

А. А. ГРЕЧЕНКОВ, кандидат юридических наук,
доцент профессор кафедры гражданского и трудо-
вого права Академии МВД Республики Беларусь

УДК 349.233

НОРМЫ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ К МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ВОЗМОЖНОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Аннотация

В статье дается критическая оценка важнейших норм главы 37 Трудового кодекса Республики Беларусь, регулирующих порядок и условия привлечения работников к материальной ответственности. Делается вывод о том, что привлечение работников к материальной ответственности представляет собой достаточно сложный порядок (процесс), состоящий из четырех взаимосвязанных этапов (стадий), которые обязательны для соблюдения в строго определенной последовательности. Особое внимание уделяется характеристике условий, при одновременном наличии которых работник может быть привлечен к материальной ответственности. Констатируется, что, несмотря на изменения и дополнения, внесенные в вышеуказанные нормы в различные годы, многие из них имеют существенные недостатки и содержат спорные положения. Высказываются конкретные предложения по дальнейшему совершенствованию таких норм.

Ключевые слова: Трудовой кодекс, материальная ответственность работников, совершенствование правовых норм

Введение

Как отмечается в Директиве Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», в современных условиях укрепление дисциплины и правопорядка является важнейшей основой обеспечения общественной безопасности, ускорения социально-экономического развития страны, улучшения жизни людей.

Исходя из вышеуказанного, особое значение приобретает задача активизации научных исследований и на их основе совершенствования правового регулирования дисциплины и ответственности в сфере труда. Это в полной мере касается необходимости дальнейшего научного анализа и совершенствования многих норм гл. 37 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) и иных актов законодательства, регулирующих матери-

альную ответственность работников. Дискуссионные вопросы материальной ответственности работников в Республике Беларусь затрагивались в трудах таких специалистов, как Г. А. Василевич [1], А. А. Греченков [2], С. Л. Жвиридовская [3, с. 498–502], Л. Я. Островский [4, с. 105–134], Т. М. Петоченко [5, с. 137–150], К. Л. Томашевский [6, с. 91–94] и др.

По ряду проблемных положений гл. 37 ТК нами были внесены научно обоснованные предложения по их совершенствованию в процессе работы в составе сформированной в Национальном центре законодательства и правовых исследований Республики Беларусь (далее – НЦЗПИ) рабочей группы по подготовке проекта Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» (далее – Проект Закона или Проект), который лег в основу Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 № 219-3

«Об изменении законов» (далее – Закон № 219-3). Все наши предложения первоначально были включены в Проект Закона, при этом в дальнейшем отдельные из них нашли отражение в Законе № 219-3, а некоторые (причем наиболее важные и конструктивные) были исключены из Проекта на стадиях согласований.

В настоящей статье дается оценка состояния и возможностей дальнейшего совершенствования норм гл. 37 ТК (ст. 400 и др.), регулирующих условия и порядок привлечения работников к материальной ответственности.

Основная часть

Углубленный анализ гл. 37 ТК позволяет сделать вывод, что привлечение работников к материальной ответственности представляет собой достаточно сложный порядок (процесс), состоящий из четырех взаимосвязанных этапов (стадий), которые обязательны для соблюдения в строго определенной последовательности.

На первом этапе определяются условия, при одновременном наличии которых может иметь место привлечение работников к материальной ответственности (ст. 400); на втором – вид (размер) материальной ответственности работника, которая может быть полной или ограниченной (ст. 402), индивидуальной или коллективной (бригадной) (ст. 406); на третьем – размер причиненного работником ущерба (ст. 407); на четвертом этапе определяется порядок возмещения ущерба, который может быть добровольным (ст. 401) или принудительным (ст. 408), а если принудительным, то внесудебным (беспорным) либо судебным.

К сожалению, указанные этапы системного и четкого закрепления в гл. 37 ТК не получили. В результате на практике иногда возникают ситуации, когда этапы «перепутываются» и вследствие этого возникают ошибки в правоприменении.

