

# ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

В. Т. Савин\*

## Некоторые проблемы материальной ответственности работодателя за задержку выдачи работнику трудовой книжки

**Аннотация.** Объектом исследования в настоящей статье являются отношения по материальной ответственности работодателя, наступающей в связи с незаконным лишением работника возможности трудиться. Предметом исследования стали вопросы, связанные с понятием материальной ответственности работодателя за задержку выдачи работнику трудовой книжки, современным состоянием и дальнейшим развитием норм ТК РФ, направленных на регулирование данной разновидности юридической ответственности. Автор анализирует используемый в абз. 4 ст. 234 ТК РФ термин «задержка», определение которого в указанной норме отсутствует, что показало его способность охватить своим понятием такие категории, как «трудовая книжка» и «дубликат трудовой книжки». При этом особое внимание уделяется рассмотрению имеющейся в науке трудового права позиции, согласно которой материальная ответственность работодателя за задержку трудовой книжки наступает только в случае препятствования поступлению работника на другую работу. Методологическую основу исследования составили: общенаучный диалектический метод, универсальные научные методы (системно-структурный, функциональный, методы анализа и синтеза, индукции и дедукции), а также специальные научные методы (сравнительно-правовой, формально-логический). Новизна исследования заключается в рассмотрении малоизученного в науке трудового права вопроса о материальной ответственности работодателя за задержку выдачи трудовой книжки. Особым вкладом в изучение материальной ответственности работодателя является научная разработка дефиниции термина «задержка», которая, по мнению автора, должна быть закреплена в абз. 4 ст. 234 ТК РФ, а также внесение предложений по совершенствованию норм трудового законодательства.

**Ключевые слова:** работник, работодатель, материальная ответственность работодателя, задержка выдачи трудовой книжки, трудовая книжка, дубликат трудовой книжки, возмещение ущерба.

**DOI: 10.17803/1994-1471.2017.84.11.121-129**

**М**атериальная ответственность работодателя, установленная ст. 234—237 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ), признана в трудовом праве основным способом защиты трудовых прав и законных интересов работников, что очень важно в услови-

---

© Савин В. Т., 2017

\* Савин Виктор Тихонович, кандидат юридических наук, профессор кафедры земельного, трудового и экологического права Кубанского государственного аграрного университета  
svt.2002@mail.ru  
350044, Россия, г. Краснодар, ул. Калинина, 13

ях развития рыночных отношений в России. При этом особое значение имеет ст. 234 ТК РФ, предусматривающая обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Одним из таких случаев, согласно абз. 4 данной статьи, является задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, которая влечет его материальную ответственность. Однако этому вопросу в науке трудового права не уделяется достаточного внимания, что вызывает потребность в проведении его дальнейшего исследования.

Противоправные действия работодателя, связанные с задержкой выдачи трудовой книжки, препятствуют трудоустройству работника к другому работодателю, в связи с чем он не имеет возможности получать заработную плату. Не полученную работником заработную плату работодатель, согласно указанному абзацу, обязан возместить ему за весь период времени от прекращения трудового договора до выдачи трудовой книжки, которая могла быть заработана за это время и фактически не была им получена в связи с задержкой выдачи трудовой книжки.

Очевидно, что термин «задержка» в формулировке абз. 4 ст. 234 ТК РФ является ключевым для наступления материальной ответственности работодателя. Тем не менее понятие указанного термина в этой норме не раскрывается, что вызывает потребность в его изучении. В отличие от законодательства о труде, в науке трудового права приводится немалое количество различных понятий данной категории. Так, по мнению К. Н. Гусова и Ю. Н. Полетаева, «под задержкой выдачи работнику трудовой книжки понимается:

- 1) невыдача трудовой книжки в день увольнения работника по вине работодателя (например, отсутствие в день увольнения работников кадровой службы). Не может служить основанием для задержки выдачи трудовой книжки несдача работником ма-

териальных ценностей, а также служебной документации, невозвращение спецодежды и т.д.;

- 2) ненаправление работодателем уведомления работнику о необходимости явиться за ней либо дать согласие о направлении ее по почте, если в день увольнения работник отсутствовал на работе либо отказался от ее получения (ст. 84.1 ТК РФ);
- 3) отказ от выдачи дубликата трудовой книжки без внесения в нее записи об увольнении или переводе на другую работу, признанной недействительной, а также при утрате трудовой книжки после увольнения или нарушении 15-дневного срока выдачи дубликата со дня обращения к работодателю с соответствующим заявлением»<sup>1</sup>.

