

СОВРЕМЕННЫЕ ЗАКОНОМЕРНОСТИ ЮРИСПРУДЕНЦИИ И ПРАВА

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ОГРАНИЧЕНИЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА

БАСОВ ВЛАДИСЛАВ АЛЕКСЕЕВИЧ

*аспирант кафедры ТИГП Юридического института имени М.М. Сперанского
Владимирского государственного университета
имени А.Г. и Н.Г. Столетовых, Владимир, Россия
Email: vladislavbasov@yandex.ru*

АННОТАЦИЯ

В статье проведен анализ наиболее существенных ограничений правомочий работодателя на привлечение работника к материальной ответственности и определены пути совершенствования трудового законодательства, закрепляющего указанные ограничения.

Ключевые слова: ограничения в праве, материальная ответственность работника, обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

CERTAIN ASPECTS OF RESTRICTIONS ON EMPLOYEE'S LIABILITY

VLADISLAV BASOV

*post-graduate student of the Theory and History of the State and of Law Department
of the Law Institute named after M.M. Speransky Vladimir State University named
after A.G. and N.G. Stoletovs, Vladimir, Russia
Email: vladislavbasov@yandex.ru*

ABSTRACT

The article analyzes the most significant restrictions of the employer's powers to bring the employee to liability, and identifies ways to improve labor legislation, which establishes these restrictions.

Keywords: restrictions in law, liability, circumstances precluding liability of the employee.

Основное назначение субъектов правоотношений в целях
ограничений в праве как средства недопущения неоправданного
правового регулирования умаления прав и законных интересов
заключается в сдерживании контрсубъектов. [2, С. 91].
противоправного поведения

При этом в качестве ограничений в праве, в частности, могут рассматриваться правовые запреты, обязанности и меры юридической ответственности. [2, С. 94-98].

В свою очередь, институт материальной ответственности работника включает в себя ряд ограничений его правомочий, выраженных в основном, в форме юридических обязанностей: бережно относиться к имуществу работодателя, незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества работодателю, возместить работодателю причиненный ему прямой реальный ущерб.

Вместе с тем помимо вышеуказанных ограничений институт материальной ответственности работника включает ряд норм права, устанавливающих ограничения правомочий работодателя на привлечение работника к материальной ответственности. К подобного рода ограничениям, в частности, относятся обязанность работодателя соблюсти процедуру привлечения работника к материальной ответственности, отсутствие у работодателя правомочий на привлечение работника к материальной ответственности при наличии обстоятельств, установленных статьей 239 ТК РФ [6], запрет на взыскание с работника суммы, превышающей его среднемесячный заработок при отсутствии оснований

привлечения его к полной материальной ответственности, установленных статьей 243 ТК РФ и другие.

Значимость ограничений правомочий работодателя на привлечение работника к материальной ответственности обусловлена тем, что они обеспечивают защиту законных прав и интересов работника от необоснованного умаления в результате привлечения работника к материальной ответственности без учета обстоятельств, при которых был причинен ущерб, характера причиненного ущерба, с нарушением процедуры привлечения к ответственности. Эффективное применение указанных правовых ограничений снижает вероятность злоупотребления правом со стороны работодателя и способствует установлению баланса интересов сторон трудовых отношений. Указанную разновидность ограничений правового регулирования можно характеризовать как «ограничения ограничений в праве» в соответствии с классификацией, предложенной Р. Б. Головкиным [1, С. 131].

Целью настоящего исследования является проведение анализа наиболее существенных ограничений правомочий работодателя на привлечение работника к материальной ответственности и определение путей совершенствования трудового законодательства, закрепляющего указанные ограничения.

Одним из главных ограничений правомочий работодателя на привлечения работника к материальной ответственности, является обязанность работодателя истребовать от работника объяснение для установления причины возникновения ущерба, а в случае, если работник отказался предоставить объяснение или уклонялся от его предоставления, составить соответствующий акт. При невыполнении указанной обязанности, привлечение работника к материальной ответственности будет считаться незаконным.

При этом трудовое законодательство четко не регламентирует процедуру предоставления объяснений. В частности, статья 247 ТК РФ не устанавливает срок, в течение которого работник должен предоставить объяснение, в связи с чем установить точный момент, когда указанный срок был пропущен работником, и он считается уклонившимся от представления объяснения, не представляется возможным. На наш взгляд, отсутствие правового регулирования данного вопроса является пробелом в праве, вносит в правоприменительную практику неоправданную неопределенность и создает благоприятные условия для злоупотребления правом.

