

*Михайленко Н.В.*

## **ВИНА РАБОТНИКА – НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ДЛЯ НАСТУПЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

*В статье рассмотрены такие условия наступления материальной ответственности, как наличие прямого действительного ущерба; противоправность действия или бездействия работника (нарушение трудовых обязанностей); наличие причинной связи между ущербом и неправильным действием или бездействием со стороны работника; наличие вины (умысла или неосторожности).*

*In clause conditions of approach to the liability, as presence of direct valid damage are considered; contradictory of action or inactivity of the worker (infringement of labour duties); presence by the reason of communication between damage and wrong action or inactivity on the part of the worker; presence of fault (intention or imprudence).*

В трудовом праве материальная ответственность работников построена на принципе вины. Вина как условие материальной ответственности работника характеризуется тем, что работник, причинивший ущерб, предвидел или должен был и мог предвидеть, что его поведение приведет или может привести к причинению ущерба. Иными словами, работник осознавал или должен был и мог осознавать противоправный характер своего поведения. В этих случаях оценку деятельности работника следует давать с учетом субъективных моментов, т.е. стремления работника к достижению результата, степени предвидения им дальнейшего хода событий в связи с предпринятым им действием, проявленной им предусмотрительности и заботливости, и т.д.

Установление ответственности за ущерб без вины работника могло бы самым отрицательным образом сказаться на проявлении инициативы, внедрении новых приемов работы, проявлении разумного риска, и т.д.

В действующем трудовом законодательстве, в отличие от уголовного и гражданского, не содержится четко сформулированного положения о вине как необходимом условии для наступления материальной ответственности работника. Тем не менее, начало ответственности за вину было выражено еще в ст. 1 постановления ЦИК и СНК СССР от 12 июня 1929 г., в ст. 3 постановления ЦИК и СНК СССР от 27 мая 1932 г. Содержалось оно и в ст. 384 ТК КР 1997 г.<sup>1</sup> Этими нормами было предусмотрено возложение на работников материальной ответственности при условии, что «ущерб вызван небрежностью в работе», либо в случае хищения или умышленной порчи, либо «порчи по небрежности» материалов, изделий и выданного в пользование работникам имущества предприятия или учреждения, и т.д.

Однако даже в тех случаях, когда в норме законодательного акта о вине не упоминалось, необходимость ее учета при возложении материаль-

ной ответственности на работника вытекала из содержания самой нормы. Работники несли имущественную ответственность, если ущерб был вызван небрежностью в работе или нарушением закона, правил внутреннего распорядка, специальных инструкций и распоряжений работодателя. Здесь в один ряд были поставлены небрежность в работе и нарушение закона.

С нашей точки зрения, понятие «небрежное отношение к своим служебным обязанностям» шире, чем понятие «неправильные действия». «Неправильные действия» – это конкретный факт ненадлежащего исполнения своих служебных обязанностей, а «небрежное отношение к своим служебным обязанностям» – это совокупность отдельных, часто незначительных, фактов неправильного исполнения служебных обязанностей, из которых каждый в отдельности может и не состоять в связи с причиненным ущербом.

Разумеется, далеко не все обязанности и вытекающие из них действия могут быть подробно регламентированы писаными нормами права. Нельзя точно определить законом надлежащее исполнение каждым работником служебных функций. Нельзя заранее предвидеть и зафиксировать в законе, трудовом договоре, контракте, уставе, приказе, инструкции, правилах внутреннего трудового распорядка все формы заботливости и предусмотрительности, проявление которых способно предупредить причинение ущерба предприятию или предпринимателю. Поэтому нормами закона регламентируются наиболее типичные требования. Все то, что составляет особенности отдельных случаев и не может быть заранее оговорено в договоре, представляет собой область морального долга работников, является показателем их добросовестного отношения к служебным обязанностям.

Ненадлежащее исполнение служебных обязанностей может выразиться в совершении действий, прямо запрещенных, либо в несовершении действий, прямо предписанных нормой права или договором, либо несовершении действий, прямо не указанных в правовой норме, но вытекающих из общего долга работника. При любых условиях работник обязан проявить должную добросовестность и старание в выполнении действий, хотя бы непосредственно и не предусмотренных конкретными нормами права либо трудовым договором.