С учетом сказанного в процессе работы в составе рабочей группы по подготовке Проекта Закона нами были внесены два взаимосвязанных предложения:

– дополнить ст. 400 новой ч. 1 следующего содержания:

«Порядок привлечения работников к материальной ответственности включает в себя:

1) определение условий, при одновременном наличии которых может иметь место привле-

чение работников к материальной ответственности (статья 400 настоящего Кодекса);

2) определение размера материальной ответственности работника: полная или ограниченная (статья 402 настоящего Кодекса), индивидуальная или коллективная (бригадная) (статья 406 настоящего Кодекса);

3) определение размера причиненного работником ущерба (статья 407 настоящего Кодекса);

4) определение порядка возмещения ущерба: добровольный (статья 401 настоящего Кодекса) или принудительный (статья 408 настоящего Кодекса).»;

– название статьи изложить в следующей редакции:

«Статья 400. Порядок и условия привлечения работников к материальной ответственности».

При этом при внесении второго предложения мы исходили из того, что понятием «порядок» должны охватываться предложенные нами четыре этапа (стадии) привлечения работников к материальной ответственности.

Следует отметить, что оба указанных предложения первоначально были включены в Проект Закона. Однако в дальнейшем первое предложение из Проекта было исключено. Второе предложение нашло отражение в Законе № 219-3, правда, весьма своеобразным способом. Не включив в ст. 400 ТК этапы (стадии) привлечения работников к материальной ответственности, законодатель тем не менее изменил название данной статьи: прежнее ее название «Условия привлечения работников к материальной ответственности» было заменено на новое (действующее в настоящее время) – «Условия и порядок привлечения работников к материальной ответственности». В результате не совсем понятно, какой смысл в существующей редакции статьи вкладывается в термин «порядок» с учетом того, что изначальный смысл данного термина по существу утрачен. С учетом сказанного считаем целесообразным дополнить ст. 400 ТК новой ч. 1, в которой следует закрепить этапы (стадии) привлечения работников к материальной ответственности.

В соответствии с ч. 1 ст. 400 ТК условиями, при одновременном наличии которых работник может быть привлечен к материальной ответственности, являются:

- ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей;

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

- противоправность поведения (действия или бездействия) работника;
- прямая причинная связь между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом;
- вина работника в причинении ущерба.

Согласно ч. 2 данной статьи работник обязан возместить нанимателю только реальный ущерб. Упущенную выгоду в отличие от гражданского законодательства, которое предусматривает полное возмещение убытков (ст. 14 Гражданского кодекса Республики Беларусь, далее – ГК), работник возмещать не должен. Исключением из данного правила является случай причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей (п. 6 ст. 404). Следует иметь в виду, что термины «реальный ущерб» и «упущенная выгода», соответствующие терминологии гражданского законодательства (ст. 14 ГК), используются в гл. 37 ТК с 2007 года, они заменили собой ранее применяемые здесь термины «прямой действительный ущерб» и «неполученные доходы». Полагаем, что подобная унификация однородной терминологии смежных отраслей права вполне оправданна.

Важной и разумной новеллой ч. 2, внесенной Законом № 219-З, является то, что в ней раскрывается понятие реального ущерба (при этом вызывает недоумение тот факт, что при принятии ТК термин «прямой действительный ущерб», соответствующий нынешнему термину «реальный ущерб», в ч. 2 ст. 404 раскрывался, однако в 2007 году по непонятным причинам был из нее исключен). Под реальным ущербом понимаются утрата, ухудшение или понижение ценности имущества, влекущие необходимость для нанимателя произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние денежные выплаты (при этом в настоящее время штрафы, взыскиваемые с нанимателя, в состав излишних денежных выплат не включаются).