В связи с вышеуказанным предлагается внести изменения в часть 2 статьи 247 ТК РФ, установив, что работник может предоставить объяснение для установления причины возникновения ущерба в течение двух рабочих дней. Аналогичный

срок, установлен законодательством для предоставления работником объяснения по факту дисциплинарного проступка.

Ряд ограничений материальной ответственности работника содержится в статье 239 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель не имеет права привлекать работника к материальной ответственности, если ущерб причинен вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Вместе с тем трудовое законодательство в отличие от гражданского, уголовного и административного законодательства Российской Федерации не содержит подробной характеристики обстоятельств, освобождающих субъекта правонарушения (примирителя вреда) от юридической ответственности, что, в свою очередь, способствует созданию неоднозначной и противоречивой правоприменительной практики по рассматриваемой категории трудовых споров.

В связи с вышеизложенным, с нашей точки зрения, раздел XI ТК РФ необходимо дополнить рядом статей, устанавливающих особенности отдельных обстоятельств, исключающих материальной ответственность сторон трудовых отношений (по аналогии с отдельными

положениями гражданского, уголовного, административного законодательства с учетом отраслевой специфики).

Рассматривая отдельные основания освобождения работника от материальной ответственности, следует отметить, что, на наш взгляд, указанный перечень следует дополнить ещё одним основанием освобождения работника от материальной ответственности: с нашей точки зрения, работник должен быть освобожден от материальной ответственности в случае, если ущерб причинен вследствие нарушения работодателем трудового законодательства и (или) условий трудового договора. Так, по нашему мнению, противоправные действия работодателя могут повлечь за собой создание условий (физических, психологических, технических), повышающих вероятность причинения материального ущерба. В качестве подобных противоправных действий со стороны работодателя могут рассматриваться необоснованное привлечение работника к сверхурочной работе, непредставление перерывов в рабочем времени, привлечение работника к работе в его выходной день, непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска и другие. Указанные нарушения трудового законодательства со стороны работодателя могут отрицательно повлиять на возможность работника надлежащим образом выполнять свои трудовые обязанности и, с нашей точки зрения, в ряде случаев должны рассматриваться судом как

основание для освобождения работника от материальной ответственности.

Одно из главных ограничений материальной ответственности работника закреплено в статье 241 ТК РФ, в соответствии с которой работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу работодателя в пределах своего одного среднемесячного заработка.

Вместе с тем, в соответствии с положениями статьи 243 ТК РФ в ряде случаев указанное ограничение в праве не применяется, и работник несет полную материальную ответственность, в частности, если ущерб причинен: не при исполнении должностных обязанностей; умышленно; в состоянии опьянения; в результате совершения преступления или административного правонарушения; в результате недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу; в связи с разглашением охраняемой законом тайны и в иных случаях, установленных федеральным законодательством.

С нашей точки зрения, в указанный перечень оснований для привлечения работника к полной материальной ответственности необходимо внести определенные корректировки.

Первая из них касается взыскания с работника полной суммы ущерба в случае, если ущерб причинен в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Не отрицая

обоснованности применения указанной нормы, мы считаем целесообразным внести в неё некоторые изменения, сделав акцент на особенности доказывания факта нахождения работника в состоянии опьянения.

В соответствии с пунктом 42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: «состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом» [4].

По нашему мнению, нахождение работника в состоянии опьянения в момент причинения ущерба должно быть подтверждено результатами медицинского освидетельствования на состояние опьянения. Использование других доказательств при отсутствии результатов медицинского освидетельствования, с нашей точки зрения, может быть допустимо только при условии, что работник отказался пройти медицинское освидетельствование и работодатель составил об этом соответствующий акт.