Так, Инструкция НКТ СССР от 1 июня 1932 г. № 96 предусматривала материальную ответственность лиц административно-технического и административно-хозяйственного персонала за неправильную постановку учета и хранения материалов,

полуфабрикатов, изделий и т.п., находящихся на складе, в цехе или непосредственно у рабочих, а также за непринятие необходимых мер по борьбе с хищением, уничтожением и порчей этого имущества.

Ныне действующим Трудовым кодексом<sup>2</sup> (ст. 279) установлено, что работник обязан возместить работодателю причиненный ему действительный ущерб, размеры которого определены этим Кодексом. При этом упущенная выгода взысканию с работника не подлежит. Под прямым действительным ущербом, согласно кодексу, следует понимать реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если он отвечает за его сохранность), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества. Кроме того, работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Таким образом, по сравнению с ТК КР 1997 г. границы ответственности значительно расширены. Правда, ст. 280 ТК КР 2004 г. исключает ответственность работника, если ущерб возник вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости, необходимой обороны или по вине работодателя, не обеспечившего надлежащих условий для хранения вверенного работнику имущества. А ст. 282 ТК КР ограничивает пределы материальной ответственности работника размерами среднего месячного заработка, если иное не установлено законом.

Сравнение двух Трудовых кодексов (1997 и 2004г.) показывает: в последнем отсутствует ряд статей, регулировавших ранее: материальную ответственность сторон трудового договора за нарушение его условий и трудового законодательства (ст. 268, 377, 378, 380, 383, 388, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 402, 435-438, 442); трудовую дисциплину (ст. 270, 272, 275, 276); ответственность за несоблюдение законодательства о труде (ст. 455-459). Если законодатель отказался регламентировать рассматриваемые в этих статьях вопросы - значит он отдал их на полное усмотрение работодателя, поскольку в нынешних условиях обе стороны трудового договора не могут выступать на равных и государство должно хотя бы попытаться защитить более слабую сторону.

В советский период руководители и другие ответственные должностные лица предприятий и учреждений за хищение, растрату и халатное отношение, допущенные работниками, обслуживающими денежные и товарные ценности, могли быть привлечены к материальной ответственности, если они не приняли необходимые меры, обеспечивающие поступление, прием, хранение, транспортирование и распределение денежных и товарных ценностей, или

не организовали надлежащее руководство, надзор и контроль за работой лиц, непосредственно выполняющих работу с этими ценностями<sup>3</sup>.

Судебная практика по делам о материальной ответственности работников показывает, что в большинстве случаев ущерб работником причиняется неосторожными действиями. Говоря о неосторожности работника как об условии для наступления его материальной ответственности, законодательство не связывало эту ответственность с какой-либо определенной степенью неосторожности, а, следовательно, имело в виду неосторожность вообще (например, в форме самонадеянности) и легкую неосторожность (например, в форме небрежности).

Ныне действующий ТК КР (ст. 283) в числе случаев, когда наступает полная материальная ответственность работника, называет следующие: недостача ценностей, вверенных ему в соответствии с договором о полной материальной ответственности или полученных по разовому документу; причинение ущерба (умышленное или в состоянии опьянения, в результате преступных действий, установленных судом, или административного проступка, а также не при исполнении трудовых обязанностей); разглашение конфиденциальных сведений. Если раньше бремя доказывания вины всегда лежало на администрации или нанимателе, то ст. 284 нового ТК возлагает на работника, с которым заключен договор о полной материальной ответственности, необходимость доказать отсутствие своей вины.

Вопрос о вине как о субъективной стороне правонарушения может быть решен только после того, как будет установлено наличие причинной связи и противоправности. Полвека тому назад С.С.Каринский писал: «Прежде чем решать вопрос о виновности того или иного работника, необходимо в каждом конкретном случае нанесения ущерба разрешить вопрос о наличии или отсутствии причинной связи между действиями работника и возникшим ущербом. Отрицательное решение этого вопроса делает излишним решение вопроса о виновности данного лица, поскольку при таком положении отпадает самая возможность ответственности этого лица за ущерб, который оно не причиняло»<sup>4</sup>.