Вместе с тем полагаем, что существующее определение реального ущерба имеет ряд недостатков. Во-первых, реальный ущерб и необходимые для его возмещения расходы связываются исключительно с утратой, ухудшением или понижением ценности имущества нанимателя. Вместе с тем зачастую реальный ущерб и сопутствующие ему расходы с утратой, ухудшением или понижением ценности имущества нанимателя не связаны. В качестве примера можно указать расходы, кото-

рые произвел или должен будет произвести наниматель в связи с излишними денежными выплатами. К таким расходам относятся, в частности, расходы нанимателя на оплату за время вынужденного прогула в случае восстановления работника на прежней работе, расходы нанимателя на возмещение ущерба, причиненного виновным работником третьим лицам.

Во-вторых, к реальному ущербу будут относиться не только необходимые (как об этом указано в определении), но и реально произведенные нанимателем затраты (отметим, что такой подход при характеристике реального ущерба нашел отражение в п. 2 ст. 14 ГК).

В-третьих, в указанном определении вместо термина «затраты» целесообразно использовать термин «расходы», поскольку в экономической литературе последний рассматривается обычно как более узкий и связывается с обоснованными и документально подтвержденными затратами, ведущими к уменьшению денежных средств организации (отметим, что в п. 2 ст. 14 ГК при характеристике реального ущерба применяется именно термин «расходы»).

В-четвертых, в данном определении применительно к имуществу вместо словосочетания «утрата, ухудшение или понижение ценности» целесообразно использовать словосочетание «утрата либо повреждение», поскольку именно повреждение имущества является причиной ухудшения его качества и понижения ценности (отметим, что такой вариант при характеристике реального ущерба нашел отражение в п. 2 ст. 14 ГК).

В-пятых, в рассматриваемом определении термин «имущество» целесообразно использовать в широком смысле, включая в его состав все ценности нанимателя (отметим, что такой подход соответствует положениям гражданского права и нашел отражение в ст. 14, 130 и других статьях ГК).

В-шестых, в указанном определении целесообразно отразить, что к реальному ущербу будут относиться расходы нанимателя на приобретение либо восстановление имущества третьих лиц, находящегося у нанимателя, если наниматель несет ответственность за сохранность этого имущества (отметим, что такой вариант, в частности, отражен в ч. 2 ст. 238 Трудового кодекса Российской Федерации, далее – ТК России).

В-седьмых, в данном определении целесообразно показать, что в соответствии с классифи-

кацией расходов организации излишние денежные выплаты входят в состав принудительных расходов нанимателя.

С учетом сказанного считаем возможным предложить следующее определение реального ущерба с перспективой его закрепления в ч. 2 ст. 404 ТК: *«Под реальным ущербом понимаются расходы, которые произвел или должен будет произвести наниматель на приобретение либо восстановление своего имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у нанимателя, если наниматель несет ответственность за сохранность этого имущества) в связи с его утратой либо повреждением, а также расходы, которые произвел или должен будет произвести наниматель в связи с излишними денежными выплатами (за исключением штрафов, взыскиваемых с нанимателя).»*.

Что касается упущенной выгоды, то, к сожалению, данное понятие законодатель в ТК до сих пор не сформулировал. В данной ситуации (и в иных подобных) целесообразно использовать соответствующие положения других кодексов Республики Беларусь. Так, исходя из понятия упущенной выгоды, сформулированного в п. 2 ст. 14 ГК, и сложившейся практики под упущенной выгодой следует понимать неполученные доходы нанимателя, связанные с утратой или повреждением его имущества (например, убытки, вызванные простоем оборудования в течение времени его ремонта). С учетом сказанного считаем целесообразным дополнить ч. 2 ст. 400 следующим предложением: *«Под упущенной выгодой понимаются неполученные доходы нанимателя в связи с утратой или повреждением его имущества.»*

Отметим, что по нашей инициативе Законом № 219-З были внесены коррективы в ч. 3 ст. 400, определяющую понятие противоправного поведения работника. В настоящее время она сформулирована следующим образом: *«Противоправным признается такое поведение (действие или бездействие) работника, при котором он не исполняет или ненадлежащим образом исполняет обязанности, возложенные на него настоящим Кодексом, иными актами законодательства о труде, коллективным договором, иными локальными правовыми актами, трудовым договором»*.

