

УДК 349.233

А.И. Гущин*председатель суда Кобринского района**e-mail: guschin@tut.by***ВИНА КАК УСЛОВИЕ ТРУДОПРАВОВОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

Рассматривается проблема вины работника в причинении ущерба как обязательное условие привлечения указанного субъекта трудовых правоотношений к материальной ответственности. Отмечается, что понятие вины как одного из условий трудовой ответственности в трудовом законодательстве отсутствует. Автором предлагаются понятия трудовой ответственности и вины субъекта трудовых правоотношений при совершении трудового правонарушения.

Введение

В соответствии со ст. 44 Конституции Республики Беларусь государство гарантирует каждому право собственности. Собственность, приобретенная законным способом, защищается государством.

Одним из видов государственно-правовой защиты права собственности является институт материальной ответственности работника за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей.

Ст. 53 Трудового кодекса (ТК) Республики Беларусь устанавливает обязанность работника бережно относиться к имуществу нанимателя, принимать меры к предотвращению ущерба.

В современных экономических условиях вопросы сохранности имущества нанимателя, а также недопущения финансовых потерь в результате недостач, растрат, выпуска некачественной продукции и излишних выплат приобрели особую актуальность. Предотвращение таких потерь позволяет снизить себестоимость продукции, а следовательно, повысить ее конкурентоспособность.

Нормы, регулирующие материальную ответственность работника, являются важным инструментом, обеспечивающим соблюдение дисциплины труда и ответственное отношение работников к сохранности имущества нанимателя.

Ст. 400 ТК Республики Беларусь предусмотрено четыре обязательных условия для привлечения работника к материальной ответственности:

- 1) ущерб, причинен нанимателю при исполнении трудовых обязанностей;
- 2) противоправность поведения (действия или бездействия) работника;
- 3) прямая причинная связь между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом;
- 4) вина работника в причинении ущерба.

Таким образом, вина указанного субъекта трудовых правоотношений является одним из четырех необходимых условий привлечения работника к материальной ответственности за причиненный нанимателю ущерб. Вместе с тем само понятие «вина» отсутствует как в трудовом законодательстве, так и в доктрине трудового права, а научные исследования вины как условия ответственности обычно опираются на общетеоретическое, гражданско-правовое или уголовно-правовое ее понимание. Так, по мнению Е.В. Юрчак, вина в трудовом праве исходя из общего определения вины – это психическое отношение субъекта дисциплинарного правонарушения к своему общественно вредному поведению и его последствиям, в котором проявляется его отрицательное субъективное отношение к ценностям общества. Лицо является виновным в совершении трудового правонарушения, если вступившим в законную силу правоприменительным актом дана отрицательная оценка психическому отношению субъекта правонару-

шения к своему деянию и его последствиям, в котором проявилось его отрицательное субъективное отношение к ценностям общества. Вина является основанием привлечения сторон трудового договора к юридической ответственности по нормам трудового права [1]. Общетеоретическое понятие вины как субъективного условия ответственности, выражающегося в психическом отношении правонарушителя к своему неправомерному поведению и его последствиям, в конкретных отраслях права адаптируется к специфике регулируемых правоотношений. Разработка трудового понятия вины остается актуальной проблемой в создании института ответственности субъектов трудовых правоотношений [2].

Категория вины взаимосвязана с противоправностью поведения субъектов трудовых правоотношений и выражается в совершении действий либо в бездействии. Действие будет считаться противоправным, если оно нарушает требования закона или иного нормативного правового акта, включая локальные, таких как должностная инструкция, правила внутреннего трудового распорядка, правила служебной этики и пр., либо противоречит положениям трудового договора. Противоправным бездействием следует считать случаи, когда работник не выполняет действия, которые он должен совершить исходя из своих рабочих (служебных, должностных) обязанностей. Противоправное поведение работника может выражаться в нарушении не только норм трудового права, но и уголовного, административного либо другого законодательства. В таких случаях работник может быть привлечен не только к материальной, но и к уголовной, административной либо гражданско-правовой ответственности. Например, при заведомо незаконном увольнении работника должностное лицо, принявшее такое решение, подлежит уголовной ответственности по ст. 199 Уголовного кодекса Республики Беларусь; также на него будет возложена материальная ответственность в соответствии со ст. 245 ТК Республики Беларусь.