В большинстве случаев суды в связи с отсутствием причинной связи между действием (бездействием) работника и наступившим ущербом в своих решениях указывали на отсутствие вины, т.е. по существу смешивали эти понятия. «Принципиальной ошибки в этом, конечно, нет», – писали Е.А.Кленов и В.Г.Малов<sup>5</sup>. С нашей точки зрения, это неверно. Вина – не обобщающее понятие всех четырех условий, способствующих возникновению материальной ответственности, а одно из них, причем по своим последствиям вполне им равносильное. Налицо может быть причинная связь и противоправность, но вины может и не быть.

Ущерб может быть причинен совместными противоправными действиями нескольких работни-

ков. В этих случаях необходимо установить, в чем конкретно вина каждого из них и какова степень вины.

О степени вины можно говорить еще и в тех случаях, когда в причинении ущерба виновен не только работник, но и работодатель, не обеспечивший надлежащих условий для работы. При рассмотрении дел по искам о возмещении имущественного ущерба предприятиям и предпринимателям суды, установив, что ущерб причинен не только по вине работника, но и по вине работодателя или его представителей, должны обсуждать вопрос о привлечении должностных лиц к участию в деле в качестве соответчиков и, при наличии к тому оснований, о возмещении за их счет ущерба. В советский период пределы такой ответственности были установлены постановлением ЦИК и СНК СССР от 12 июня 1929 г. «Об имущественной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный ими нанимателям»<sup>6</sup>.

В судебной практике неоднократно возникал вопрос о том, как быть, если имеется причинная связь между виновными действиями работника и ущербом и в то же время установлена вина предприятия, организации, учреждения в непредотвращении этого ущерба. С нашей точки зрения, в этих случаях нет оснований для полного освобождения работника от ответственности, а можно лишь ставить вопрос об уменьшении размера ущерба.

Ранее в трудовом законодательстве Кыргызской Республики не было прямых указаний по вопросу о возможности применения принципа смешанной ответственности или зачета вины по делам о возмещении работниками ущерба, причиненного ими предприятию или предпринимателю. Поскольку суды довольно часто встречаются с такого рода делами, на наш взгляд, следует полагать вполне оправданным применение в этих случаях по аналогии с гражданско-правовым принципом смешанной ответственности.

Принцип смешанной ответственности в трудовом праве заключается не в том, что предприятие или предприниматель несет какую-либо ответственность перед работником, причинившим ущерб, а в том, что предприятие или предприниматель в силу допущенной им известной вины, связанной с причиненным ему ущербом, лишается права на возмещение какой-то части этого ущерба (ст. 230 ТК КР 2004 г.). Если же будет установлено, что причинение ущерба произошло исключительно по вине предприятия или предпринимателя, принцип смешанной ответственности применять не следует.

Попытаемся разобраться, что означает увольнение с «явным нарушением закона». Под «явным нарушением закона», писал М.И.Бару, имеется в виду не степень, или иначе — интенсивность нарушения закона, а очевидность его нарушения. Причем очевидность нарушения закона должна быть ясной именно для должностного лица. М.И.Бару

считал, что к материальной ответственности за незаконное увольнение должностное лицо должно привлекаться во всех случаях, когда имеется его вина, а вопрос о том, явно ли нарушение закона, может и не обсуждаться судом<sup>7</sup>.

Мы не можем разделить подобную точку зрения. Если суд признает увольнение незаконным и восстанавливает уволенного на работе, то этим самым он признает, что при увольнении руководителем было допущено нарушение закона, повлекшее и имущественный ущерб для предприятия или предпринимателя. Вина руководителя во всех случаях увольнения имеется налицо независимо от того, в чем он не разобрался: в фактических обстоятельствах или в правовой стороне вопроса.