Данное суждение не лишено некоторых недостатков. Так, в третьем случае задержки выдачи трудовой книжки авторы используют термин «отказ», расцениваемый ими как задержка исполнения трудовых обязанностей работодателем. Однако понятие данного термина в трудовом законодательстве отсутствует, что делает его недостаточно информативным, поэтому он становится трудно понимаемым в указанном контексте.

По этому поводу в литературе отмечается, что словарь русского языка для понимания слова «отказ» отсылает к производным словам: 1) отказать, что значит «ответить отрицательно на просьбу, требование» и 2) отказаться, которое понимается как «выразить свое несогласие, не пожелать сделать что-нибудь, не пожелать признать, принять что-нибудь»<sup>2</sup>.

Принимая во внимание значение этих слов, надо полагать, что работодатель в рассматриваемом случае отказа от выдачи дубликата трудовой книжки должен заявить о своем нежелании выполнить обязанности, возложенные на него п. 31 и 33 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 (ред. от 25.03.2013)

<sup>1</sup> Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н. Ответственность по российскому трудовому праву. М., 2011. С. 149.

<sup>2</sup> Савин В. Т. Материальная ответственность работодателя за задержку исполнения им решений органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров о восстановлении работника на прежней работе // Пробелы в российском законодательстве. 2016. № 8. С. 144.

<sup>3</sup> СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539 ; 2013. № 13. Ст. 1559.

«О трудовых книжках»<sup>3</sup> (далее — Правила), т.е. поставить об этом в известность другую сторону трудового договора — наемного работника.

Но законодатель не регламентирует процедуру осуществления работодателем отказа от исполнения требований данных норм. Это говорит о том, что отказ в изложенном понимании на практике не может происходить в какой-либо легальной форме. К тому же работодателю, решившему для себя не выполнять просьбу работника о выдаче ему дубликата трудовой книжки, вовсе не обязательно публично об этом заявлять, так как он, не предпринимая подобных действий, может не выдавать его в течение длительного времени.

Таким образом, термин «отказ» неприменим к отношениям по материальной ответственности работодателя за несвоевременную выдачу работнику трудовой книжки, что исключает для него возможность быть основанием ее наступления.

Данное обстоятельство свидетельствует о том, что слово «отказ» не аналогично слову «задержка», поэтому попытка авторов анализируемой позиции раскрыть понятие последнего через термин «отказ» является ошибочным, а сам он представляется не совсем удачным и вполне может быть заменен адекватным словом «невыдача».

К тому же анализируемое мнение делает понятие термина «задержка» очень узким, так как оставляет за его рамками другие случаи невыдачи трудовой книжки. Так, согласно ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ работодатель обязан по письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня его обращения.

Кроме того, на основании п. 33 Правил работодатель по последнему месту работы работника по его письменному заявлению обязан выдать дубликат трудовой книжки, если трудовая книжка (вкладыш) пришла в негодность (обгорела, порвана, испачкана и т.п.). Неисполнение работодателем этих обязанностей есть не что иное, как задержка выдачи работ-

нику трудовой книжки, которая влечет материальную ответственность работодателя по абз. 4 ст. 234 ТК РФ.

