



ОТСУТСТВИЕ ВИНЫ РАБОТНИКА В НЕНАДЛЕЖАЩЕМ ИСПОЛНЕНИИ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ КАК НЕОБХОДИМЫЙ ПРИЗНАК ОСВОБОЖДЕНИЯ НЕСООТВЕТСТВИЯ ЕГО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ ИЛИ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЕ

Игорь КРАВЧЕНКО,

доцент кафедры правоведения Северодонецкого института
Межрегиональной академии управления персоналом

Summary

The author considers the nature of the lack of guilt of employee in improper performance of job duties as required feature of dismissal of an employee by reason of its inconsistency with his position or work. The article defined the concept of «guilt», «lack of guilt» disclosed their meaning. Studied and analyzed the reasons for excluding employee guilt as a necessary sign of his dismissal by reason of its inconsistency with his position or work.

Key words: guilt, lack of guilt, justifiable reasons, the employee, job duties, sign, the performed work.

Аннотация

Автор рассматривает сущность отсутствия вины работника в ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей как необходимого признака увольнения работника по причине несоответствия его занимаемой должности или выполняемой работе. В статье определены понятия «вина», «отсутствие вины», раскрыто их значение. Изучены и проанализированы причины, исключаящие вину работника в качестве необходимого признака увольнения его с работы в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе.

Ключевые слова: вина, отсутствие вины, уважительные причины, работник, трудовые обязанности, признак, должность, выполняемая работа.

Постановка проблемы. Становление трудового законодательства и развитие демократических институтов требует значительного усовершенствования и переосмысления ценностей в области трудовых правоотношений, возникающих между работодателем и работником при заключении ими трудового договора, который порождает формирование определенных прав и обязанностей как с одной, так и с другой стороны.

Однако, как показывает практика, любые отношения, которые возникают в обществе, в том числе и трудовые, не могут постоянно находиться в идеальном состоянии, когда одна сторона не нарушает права и законные интересы другой стороны. Подтверждением этой позиции является тот факт, что в процессе выполнения трудовых обязанностей часто возникают недоразумения и, как следствие, конфликтные ситуации между работодателем и работником, что, в свою очередь, приводит к нарушению прав и интересов каждой из сторон, в результате чего в большинстве случаев такие ситуации приводят к прекращению трудовых отношений и расторжению трудового договора между ними.

При исследовании трудовых правоотношений следует отметить, что работник в большинстве случаев зависит

от работодателя по той причине, что выполняет определенные обязанности под его наблюдением и руководством и поэтому вынужден выполнять его приказы и распоряжения.

При этом, по трудовым правоотношениям, работник берет на себя обязанности осуществлять определенную работу, производить продукцию или оказывать услуги, причем так, как это предусмотрено утвержденным трудовым коллективом порядком работы [1].

Актуальность темы исследования связана с тем, что изучение вопроса вины работников в ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей требует детального изучения.

Состояние исследования. Значительное место в своих трудах данному вопросу отводят такие ученые, как В.С. Венедиктов, А.И. Карпенко, Л.И. Лазор, Г.И. Чанышева, В.В. Яковлев, О.Н. Ярошенко и другие.

Целью и задачей статьи является определение отсутствия вины работника в ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей как необходимого признака увольнения работника по причине несоответствия его занимаемой должности или выполняемой работе, изучение и анализ причин, исключаяющих вину работника. Для достижения определенной цели необходимо решить следующие задачи:

дать определение понятию «вина», «отсутствие вины», отметить при этом мнения ученых относительно их трактовки, а также определить и проанализировать причины, исключаящие вину работника в качестве необходимого признака увольнения его с работы в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе.

Изложение основного материала.

В научной литературе бытует мнение, что под виной следует понимать психическое отношение лица к совершению противоправного деяния и вредных последствий.

По мнению А. М. Хвостовой, вина – это определенная форма психического отношения лица к общественно опасному деянию, которое совершается, и составляющее ядро субъективной стороны проступка, но не исчерпывающее полностью ее содержания, при этом отмечается, что ни мотив, ни цель не входят в содержание психического отношения лица к деянию, которое она совершает, и его последствий, поскольку они лежат вне сферы интеллекта и воли как элементов вины и наряду с ними составляют самостоятельные формы психической деятельности человека [2, с. 11].

Так, А.С. Иоффе отмечал, что под виной понимают психическое отношение лица к совершенному им противо-



правному действию или бездействию, а также к последствиям, которые наступают в связи с этим противоправным действием [3, с. 243].