Между тем к материальной ответственности руководитель может быть привлечен не во всех случаях. В судебной практике твердо установилось мнение, что «явным нарушением закона» следует считать увольнение с работы без предварительного согласования вопроса с профкомом или соответствующим представительным органом работников. Как нам представляется, на вопрос: снимает ли материальную ответственность с работодателя за явное нарушение закона согласие профкома или другого представительного органа работников, следует ответить отрицательно. Согласие профкома или иного представительного органа работников не должно освобождать работодателя от строгого соблюдения законодательства о труде при расторжении трудового договора. Если даже представительный орган и дал согласие на незаконное увольнение, то от этого действия работодателя не следует считать законными.

Грубым нарушением закона, дающим основание для взыскания с должностного лица сумм, выплаченных неправильно уволенному работнику, считается не только расторжение договора без согласия профкома, но также умышленное или по явной небрежности нарушение трудового законодательства должностным лицом. К «явному нарушению закона», по нашему мнению, следует отнести случаи, когда работодатель расторгает договор в порядке мести за критику, желает принять на место уволенного своего знакомого, увольняет по основаниям, не предусмотренным законом и договором, и т.п.

Обязанность по возмещению ущерба не может быть возложена на лиц, которые своей информацией содействовали расторжению договора с работником. Они могут нести лишь дисциплинарную ответственность, если будет установлена неправильность их информации. Материальная ответственность может быть возложена только на тех лиц, от которых зависело окончательное решение вопроса о расторжении договора.

Материальная ответственность может быть возложена на должностное лицо и за виновное неисполнение решения. Однако, как нам представ-

ляется, нельзя возложить материальную ответственность на должностное лицо за неисполнение решения о восстановлении в прежней должности, если к моменту исполнения эта должность будет упразднена.

Таким образом, вина – это то необходимое условие, без которого материальная ответственность работников не возникает. Однако в нормах действующего законодательства этот принцип выражен недостаточно четко, что затрудняет его применение на практике. Законодатель должен был не только более четко отразить этот принцип, но и сформулировать значение формы вины для вида ответственности, а также принцип презумпции вины материально ответственных работников, несущих полную материальную ответственность на основании договора или в силу специального закона.

**Материальная ответственность как результат нарушения трудовой дисциплины.** К сожалению, в работах многих юристов значение материальной ответственности как одной из мер воздействия на нарушителей трудовой дисциплины раскрыто недостаточно.

Известно, что материальная ответственность работников за причиненный предприятию или предпринимателю материальный ущерб наступает, как правило, в результате грубого нарушения трудовой дисциплины. Это нарушение проявляется в нерадивом отношении работника к своим трудовым обязанностям, налагаемым на него правилами внутреннего трудового распорядка, положениями, должностными и техническими инструкциями и т.д.

Для наступления материальной ответственности работников за ущерб, причиненный предприятию или предпринимателю, необходимы следующие условия:

- наличие прямого действительного ущерба;
- противоправность действия или бездействия работника (нарушение трудовых обязанностей);
- наличие причинной связи между ущербом и неправильным действием или бездействием со стороны работника;
- наличие вины (умысла или неосторожности).

Материальная ответственность может наступить только при наличии реального, действительного ущерба, причиненного при исполнении работником своих трудовых обязанностей. Если нет действительного ущерба – нет и материальной ответственности работника. Однако, как показывают условия наступления материальной ответственности, имущественный ущерб предприятию или предпринимателю является результатом недисциплинированности работника, т.е. нарушения им своих трудовых обязанностей.

Важным условием для наступления материальной ответственности служит наличие причинной связи между допущенным работником нарушением трудовой дисциплины и наступившим материаль-

ным ущербом. Если нет причинной связи между нарушением трудовой дисциплины и причинением материального ущерба, то нет и материальной ответственности. Кроме того, весьма важно наличие общего основания для наступления ответственности по праву, т.е. вины нарушителя трудовой дисциплины. Вина может наступать как в форме умысла, так и в форме неосторожности. За случай (casus), который работник не предвидел и по обстоятельствам дела не должен был предвидеть, он не должен нести ответственности.

Таким образом, мы вправе сделать вывод, что в тех случаях, когда был дисциплинарный проступок, была установлена вина нарушителя и связь между его недисциплинированным действием и наступившим имущественным ущербом, материальная ответственность является дополнением к тому дисциплинарному взысканию, которое понесет виновный.