Необходимо учитывать, что исключительно важное теоретическое и в особенности практиче-

ское значение имеет полное и четкое определение обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника в связи с отсутствием противоправного поведения.

В ч. 6 ст. 400 ТК прямо предусмотрено только одно такое обстоятельство – возникновение вреда (в Проекте Закона совершенно справедливо предполагалось заменить здесь слово «вред» на слово «ущерб», однако этого не произошло), который относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска (экспериментальное производство, введение новых технологий и т.д.).

Вместе с тем существует ряд других обстоятельств, которые должны исключать материальную ответственность работника. К таким обстоятельствам относятся: непреодолимая сила; крайняя необходимость; необходимая оборона; неисполнение нанимателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику; причинение ущерба нанимателю вследствие исполнения не противоречащих законодательству и локальным правовым актам приказов (распоряжений) нанимателя, а также вследствие неисполнения противоречащих законодательству и локальным правовым актам приказов (распоряжений) нанимателя. К сожалению, перечисленные обстоятельства закрепления в ТК не получили (для сравнения отметим, что некоторые из указанных обстоятельств нашли отражение в ст. 239 ТК России «Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника»). На важность и проблемный характер рассматриваемых обстоятельств при привлечении работника к материальной ответственности обращалось внимание в трудах как российских, так и белорусских специалистов, в частности К. Н. Гусова и Ю. Н. Полетаева [7, с. 207–210], А. А. Греченкова [2, с. 15–18] и др.

С учетом перечисленных факторов при работе над Проектом Закона Институтом правовых исследований НЦЗПИ было внесено предложение дополнить ТК ст. 400¹ (предусматривающей важнейшие обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника) следующего содержания:

«Статья 400¹. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника
Материальная ответственность работника исключается в случаях причинения ущерба след-

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

ствие непреодолимой силы, крайней необходимости или необходимой обороны.».

Следует отметить, что первоначально указанное предложение было включено в Проект Закона, однако в дальнейшем было из него исключено. С учетом сказанного считаем целесообразным дополнить ТК ст. 400¹, предусматривающей развернутый перечень обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника.

Для привлечения работников к материальной ответственности необходимо, чтобы между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом имела место прямая причинная связь. При этом понятие прямой причинной связи в рассматриваемой статье не раскрывается. Не определяется данное понятие и в других кодексах Республики Беларусь.

С учетом вышеуказанного в процессе работы в составе рабочей группы по подготовке Проекта Закона нами было внесено предложение дополнить ст. 404 ч. 4 следующего содержания:

«Прямая причинная связь между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом означает, что непосредственной причиной возникшего у нанимателя ущерба явилось именно противоправное поведение работника, а не какие-либо другие события или действия.».

Отметим, что первоначально указанное предложение было включено в Проект Закона, однако в дальнейшем было из него исключено. С учетом сказанного считаем целесообразным дополнить ст. 404 ч. 4, определяющей понятие прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом.

Необходимым условием для привлечения работника к материальной ответственности является также наличие его вины в причинении ущерба. При этом рассматриваемая статья не раскрывает понятия вины и ее формы. Указанные положения определяются, в частности, в ст. 21–23 Уголовного кодекса Республики Беларусь и ст. 3.1–3.3 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях.

Под виной понимается психическое отношение лица к совершаемому деянию. Формами вины

являются умысел (прямой или косвенный) либо неосторожность (в виде легкомыслия или небрежности). В большинстве случаев причинение работниками ущерба нанимателю имеет место по неосторожности (как по легкомыслию, так и по небрежности).