Установление вины юридического лица в правоприменительной практике осложнено отсутствием в трудовом законодательстве как общего понятия вины, так и понятия вины юридического лица, являющегося основным видом нанимателя в трудовых правоотношениях. Вина юридического лица не всегда может быть обусловлена только виной руководителя организации или других работников, к которым впоследствии могут быть предъявлены иски в порядке регресса.

Трудовую ответственность, по нашему мнению, следует понимать применение предусмотренных трудовым законодательством мер материального или дисциплинарного воздействия на виновного в правонарушении субъекта трудовых правоотношений с целью предупреждения противоправного поведения и возложения на виновного дополнительных обязанностей по устранению негативных материальных и иных последствий, наступивших в результате трудового правонарушения.

Основанием трудовой ответственности является правонарушение, т.е. неправомерные действия (бездействие), связанные с неисполнением либо ненадлежащим исполнением участниками трудовых правоотношений своих обязанностей, установленных трудовым законодательством: кодексом, должностными инструкциями, иными нормативными или локальными правовыми актами. Отсутствие нормативно-правового понятия вины в значительной степени влияет на правоприменительную практику.

Вина как условие ответственности имеет ряд существенных отличий, обусловленных публично-частной природой трудовой ответственности, субъектным составом и содержанием трудовых правоотношений. В трудовом законодательстве с учетом экономического (фактического) неравенства нанимателя и работника в случаях причинения работником ущерба имуществу нанимателя действует презумпция невиновности работника. Исключением из данного правила являются следующие случаи привлечения к полной материальной ответственности, когда:

1) с работником заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей;

2) имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;

3) ущерб причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

4) ущерб (с учетом неполученных доходов) причинен не при исполнении трудовых обязанностей.

В силу ст. 400 ТК Республики Беларусь в вышеперечисленных ситуациях работники обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении вреда. К недостаточно исследованным следует отнести проблемы трудовой ответственности нанимателя, являющегося юридическим лицом, вина которого нередко опосредована виновными действиями физического лица – руководителя организации, реализующего в рамках заключенного трудового договора права и обязанности юридического лица как субъекта трудовых правоотношений. Зачастую при совершении юридическим лицом правонарушения невозможно определить вину руководителя организации или иного работника юридического лица. В соответствии со ст. 245 ТК Республики Беларусь вина должностных лиц, наделенных правом издавать приказы, устанавливается в случаях привлечения их к полной материальной ответственности в порядке регресса за выплаты работникам за незаконное увольнение, их перевод и перемещение; изменение существенных условий труда; отстранение от работы; задержку исполнения решения суда о восстановлении на работе, на прежнем рабочем месте при прежних существенных условиях труда; возмещение морального вреда. При этом вина иных должностных лиц определяется, как и вина работников, в соответствии со статьями 402 и 404 ТК Республики Беларусь, регулирующими полную материальную ответственность.

Материальная ответственность работников наступает только при наличии вины, а размер взыскиваемого ущерба в соответствии с п. 1 ст. 403 ТК Республики Беларусь может определяться неосторожной (в виде небрежности) или в соответствии с п. 5 ст. 404 ТК Республики Беларусь умышленной формой вины. Только в предусмотренных законом случаях привлечения к полной материальной ответственности работник обязан доказывать отсутствие своей вины в причинении ущерба (ч. 5 ст. 400; пп. 1, 2, 4 и 6 ст. 404 ТК Республики Беларусь), но при этом на нанимателя возлагаются обязанности по доказыванию наличия других условий материальной ответственности работника.

На практике используются правила снижения размера взыскиваемого ущерба, в соответствии с которыми суд может с учетом формы (умышленная либо неосторожная) и степени вины работника, конкретных обстоятельств и материального положения уменьшить размер ущерба, подлежащего возмещению независимо от оснований материальной ответственности. При этом суд может принять во внимание обстоятельства, препятствовавшие работнику выполнять надлежащим образом возложенные на него обязанности: отсутствие нормальных условий хранения, ненадлежащую организацию труда и т.п.

Определяя материальное положение работника, суд учитывает основные и дополнительные доходы, семейное положение и т.п.

При наличии смешанной вины в причинении ущерба нанимателю к материальной ответственности привлекают руководителя организации, других должностных лиц и работника, причем суд возлагает на указанных лиц в соответствующих долях обязанность по возмещению ущерба с учетом степени их вины, а также в соответствии с п. 2 ст. 403 ТК Республики Беларусь и с учетом размера материальной ответственности.

В случаях смешанной вины в причинении материального ущерба несколькими субъектами трудовых правоотношений применяется долевая материальная ответственность.