Введение вышеуказанного ограничения процедуры доказывания факта нахождения работника в состоянии опьянения, на наш взгляд, является обоснованным, поскольку это будет способствовать устранению неопределённости в данной области правоприменительной практики и

более четкой законодательной регламентации процедуры доказывания факта нахождения работника в состоянии опьянения. Ко всему прочему предоставление работодателю возможности использовать другие доказательства (прежде всего свидетельские показания) нахождения работника в состоянии опьянения при отсутствии результатов медицинского освидетельствования, создает условия для злоупотребления правом и фальсификации доказательств, в то время как результаты медицинского освидетельствования на состояние опьянения в данном случае, с нашей точки зрения, являются наиболее объективным доказательством.

Так же, с нашей точки зрения, необходимо внести изменения в пункт 3 части 1 статьи 243 ТК РФ, устанавливающий возможность привлечения работника к полной материальной ответственности за умышленное причинение ущерба имуществу работодателя.

Так по справедливому замечанию М. В. Преснякова, в отличие от административного или уголовного законодательства в трудовом законодательстве Российской Федерации отсутствует концепция форм вины причинителя ущерба, в связи с чем является целесообразным её дальнейшее законодательное совершенствование. [3, С. 77]

При этом одним из неоднозначных вопросов судебной практики является разграничение случаев причинения материального ущерба работодателю, совершенных

по неосторожности и с косвенным умыслом.

В частности законодательно неразрешенным остается вопрос о квалификации причинения материального ущерба работодателю в результате намеренного нарушения должностных инструкций и требований, предъявляемых к качеству выполняемых работ или производимой продукции со стороны работника при отсутствии прямого умысла на причинение ущерба.

По аналогии с частью 3 статьи 25 УК РФ [5] можно предположить, что причинение материального ущерба имуществу работодателя с косвенным умыслом является причинение ущерба в случае, если работник осознавал возможность причинения имущественного ущерба работодателю, предвидел возможность причинения ущерба, не желал, но сознательно допускал возможность причинения ущерба или относился к ней безразлично.

Исходя из такой трактовки причинения ущерба с косвенным умыслом в трудовом праве, можно утверждать, что причинение работником материального ущерба работодателю в результате намеренного нарушения должностных инструкций и требований, предъявляемых к качеству выполняемых работ или производимой продукции, с нашей точки зрения, может рассматриваться как причинение ущерба с косвенным умыслом. В связи с вышеизложенным, в целях совершенствования правового регулирования трудовых отношений и устранения пробела в праве, предлагается внести изменения в ТК РФ, дополнив раздел XI отдельной статьей, раскрывающей особенности форм вины, применительно к трудовому праву, в частности, определяющей особенности причинения ущерба с косвенным умыслом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Головкин, Р.Б. Некоторые аспекты ограничения ограничений в праве / Р.Б. Головкин // Юридическая техника. – 2018. - №12. – С.127-131.
2. Малько А.В. Стимулы и ограничения в праве / А. В. Малько. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2004. – 250 с.
3. Пресняков М. В. МОЖЕТ ЛИ НАСТУПАТЬ ПОЛНАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БЕЗ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА? / М. В. Пресняков // Трудовое право. - 2013. - №4. – 73-97.
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) // «Российская газета», N 297, 31.12.2006.
5. Уголовный кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 27.12.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 08.01.2019) // Собрание законодательства РФ. -1996. - N 25. - Ст. 2954.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Российская газета. – N 256. – 31.12.2001.

REFERENCES

1. Golovkin, R. B. Some aspects of the restriction of restrictions in law / R.B. Golovkin // Juridical Techniques. - 2018. - №12. - P.127-131.
2. Mal'ko A.V. Incentives and restrictions in law / A. V. Mal'ko. - 2nd ed. - M.: Lawyer, 2004. - 250 p.
3. Presnyakov M. V. CAN FULL LIABILITY BE PUT UP WITHOUT CONCLUSION OF THE CONTRACT? / M. V. Presnyakov // Labor Law. - 2013. - №4. - 73-97.
4. Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation of March 17, 2004 No. 2 (as amended on November 24, 2015) // Rossiyskaya Gazeta, N 297, 12/31/2006.
5. Criminal Code of the Russian Federation: federal law of 13.06.1996 N 63-FZ (as amended on 12/27/2018) (as amended and added, entered into force on 08/01/2019) // Meeting of the legislation of the Russian Federation. -1996. - N 25. - Art. 2954.
6. Labor Code of the Russian Federation: federal law of 12/30/2001 N 197-FZ (as amended on 12/27/2018) // Russian newspaper. - N 256. - 12/31/2001.