Особенности взыскания компенсации морального вреда с работодателя за вред, причиненный его работником

     Согласно статье 151 ГК РФ если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права или посягающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда.

      На основании пункта 1 статьи 1068 ГК РФ юридическое лицо либо гражданин возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей.

       Из буквального толкования статьи 1068 ГК РФ следует, что если вред причинен работником юридического лица при исполнении им своих трудовых (служебных, должностных) обязанностей на основании заключенного трудового договора (служебного контракта), то ответственность за его возмещение возлагается на это юридическое лицо.

      В данной статье содержится определение работника, которое носит целевой, а не общий характер, то есть рассчитано лишь на отношения, регулируемые нормами главы 59 «Обязательства вследствие причинения вреда» ГК, а не на регулирование любых иных, в том числе гражданско-правовых или трудовых отношений.

        Работником считается гражданин, выполняющий работу на основании трудового договора (контракта) (статья 20 ТК РФ). Кроме того, работниками признаются граждане, выполняющие работу по гражданско-правовому договору (подряда). Однако работниками они признаются лишь для целей регулирования деликтных обязательств, для чего требуется наличие двух условий, каждое из которых необходимо, а оба они - достаточны, а именно чтобы работники: 1) действовали или должны были действовать по заданию заказчика (юридического лица или гражданина); 2) действовали под его контролем за ведением работ.

         При разрешении споров о взыскании ущерба с работодателя суды сопоставляют действие работника, которое привело к причинению вреда, и его непосредственные должностные обязанности.

       При этом судебная практика строится на разъяснениях, которые дал Верховный Суд Российской Федерации в определении от 14.03.2014 № 64-КГ14-1: одним из условий ответственности работодателя является причинение вреда работником именно при исполнении им трудовых (служебных, должностных) обязанностей, то есть вред причиняется не просто во время исполнения трудовых обязанностей, а в связи с их исполнением. К таким действиям относятся действия производственного (хозяйственного, технического) характера, совершение которых входит в круг трудовых обязанностей работника по трудовому договору или гражданско-правовому договору. Именно поэтому действия работника расцениваются как действия самого работодателя, который и отвечает за вред.

       Арбитражные суды в своих постановлениях также указывают: «Причинение вреда должно быть прямо связано и сопряжено с действиями производственного или технического характера в их взаимосвязи с трудовыми или служебными обязанностями работника. Для наступления ответственности работодателя работник во время причинения вреда должен действовать по заданию и под руководством работодателя или хотя бы с его ведома в рамках производственной необходимости в связи с рабочим процессом» (постановления Арбитражных судов Поволжского округа от 12.05.2016 по делу № А57-9424/2015, Северо-Кавказского округа от 29.12.2015 по делу № А22-2358/2014).

          Взыскание компенсации за вред, причиненный работником, с которым не оформлены трудовые отношения, возможно лишь в случае, если именно работодатель поручил ему работу и контролировал ее исполнение. Такая позиция также встречается в судебной практике (постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 12.10.2020 № Ф06-66397/2020).