Более обширный круг случаев невыдачи (задержки выдачи) трудовой книжки приводят О. В. Абрамова и А. К. Гаврилина:

- 1) невыдача трудовой книжки по вине работодателя в день увольнения работника (например, потеря трудовой книжки, отсутствие в день увольнения работника работников кадровой службы);
- 2) ненаправление работодателем уведомления работнику о необходимости явиться за ней либо дать согласие о направлении ее по почте, если в день увольнения работник отсутствовал на работе либо отказался от ее получения (ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ);
- 3) неполучение трудовой книжки после увольнения, когда по письменному обращению работника она должна быть выдана работодателем не позднее трех рабочих дней со дня обращения (ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ);
- 4) отказ от выдачи дубликата трудовой книжки без внесения в нее записи об увольнении или переводе на другую работу, признанной недействительной, а также при утере трудовой книжки после увольнения или нарушении 15-дневного срока выдачи дубликата со дня обращения к работодателю с соответствующим заявлением (п. 31, 33 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225)<sup>4</sup>.

Тем не менее этот перечень случаев задержки выдачи трудовой книжки также нельзя признать полным, так как в него включены не все случаи невыдачи работнику дубликата трудовой книжки. К тому же термин «отказ», используемый в четвертом случае приведенного перечня, как уже ранее отмечалось, является некорректным и должен быть заменен словом «невыдача».

Несколько иную точку зрения высказывает Л. А. Чиканова, которая полагает, что «задержкой выдачи трудовой книжки, влекущей обя-

<sup>4</sup> Абрамова О. В., Гаврилина А. К. Материальная ответственность сторон трудового договора. Комментарий к разделу XI Трудового кодекса Российской Федерации / под общ. ред. Ю. П. Орловского. М., 2011. С. 14.

занность работодателя возместить работнику материальный ущерб, следует считать невыдачу ее работнику в установленные ст. 84.1 ТК РФ сроки»<sup>5</sup>. С этим трудно согласиться, так как данная норма не охватывает весь круг случаев задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, что ведет к необоснованному освобождению работодателя от материальной ответственности.

Ведь помимо перечисленных в ней обязанностей работодателей, Правила закрепляют и другие, которые связаны с трудовыми книжками. Так, согласно п. 31 Правил, лицо, утратившее трудовую книжку, обязано немедленно заявить об этом работодателю по последнему месту работы, а работодатель выдает работнику дубликат трудовой книжки не позднее 15 дней со дня подачи работником заявления.

В соответствии с п. 33 Правил работодатель по последнему месту работы работника по его письменному заявлению обязан выдать ему дубликат трудовой книжки без внесения в нее записи об увольнении или переводе на другую работу, признанной недействительной. На основании этого же пункта работодатель по последнему месту работы работника по его письменному заявлению обязан выдать дубликат трудовой книжки, если трудовая книжка (вкладыш) пришла в негодность (обгорела, порвана, испачкана и т.п.).

В пункте 34 Правил предусматривается, что «при массовой утрате работодателем трудовых книжек работников в результате чрезвычайных ситуаций (экологические и техногенные катастрофы, стихийные бедствия, массовые беспорядки и другие чрезвычайные обстоятельства) трудовой стаж этих работников устанавливается комиссией по установлению стажа, создаваемой органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации... Работодатель на основании акта комиссии выдает работнику дубликат трудовой книжки».

Вместе с тем обязанность работодателя по выдаче работнику дубликата трудовой книжки предусмотрена и в абз. 1 п. 22 Правил, согласно которому лицам, освобожденным от работы (должности) и отстраненным от должности, работодатель должен выдать дубликат трудовой книжки без записи, признанной недействительной.

Однако анализ федеральных законов «О прокуратуре Российской Федерации»<sup>6</sup> и «О государственной гражданской службе Российской Федерации»<sup>7</sup>, применяющих категорию «освобождение от замещаемой должности», показывает, что она не в состоянии выступать в качестве самостоятельного основания прекращения отношений по гражданской службе, так как разрыв этих отношений происходит не посредством освобождения гражданского служащего от занимаемой должности, а в форме его увольнения, которое фиксируется представителем нанимателя в приказе (распоряжении) и в трудовой книжке.