Вина субъекта трудовых правоотношений при совершении трудового правонарушения – это, по нашему мнению, субъективное, личное (сознательно-волевое) отношение субъекта к отрицательным материальным (имущественным) и иным последствиям ненадлежащего исполнения своих трудовых (служебных) обязанностей, а также непринятие мер по устранению или недопущению причинения ущерба иным субъектам трудовых правоотношений.

Формы вины согласно нормам трудового законодательства не имеют решающего значения для привлечения работника к материальной ответственности, но умышленное или неосторожное причинение ущерба имуществу нанимателя в определенной степени устанавливает пределы полной или ограниченной материальной ответственности работника.

Неосторожность как форма вины может иметь грубую или простую степень, характеризующуюся уровнем небрежности либо легкомыслия.

Вина как условие трудовой ответственности определяет и наступление этой ответственности, и ее пределы в зависимости от формы умысла или неосторожности.

Под категорией «степень вины», используемой в правоприменительной практике судов, на наш взгляд, необходимо понимать учитываемое при определении размера ущерба количественно-качественное соотношение неправомерного действия (бездействия) субъекта трудового правоотношения и наступивших негативных последствий.

Исследование вины как одного из условий трудовой ответственности не может не учитывать концептуальных взглядов на сущность вины в теории гражданского и уголовного права. Однако это не означает, что частно-публичная природа трудовых правоотношений не определяет необходимость формирования самостоятельного правового института трудовой ответственности и субинститута вины, отражающих особенности предмета и метода правового регулирования в сфере труда.

Неосторожность как форма вины в трудовом, гражданском, уголовном и других отраслях права и доктрине понимается и классифицируется достаточно разнообразно с учетом специфики регулируемых правоотношений: грубая неосторожность и легкомыслие, самонадеянность, преступная неосторожность и небрежность, умысел и грубая неосторожность.

Заключение

Следует признать бесперспективными теоретические попытки разработать универсальные для всех видов правовой ответственности понятия вины и форм вины, так как каждая самостоятельная отрасль права в процессе своего становления и развития создает свой категориальный и понятийный ряд в соответствии с особенностями предмета и метода правового регулирования общественных отношений.

Вина субъектов трудовых правоотношений при совершении правонарушения может быть умышленной или неосторожной. На наш взгляд, умышленная вина при причинении ущерба в основном предполагает ответственность по нормам не трудового законодательства, а уголовного или административного права, поскольку в таких случаях прямой умысел направлен на совершение заведомо уголовно либо административно наказуемого правонарушения, совершаемого вне пределов исполнения трудовых (служебных) обязанностей.

При совершении трудового правонарушения по неосторожности, когда субъект не предвидел возможности причинения прямого действительного ущерба, но мог и должен был предвидеть, трудовая ответственность наступает, как правило, при наличии вины субъекта.

Неосторожность как форма вины в трудовом, гражданском, уголовном и других отраслях права и доктрине понимается и классифицируется достаточно разнообразно с учетом специфики регулируемых правоотношений: грубая неосторожность и легкомыслие, самонадеянность, преступная неосторожность и небрежность, умысел и грубая неосторожность.

В соответствии со ст. 400 ТК Республики Беларусь недопустимо возложение на работника ответственности за вред, который относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска (экспериментальное производство, введение новых технологий и др.).

В связи с тем, что содержание категории «нормальный хозяйственный риск» не раскрыто в действующем трудовом законодательстве, в правоприменительной практике эта категория применяется с установленем с достаточной точности в каждом отдельном случае с учетом конкретных обстоятельств дела.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Юрчак, Е. В. Вина как общеправовой институт : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Е. В. Юрчак ; МГЮА. – М., 2015.

2. Федин, К. А. Необходимость определения вины в трудовом праве / К. А. Федин // Вестн. ЮУрГУ. Сер. «Право». – 2006. – № 5 (60). – С. 345–348.

Рукапіс паступіў у рэдакцыю 05.10.2017

Hushchyn A.I. Guilt as a Condition of Labor Legal Liability

The article deals with the problem of an employee's guilt in doing damage as an obligatory condition to invoke the above-mentioned subject of labor – law relations to financial responsibility. It is noted that the concept of guilt as one of the conditions of labor-law responsibility is absent from labor legislation. This fact causes significantly complicated conflict solutions on employees' financial responsibility for the damage done to the employer. On the grounds of the labor law analysis and theoretical resources the author suggests the concepts of labor-law responsibility and the guilt of a subject of labor law relations when labor law is violated.