Материальную ответственность работников следует отличать от дисциплинарной ответственности, хотя оба эти вида ответственности имеют то общее, что они направлены на воспитание дисциплины труда. Но взыскание с работника материального ущерба, причиненного вследствие неисполнения или ненадлежащего исполнения возложенных на него трудовых обязанностей, не является таким дисциплинарным взысканием, как, например, штраф. Непосредственную цель возложения материальной ответственности составляет именно возмещение ущерба.

Кроме того, если решение вопроса о привлечении работника к дисциплинарной ответственности представляется на усмотрение работодателя с учетом конкретных условий, то привлечение к материальной ответственности работника, причинившего предприятию или предпринимателю ущерб, составляет обязанность работодателя (при наличии необходимых для этого условий).

Следует иметь в виду, что материальная ответственность дополняет собой меры дисциплинарного или общественного воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины, чьи действия причинили предприятию или предпринимателю имущественный ущерб. Действующее в республике законодательство о труде предусматривает ограниченную и полную материальную ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию или предпринимателю при исполнении трудовых обязанностей.

Сделаем вывод. Хотя в действующем трудовом законодательстве нет четко сформулированного положения о вине как условии, необходимом для наступления ответственности работника, однако даже в тех случаях, когда вина не упоминается, необходимость ее учета вытекает из содержания самой нормы. Для наступления материальной ответственности работника за причиненный ущерб необходимы следующие условия: наличие прямого

действительного ущерба; противоправность действия или бездействия, т.е. нарушение трудовых обязанностей; наличие причинной связи между ущербом и деянием работника; наличие вины в виде умысла или неосторожности. За случай, который работник не предвидел и не должен был предвидеть, он ответственности не несет. Бремя доказывания вины работника в причинении ущерба должно лежать на работодателе. Необходимо законодательно сформулировать принцип вины и значение формы вины для вида ответственности, а также закрепить принцип презумпции вины материально ответственных работников при коллективной ответственности.

#### Литература:

1. Вызывает сожаление, что в целом в неплохой работе В.М.Лебедева «Дисциплина труда» автор ни одним словом не обмолвился об институте материальной ответственности как одной из мер воздействия на нарушителей трудовой дисциплины (См.: Лебедев В.М. Дисциплина труда. – Барнаул: Алтайское кн. изд-во, 1976. – 124 с.).
2. Кленов Е.А., Малов В.Г. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. – М.: Юридич. лит-ра, 1978.-С. 99.
3. Советская юстиция. – 1969. – № 9.
4. Бару М.И. Регрессные обязательства в трудовом праве. – М.: Госюриздат, 1962.- С.37-39
5. См.: ст. 279 ТК КР 2004 г. (термин «вина» здесь отсутствует, как, впрочем, и в Трудовом кодексе Российской Федерации (см. ст. 238) – совпадение текста абсолютное).
6. Трудовой кодекс Кыргызской Республики, принят ЗС ЖК КР 25 мая 2004 г. – Бишкек, 2004.
7. Постановление НКТ СССР от 6 ноября 1930 г. «О рабочих, обслуживающих денежные и товарные ценности» // Сборник постановлений НКТ СССР. 1930. – М., 1931.
8. Каринский С.С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. – М.: Госюриздат, 1955.-С. 67.
9. Бару М.И. Регрессные обязательства в трудовом праве. – М.: Госюриздат, 1962.
10. Каринский С.С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. – М.: Госюриздат, 1955.
11. Кленов Е.А., Малов В.Г. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. – М.: Юридич. лит-ра, 1978.
12. Лебедев В.М. Дисциплина труда. – Барнаул: Алтайское кн. изд-во, 1976.
13. Советская юстиция. – 1969. – № 9.
14. Постановление НКТ СССР от 6 ноября 1930 г. «О рабочих, обслуживающих денежные и товарные ценности» // Сборник постановлений НКТ СССР. 1930. – М., 1931.
15. Трудовой кодекс Кыргызской Республики, принят ЗС ЖК КР 25 мая 2004 г. – Бишкек, 2004.