Категория же «отстранение от должности», содержащаяся в абз. 1 п. 22 Правил, также не является основанием расторжения трудовых отношений между работником и работодателем. Ведь отстранение от должности — это временное недопущение работника к работе, которое не влечет прекращения трудовых отношений<sup>8</sup>. Поэтому у него нет необходимости обращаться к работодателю по поводу выдачи дубликата трудовой книжки в случае признания незаконным его привлечения к уголовной ответственности.

Все это подчеркивает несоответствие данной нормы трудовому законодательству, в связи с чем законодателю необходимо исключить ее из п. 22 Правил, тем более что в этом акте присутствует конкретизированная и не противоречащая ТК РФ и федеральным законам норма (п. 33), которая опосредует подобные отношения по выдаче дубликата трудовой книжки.

<sup>5</sup> Трудовое право России : учебник / отв. ред. Ю. П. Орловского. М., 2014. С. 411.

<sup>6</sup> Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 07.03.2017) «О прокуратуре Российской Федерации» // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 1992. № 8. Ст. 366 ; СЗ РФ. 2017. № 11. Ст. 1536.

<sup>7</sup> Федеральный закон РФ от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 03.04.2017) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215 ; 2017. № 15 (ч. I). Ст. 2139.

<sup>8</sup> Савин В. Т. Материальная ответственность работодателя за незаконное отстранение работника от работы // Труд и социальные отношения. 2014. № 11/12. С. 101.

Таким образом, невыполнение работодателем обязанностей по выдаче дубликатов трудовых книжек, закрепленных в вышеприведенных пунктах Правил, препятствует работнику поступить на работу к новому работодателю в силу отсутствия у него дубликата основного документа о его трудовой деятельности. Тем самым он незаконно лишается возможности трудиться, в результате чего ему причиняется материальный ущерб, образовавшийся в связи с неполучением им заработной платы, что согласно абз. 4 ст. 234 ТК РФ влечет материальную ответственность работодателя.

Учитывая это, следует заметить, что термин «задержка» в равной мере применим к категориям «трудовая книжка» и «дубликат трудовой книжки», в связи с чем может охватить их своим понятием. Поэтому под термином «задержка» понимается как невыдача трудовой книжки, так и невыдача дубликата трудовой книжки. Следовательно, невыдачу работнику дубликата трудовой книжки вследствие неисполнения работодателем обязанностей, установленных в п. 31, 33 и 34 Правил, нужно рассматривать как задержку, о которой говорится в абз. 4 ст. 234 ТК РФ.

Как вытекает из содержания данной нормы, задержка выдачи дубликата трудовой книжки по вине работодателя является правонарушением, влекущим его обязанность возместить причиненный работнику материальный ущерб в полном размере, образовавшийся в связи с утраченной им заработной платы. А, как известно, любая обязанность субъекта должна быть обеспечена юридической ответственностью, в связи с чем работодатель, не исполнивший требований вышеотмеченных пунктов Правил, должен нести материальную ответственность на основании абз. 4 ст. 234 ТК РФ.

Но в этой норме не содержится никаких указаний по поводу дубликата трудовой книжки, в связи с чем исключается материальная ответственность работодателя за его задержку, что явно не обеспечивает защиту трудовых прав работника. Поэтому необходимо внести в ч. 4 ст. 234 ТК РФ в качестве ее основного элемента такую категорию, как «дубликат трудовой книжки», что обеспечит возможность привлечения работодателя к данной разновидности материальной ответственности.

Обобщая вышеизложенное, можно сказать, что под термином «задержка», выполняющим основную роль в наступлении материальной ответственности работодателя, предусмотренной абз. 4 ст. 234 ТК РФ, нужно понимать:

- 1) невыдачу трудовой книжки в день увольнения работника по вине работодателя (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ);
- 2) ненаправление работодателем уведомления работнику о необходимости явиться за ней либо дать согласие о направлении ее по почте, если в день увольнения работник отсутствовал на работе либо отказался от ее получения (ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ);
- 3) неполучение трудовой книжки после увольнения, когда по письменному обращению работника она должна быть выдана работодателем не позднее 3 рабочих дней со дня обращения (ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ);
- 4) невыдачу работнику дубликата трудовой книжки свыше 15-дневного срока со дня подачи работником заявления в связи с утратой им трудовой книжки (п. 31 Правил);
- 5) невыдачу работнику по его письменному заявлению дубликата трудовой книжки без внесения в нее записи об увольнении или переводе на другую работу, признанной недействительной (п. 33 Правил);
- 6) невыдачу работнику по его письменному заявлению дубликата трудовой книжки, которая пришла в негодность (обгорела, порвана, испачкана и т.п.) (п. 33 Правил);
- 7) невыдачу работнику дубликата трудовой книжки при массовой утрате работодателем трудовых книжек работников в результате чрезвычайных ситуаций (экологические и техногенные катастрофы, стихийные бедствия, массовые беспорядки и другие чрезвычайные обстоятельства) (п. 34 Правил).

В данном перечне некоторые из случаев задержки выдачи трудовой книжки и ее дубликата не согласуются с ч. 5, введенной Федеральным законом от 30.06.2006 в ст. 65 ТК РФ. Из ее содержания вытекает, что оформить работнику новую трудовую книжку в связи с ее утратой или повреждением должен работодатель, к которому тот нанимается на работу. Но в то же время п. 31 и 33 Правил имеют в виду другого работодателя, так как согласно этим пунктам трудовая книжка в тех же случаях выдается работодателем по последнему месту работы наемного работника, что более логично.

Помимо этого, указанная норма обязывает работодателя оформить новую трудовую книжку по письменному заявлению лица, поступающего к нему на работу, в случаях отсутствия у него трудовой книжки в связи с ее утратой или повреждением. При этом не поясняется, что следует понимать под термином «новая», применительно к категории «трудовая книжка». Но на основании п. 31 и 33 Правил работодатель в случаях отсутствия у работника трудовой книжки в связи с ее утратой или повреждением обязан выдать ему не новую трудовую книжку, а дубликат прежней трудовой книжки.

Сложившаяся негативная ситуация создает определенные трудности для применения этих норм и понимания термина «задержка», используемого абз. 4 ст. 234 ТК РФ, что требует их устранения. При этом необходимо учитывать большое значение п. 31 и 33 Правил, заключающееся в том, что они характеризуются своей логичностью во взаимодействии с другими нормами трудового законодательства и адекватностью реальной действительности, сложившейся в течение многих десятилетий в сфере порядка оформления и выдачи трудовых книжек.

Поэтому, думается, будет правильным дополнить ч. 5 ст. 65 ТК РФ некоторыми положениями п. 31 и 33 Правил, в связи с чем ее обновленная редакция будет выглядеть в следующем виде: «В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель по последнему месту работы этого лица обязан по письменному заявлению (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) выдать ему не позднее 15 дней со дня его подачи дубликат трудовой книжки».

Таким образом, исходя из вышеприведенного перечня случаев невыдачи работнику важных документов, надо полагать, что термин «задержка» означает невыполнение работодателем предусмотренных нормами трудового законодательства правил выдачи трудовой книжки или ее дубликата, результатом чего явилась их невыдача работнику.

В связи с рассматриваемым вопросом нельзя не упомянуть имеющуюся в литературе по трудовому праву точку зрения, согласно которой материальная ответственность работодателя за задержку выдачи трудовой книжки наступает только в случае, если она мешала работнику трудоустроиться к другому работодателю. Так, В. Л. Гейхман и И. К. Дмитриева полагают, что если задержка работодателем выдачи трудовой книжки препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула<sup>9</sup>.

Аналогичное мнение высказывает В. А. Абалдуев, который пишет: «При взыскании на основании ст. 234 заработка за время задержки трудовой книжки работник должен будет доказать тот факт, что невыдача трудовой книжки препятствовала поступлению на новую работу, а при отсутствии обращений к другим работодателям или при отказе в приеме на работу по иным основаниям вынужденный прогул оплачиваться не должен»<sup>10</sup>.