Трудовым кодексом предусмотрена презумпция невиновности работника в причинении ущерба нанимателю, поскольку согласно ч. 4 ст. 400 обязанность доказать факт причинения ущерба, а также наличие других условий материальной ответственности (в том числе вину работника) возложена на нанимателя. Исключения из данного правила установлены ч. 5 данной статьи для работников, несущих полную материальную ответственность на основании п. 1, 2, 4 и 6 ст. 404 ТК, поскольку эти работники обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

С учетом вышеуказанного считаем целесообразным:

– дополнить ст. 400 ТК ч. 5 и 6 следующего содержания:

«Вина состоит в психическом отношении работника к своему противоправному поведению и выражается в форме умысла или неосторожности.».

Обязанность доказать вину работника лежит на нанимателе.»;

– в п. 1 ст. 403 ТК слово «небрежности» заменить словом «неосторожности» с учетом того, что по смыслу данной нормы речь в ней должна идти о двух видах неосторожности – как о небрежности, так и о легкомыслии.

Заключение

Таким образом, при оценке норм гл. 37 ТК, регулирующих условия и порядок привлечения работников к материальной ответственности, можно констатировать наличие определенных позитивных моментов, а также серьезных нерешенных проблем. На устранение отмеченных в настоящей статье, а также ряда других недостатков и спорных положений норм о материальной ответственности работников законодателю целесообразно обратить внимание в процессе дальнейшей работы по совершенствованию ТК.

Список цитированных источников

1. Василевич, Г. А. Ответственность работника и нанимателя за причиненный ущерб / Г. А. Василевич. – Минск : Тесей, 2001. – 71 с.
2. Греченков, А. А. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю / А. А. Греченков. – Минск : Амалфея, 2012. – 200 с.
3. Жвиридовская, С. Л. Правовое регулирование материальной ответственности в государствах – членах Евразийского экономического союза / С. Л. Жвиридовская // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. Вып. 10. Национальный центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь. – Минск : Бизнесофсет, 2015. – 726 с.
4. Кривой, В. И. Трудовой кодекс Республики Беларусь : постатейный комментарий : в 9 кн. – Кн. VII. Ч. 2. Раздел IV–VI. (главы 33–39) / В. И. Кривой, Л. Я. Островский, Н. М. Чернолуцкая. – Минск : Технопринт, 2000. – 204 с.
5. Петоченко, Т. М. Материальная ответственность в трудовом праве Республики Беларусь / Т. М. Петоченко // Актуальные проблемы правового положения субъектов трудового права и права социального обеспечения (современное состояние и перспективы развития законодательства) : сб. науч. ст. / под ред. И. А. Комоцкой., Т. М. Петоченко. – Минск : Четыре четверти, 2017. – 244 с.
6. Томашевский, К. Объем материальной ответственности работников: есть ли противоречие между ТК и законодательством о контрактах / К. Томашевский // Юрист. – 2010. – № 1. – С. 91–94.
7. Гусов, К. Н. Ответственность по российскому трудовому праву / К. Н. Гусов, Ю. Н. Полетаев : науч.-практ. пособие. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 272 с.

Summary

The article gives a critical assessment of the most important norms of Chapter 37 of the Labour code of the Republic of Belarus, regulating the procedure and conditions for bringing employees to material responsibility. It is concluded that bringing employees to material responsibility is a fairly complex procedure (process) consisting of four interrelated stages (stages) that are required to be followed in a strictly defined sequence. Special attention is paid to the characteristics of the conditions under which the employee can be held liable. It is stated that despite the changes and additions made to the above-mentioned norms in various years, many of them have significant shortcomings and contain controversial provisions. Specific proposals are made to further improve such norms.

Keywords: Labour code, material responsibility of employees, improvement of legal norms

Статья поступила в редакцию 31.03.2020

ПОДПИСКА НА ВТОРОЕ ПОЛУГОДИЕ 2020 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, судебная практика, рецензии на новые книги и многое другое. Журнал выходит ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

Оформить подписку на журнал «Трудовое и социальное право» можно в любом отделении РУП «Белпочта».

Подписные индексы:

00108 – для индивидуальных подписчиков;

001082 – для предприятий и организаций