским кодексом*, принятым Законом № 1107-XV от 06.06.2002 года - ст.1398 -1424;
- *Трудовым кодексом*, принятым Законом № 154-XV от 28.03.2003 года - ст.196, 222-224, 248, 255, 327-328;
- *Законом о порядке перерасчета сумм возмещения ущерба, причиненного работникам увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей*, № 278-XIV от 11.02.1999 года [8];
- *Положением о выплате предприятиями, организациями и учреждениями единовременного пособия в связи с утратой трудоспособности или смертью работника вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания*, утвержденным Положением *Правительства Республики Молдова* № 513 от 11.08.1993 года с последующими изменениями и дополнениями [9];

Ответственность в случае смерти потерпевшего установлена ст. 1419 ГК РМ.

Согласно части (1) ст. 1420 ГК РМ возмещение вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья либо связанного со смертью лица, осуществляется в виде ежемесячных платежей.

Согласно части (2) ст. 1420 ГК РМ возмещение расходов, которые будут понесены в связи с увечьем или иным повреждением здоровья, может быть установлено предварительно на основании заключения уполномоченного медицинского органа, в том числе при необходимости предварительной оплаты требуемых услуг и вещей (приобретение путевки в санаторий, оплата проезда, приобретение специальных транспортных средств и т.п.).

Согласно части (3) ст. 1420 ГК РМ при наличии обоснованных причин судебная инстанция по требованию лица, имеющего право на возмещение вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья либо связанного со смертью лица, с учетом возможностей ответственного за вред лица, может установить выплату возмещения в виде единовременного платежа, исчисленного за период не более трех лет.

Если вред причинен источником повышенной опасности, применяется ст. 1410 ГК РМ.

Согласно части (1) ст. 1410 ГК РМ лица, деятельность которых связана с повышенной опасностью для окружающих (эксплуатация транспортных средств, оборудования, механизмов, использование электроэнергии, взрывчатых веществ, осуществление строительных работ и др.), обязаны возместить вред, причиненный источником повышенной опасности, если не докажут, что вред возник вследствие форс-мажорных обстоятельств (за исключением случаев, когда вред возник вследствие эксплуатации воздушного транспортного средства) или умысла потерпевшего.

В остальных случаях (случаях причинения вреда не источником повышенной опасности) применяется ст. 1398 ГК РМ. в этих случаях вред возмещается только при условии, если потерпевший докажет, что вред причинен по вине лица, причинившего вред.

По нашему мнению, ст. 1398 ГК РМ следует дополнить частью (1^1), согласно которой лицо, причинившее вред, обязано его возместить, если не докажет, что вред причинен не по его вине.

Согласно части (1) ст. 330 ТК РМ работодатель обязан возместить лицу не полученную им заработную плату во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

По нашему мнению, ст. 151 ТК РМ следует изменить, установив, что в случае задержки выдачи трудовой книжки по вине работодателя последний обязан возместить работнику средний заработок за все время задержки трудовой книжки.

Согласно части (2) ст. 330 ТК РМ в случае задержки по вине работодателя выплаты заработной платы (статья 142), отпускного пособия (статья 117), выплат в связи с освобождением (статья 143) или других выплат (статьи 123, 124, 127, 139, 186, пункт j) статьи 227, часть (8) статьи 228 и др.), причитающихся работнику, ему выплачиваются дополнительно за каждый день просрочки 0,1% от суммы, не выплаченной в срок.

Сроки выплат заработной платы установлены ст. 142 и 143 ТК РМ, сроки выплаты отпускного пособия – ст. 117 ТК РМ, сроки других выплат – ст. 123, 124, 127, 139, 186, 227 и 228 ТК РМ. нарушение этих сроков влечет взыскание дополнительно в размере 0,1% от невыплаченной в срок суммы за каждый день просрочки.

Полагаем, что размер этой суммы следует увеличить до 0,2% в день. Согласно части (1) ст. 146 ТК РМ банки выплачивают предприятиям пеню в размере 0,2% от суммы задолженности за каждый день просрочки.

Согласно части (1) ст. 331 ТК РМ работодатель, причинивший материальный ущерб работнику в результате ненадлежащего выполнения своих обязанностей возмещает этот ущерб в полном размере. Размер материального ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данном населенном пункте на момент возмещения согласно статистическим данным.

Установленная частью (1) ст. 331 ТК РМ ответственность за причиненный работнику материальный ущерб, фактически является гражданско-правовой ответственностью.

Причиненный имуществу работника ущерб возмещается по правилам, установленным ст. 1398-1410 ГК РМ.

Библиография:

1. *Официальный монитор РМ*, № 159-162 от 29.07.2003 г.
2. *Официальный монитор РМ*, № 82-86 от 22.06.2002 г.
3. *Официальный монитор РМ*, № 130-134 от 21.06.2013 г.
4. *Официальный монитор РМ*, № 36-38 от 14.03.2002 г.
5. *Кадры и заработная плата*, 2015 г., № 5 (101), с. 99
6. *Бюллетень Высшей судебной палаты Республики Молдова*, № 6, 2007 г., с. 26.
7. *Кадры и заработная плата*, 2015 г., № 8 (104), с. 95-97.
8. *Официальный монитор РМ*, № 24-25/107 от 11.03.1999 г.
9. *Официальный монитор РМ*, № 8/246 от 30.08.1993 г.