Из данных суждений вытекает, что в случае, когда задержка трудовой книжки не препятствовала работнику заключить трудовой договор с другим работодателем, то ему не возмещается ущерб, причиненный в связи с лишением его возможности трудиться.

Вряд ли можно поддержать эту позицию по нескольким причинам. Если работодателем была допущена задержка выдачи трудовой книжки или ее дубликата, то это является его противоправным деянием, которое нельзя расценить иначе, как трудовым правонарушением. Оно, как следует из общепризнанного положения в общетеоретической науке права, является началом и основанием юридической ответственности<sup>11</sup>. Применительно к анализируемой ситуации трудовое правонарушение (задержка) есть основание материальной ответственности работодателя, при этом оно само по себе или посредством связанных с ним каких-либо условий не способно повлиять на изменение или отмену этой ответственности.

<sup>9</sup> Гейхман В. Л., Дмитриева И. К. Трудовое право : учебник для вузов. М., 2011. С. 368.

<sup>10</sup> Абалдуев В. А. Юридическая ответственность как средство обеспечения имущественных прав работников: актуальные проблемы трудового и смежных с ним отраслей права // Проблемы ответственности в сфере труда. М., С. 103—104.

<sup>11</sup> Матузов Н. И., Малько А. В. Теория государства и права : учебник. М., 2005. С. 467—468.

Поэтому, применяя термин «задержка» в абз. 4 ст. 234 ТК РФ, законодатель тем самым подчеркивает, что для взыскания ущерба с работодателя достаточно самого факта задержки выдачи трудовой книжки и ее дубликата, который абсолютно не нуждается, во-первых, в выяснении вопроса о препятствовании или непрепятствовании задержки трудовой книжки трудоустройству работника к новому работодателю; во-вторых, в доказывании работником, что невыдача трудовой книжки лишила его возможности поступить на новую работу.

Кроме того, обсуждаемое мнение ведет к освобождению работодателя от материальной ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Но институт освобождения является исключением из правил наступления юридической ответственности за совершенное правонарушение, характеризующимся наличием оснований освобождения от юридической ответственности. Под ними нужно понимать юридические факты или фактические обстоятельства, при наличии которых в силу норм права снимается обязанность претерпевать меры государственного принудительного воздействия за совершенное правонарушение<sup>12</sup>.

Однако абз. 4 ст. 234 ТК РФ не содержит таких юридических фактов или фактических обстоятельств, которые освобождали бы работодателя от его обязанности возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате задержки выдачи трудовой книжки или ее дубликата.

К тому же, обращает на себя внимание разный подход законодателя к решению вопроса о наступлении у работодателя обязанности возместить работнику не полученный им заработок в рамках одного и того же абз. 4 ст. 234 ТК РФ. В данной норме возникновение материальной ответственности работодателя за задержку выдачи трудовой книжки не ставится в зависимость от факта ее препятствования трудоустройству работника на новую работу.

В то же время в отношении возникновения обязанности работодателя возместить ущерб работнику в связи с внесением в тру-

довую книжку неправильной формулировки причины его увольнения, в ч. 8 ст. 394 ТК РФ предусматривается, что «если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула».

Из этой нормы вытекает необходимость доказать, что неправильная формулировка причины увольнения работника препятствовала поступлению работника на другую работу. И если будет доказано, что она не препятствовала его трудоустройству, то это не повлечет наступления обязанности работодателя возместить работнику ущерб, т.е. он освобождается от материальной ответственности.

Изложенное дает основание полагать, что задержка трудовой книжки в отношении по материальной ответственности сторон трудового договора является самостоятельным юридическим фактом, обладающим способностью выступать в качестве основания материальной ответственности работодателя без каких-либо дополнительных условий ее наступления.

Верховный Суд РФ в п. 61 своего постановления от 17.03.2004 № 2<sup>13</sup> полностью разделяет такой подход законодателя к пониманию основания возникновения обязанности работодателя возместить материальный ущерб, причиненный работнику в результате задержки выдачи трудовой книжки. При этом он ничего не говорит о необходимости доказывать, что задержка трудовой книжки препятствовала поступлению работника на другую работу.

Таким образом, при всей несостоятельности анализируемой научной позиции вышеуказанных ученых-трудовиков тем не менее нужно отметить, что ее наличие в науке трудового права свидетельствует об отсутствии однозначного понимания значения термина «задержка», играющего основную роль в решении вопроса о привлечении работодателя к материальной ответственности по абз. 4 ст. 234 ТК РФ.

<sup>12</sup> Теория государства и права : учебник для бакалавров / под ред. В. К. Бабаева. М., 2013. С. 650.

<sup>13</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6 ; 2016. № 2.

Поэтому ограничиться только раскрытием понятия термина «задержка» будет недостаточно для того, чтобы сформулировать его определение в полном объеме. Для достижения этого в него также необходимо включить указание, согласно которому сам факт задержки выдачи трудовой книжки уже влечет обязанность работодателя возместить работнику не полученную им заработную плату.

Анализ двух оснований наступления материальной ответственности работодателя, содержащихся в абз. 4 ст. 234 ТК РФ, показал, что первое из них не требует доказательств того, что задержка выдачи трудовой книжки препятствовала поступлению работника на новую работу. Второе же основание, наоборот, вызывает потребность в доказывании того, что запись в трудовой книжке препятствовала работнику заключить трудовой договор с другим работодателем, отчего в конечном счете зависит решение вопроса о привлечении работодателя к материальной ответственности.

Такое неоднозначное положение, сложившееся в абз. 4 ст. 234 ТК РФ, вызывает необходимость его разделения на две самостоятельные части. В связи с этим правило о наступлении обязанности работодателя возместить работнику не полученный им заработок в случае

задержки выдачи трудовой книжки или ее дубликата оставить в абз. 4 в качестве самостоятельной нормы. Остальную его часть, связанную с внесением в трудовую книжку определенных записей, выделить в абз. 5, который дополнит перечень случаев материальной ответственности работодателя, закрепленный в ст. 234 ТК РФ.

Поэтому абз. 4 следует закрепить в ст. 234 ТК РФ в обновленной редакции, в связи с чем указанная норма в части внесенного в нее изменения будет выглядеть следующим образом:

«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 задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки или ее дубликата. Под задержкой понимается невыдача работнику трудовой книжки или ее дубликата вследствие невыполнения работодателем норм трудового законодательства, предусматривающих их выдачу, которая является основанием возмещения материального ущерба работнику, не требующим его обязанности доказывать, что эта задержка препятствовала ему в трудоустройстве на работу».

## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Абалдуев В. А. Юридическая ответственность как средство обеспечения имущественных прав работников: актуальные проблемы трудового и смежных с ним отраслей права // Проблемы ответственности в сфере труда / отв. ред. Г. С. Скачкова. — М., 2007. — С. 94—106.
2. Абрамова О. В., Гаврилина А. К. Материальная ответственность сторон трудового договора. Комментарий к разделу XI Трудового кодекса Российской Федерации / под общ. ред. Ю. П. Орловского. — М. : Контракт, 2011. — 40 с.
3. Гейхман В. Л., Дмитриева И. К. Трудовое право : учебник для вузов. — М. : Юрайт, 2011. — 523 с.
4. Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н. Ответственность по российскому трудовому праву. — М. : Проспект, 2011. — 272 с.
5. Матузов Н. И., Малько А. В. Теория государства и права : учебник. — М. : Юрист, 2005. — 512 с.
6. Савин В. Т. Материальная ответственность работодателя за задержку исполнения им решений органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров о восстановлении работника на прежней работе // Пробелы в российском законодательстве. — 2016. — № 8. — С. 142—147.
7. Савин В. Т. Материальная ответственность работодателя за незаконное отстранение работника от работы // Труд и социальные отношения. — 2014. — № 11/12. — С. 98—107.
8. Теория государства и права : учебник для бакалавров / под ред. В. К. Бабаева. — М. : Юрайт, 2013. — 715 с.
9. Трудовое право России : учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский и А. Ф. Нуртдинова. — М. : Контракт ; Инфра-М, 2014. — 648 с.

*Материал поступил в редакцию 28 июня 2017 г.*

## SOME ISSUES ON EMPLOYER'S LIABILITY FOR THE DELAY IN RETURNING THE EMPLOYEE THE EMPLOYMENT RECORDS BOOK

**SAVIN Victor Tihonovich** — PhD in Law, Professor of the Department of Land, Labour and Environmental Law, Kuban State Agrarian University  
svt.2002@mail.ru  
350044, Russia, Krasnodar, Kalinina Str., 13

**Abstract.** *The object of the research is the employer's liability incurred in connection with the illegal deprivation of the employee the opportunity to work. The subject of research are the questions related to the concept of employer's liability for the delay in returning the employee his employment records book, current status and further development of the Labour Code norms, aimed at regulating the variety of the liability. The author analyses the term 'delay' used in par. 4 art. 234 of the Labour Code of the Russian Federation, which lacks the definition of the term. This showed its ability to cover such categories as 'employment records book' and 'duplicate of the employment records book'. Particular attention is given to reviewing the existing opinion that the employer's liability for delay in returning the book occurs only in case of interference with the employee's application for another job. The methodological basis of the study is as follows: general scientific dialectic method, universal scientific methods (system and structural, functional, methods of analysis and synthesis, induction and deduction), as well as special scientific methods (comparative law, formal-logical). The novelty of the research lies in the consideration of the insufficiently studied labour law question of the employer's liability for the delay in returning the employment record book. Special contribution to the study of the liability of the employer is the scientific development of the 'delay' definition, which, according to the author, should be enshrined in par. 4 art. 234 of the Labour Code of the Russian Federation, as well as putting proposals on perfection of the labour law.*

**Keywords:** *employee, employer, employer's liability, delay in returning the employment records book, employment records book, duplicate of an employment records book, damages.*

### REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. *Abalduev V. A.* Juridicheskaja otvetstvennost' kak sredstvo obespechenija imushhestvennyh prav rabotnikov: aktual'nye problemy trudovogo i smezhnyh s nim otraslej prava // Problemy otvetstvennosti v sfere truda / otv. red. G. S. Skachkova. — M., 2007. — S. 94—106.
2. *Abramova O. V., Gavrilina A. K.* Material'naja otvetstvennost' storon trudovogo dogovora. Kommentarij k razdelu XI Trudovogo kodeksa Rossijskoj Federacii / pod obshh. red. Ju. P. Orlovskogo. — M. : Kontrakt, 2011. — 40 s.
3. *Gejzman V. L., Dmitrieva I. K.* Trudovoe pravo : uchebnik dlja vuzov. — M. : Jurajt, 2011. — 523 s.
4. *Gusov K. N., Poletaev Ju. N.* Otvetstvennost' po rossijskomu trudovomu pravu. — M. : Prospekt, 2011. — 272 s.
5. *Matuzov N. I., Mal'ko A. V.* Teorija gosudarstva i prava : uchebnik. — M. : Jurist#, 2005. — 512 s.
6. *Savin V. T.* Material'naja otvetstvennost' rabotodatelja za zaderzhku ispolnenija im reshenij organov po rassmotreniju individual'nyh trudovyh sporov o vosstanovlenii rabotnika na prezhnej rabote // Probely v rossijskom zakonodatel'stve. — 2016. — № 8. — S. 142—147.
7. *Savin V. T.* Material'naja otvetstvennost' rabotodatelja za nezakonnoe odstranenie rabotnika ot raboty // Trud i social'nye otnoshenija. — 2014. — № 11/12. — S. 98—107.
8. *Teorija gosudarstva i prava : uchebnik dlja bakalavrov / pod red. V. K. Babaeva.* — M. : Jurajt, 2013. — 715 s.
9. *Trudovoe pravo Rossii : uchebnik / otv. red. Ju. P. Orlovskij i A. F. Nurtdinova.* — M. : Kontrakt ; Infra-M, 2014. — 648 s.