Поддерживая позицию ученого, И.В. Зуб по поводу этого точно определяет, что противоправность деяния – это нарушение, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством и также трудовым договором (контрактом). Противоправное поведение может выражаться как в форме действия, так и бездействия. Действие считается противоправным, если оно запрещено законом или иным нормативным актом, то есть противоречит праву. Бездействие – это отказ или нежелание работника совершить определенные действия, которые возложены на него трудовым договором [4, с. 583].

Также довольно интересна точка зрения Н.Б. Болотиной по поводу того, что работник не может быть признан виновным, если он ненадлежащим образом выполняет свою работу вследствие недостаточной квалификации или отсутствия соответствующих условий для ее выполнения, иначе говоря, когда он объективно не мог должным образом выполнить работу, или когда владелец не создал для этого надлежащих условий [5, с. 442].

Итак, из изложенного можно определить понятие «вина работника», под которым следует понимать внутреннее отношение работника, на которого возложен определенный перечень трудовых обязанностей, к совершаемым им противоправным действиям или бездействию, которые проявляются в нарушении правил и норм трудового распорядка, а также осознание работником негативных последствий, к которым приведут эти действия или бездействие.

В продолжение нашего исследования следует отметить, что субъективную сторону трудового правонарушения главным образом составляет вина рабочего и его формы.

Так, как отмечает А.И. Хайнус, вина конкретного работника может выражаться в форме умысла (прямого или косвенного) или неосторожности (самонадеянности или небрежности). Что касается умысла, то автор отмечает,

что среди характерных его признаков следует выделить такие: 1) осознание работником общественной вредности своего поведения; 2) предвидение негативных последствий такого поведения; 3) желание наступление вредных последствий в результате своего поведения или сознательное допущение их.

В свою очередь, неосторожность как одна из форм вины, по мнению С.Я. Козак, характеризуется тем, что рабочий, который совершил дисциплинарный проступок, осознавал возможность наступления негативных последствий собственного поведения, однако, надеясь на их предотвращение, или не осознавал возможности наступления таких последствий, притом что должен был и мог предвидеть. То есть, другими словами, как указывает автор, вина как неосторожность работника в области трудового права проявляется, как правило, из-за халатности [6, с. 327].

Следовательно, стоит отметить, что между виновным и противоправным поведением работника и причиненным вредом необходима причинная связь. Эта связь между поведением работника и его последствиями должна быть установлена не только как возможная или вероятная, а как несомненно достоверная. В тех же случаях, когда любое действие работника способствовало наступлению вреда благодаря случайному стечению обстоятельств, такие действия не могут быть основанием для возложения на него материальной ответственности. Кроме того, как отмечает автор, необходимо устанавливать не только необходимую причинную связь между противоправным деянием и причиненным вредом, но и юридически значимую связь [7, с. 185].

В продолжение следует отметить, что принцип вины является абсолютным, то есть без вины нет ответственности. Довольно метко по этому поводу говорит А.И. Хайнус, что намерение работника при совершении того или иного действия означает не только осознание лицом совершенных виновных действий, но и желание наступления связанного с этими действиями результата. При неосторожной вине лицо не предвидит наступления вредных последствий, хотя должно их предвидеть, или же предусматривает, но легкомысленно надеется их предотвратить. От формы вины часто зависит предел ма-

териальной ответственности [8, с. 94].

Как отмечает Ю.П. Пилипенко, вина как составляющая трудового правонарушения включает в себя два момента: интеллектуальный и волевой. Интеллектуальное осознание работником или работодателем (в лице его должностных лиц, работников) вредного для другой стороны характера своих действий (действия или бездействия), и волевое, то есть желание наступления вредных последствий или равнодушное к ним отношение, от сочетания которых и различают форму вины [9, с. 185-186]. Как видим, при совершении противоправных действий работник может осознавать вредные последствия своего деяния как для себя, так и для других людей, или безразлично относиться к ним, то есть желать их наступления.

Итак, говоря о вине работника, можно с уверенностью констатировать тот факт, что противоправность поведения работника – это нарушение им своих непосредственных трудовых обязанностей, предусмотренных нормами трудового права, среди которых: КЗоТ, разнообразные правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, трудовые и коллективные договоры, а также это нарушение или невыполнение распоряжений и указаний работодателя. Другими словами, можно сказать, что вина работника находит свое проявление в противоправном поведении работника.

Что касается законодательного закрепления понятия вины, то на сегодня ни действующий КЗоТ Украины, ни другие нормативные документы в области трудового права его не содержат. Указанный недостаток не исправлен и в проекте Трудового кодекса, поскольку он также избегает прямого определения указанного понятия.

Зато законодатель использует прием определения понятия вины в трудовом праве путем установления признаков отсутствия вины. В указанной статье закреплено, что «работник считается невиновным, если при выполнении трудовых обязанностей этот работник обнаружил ту степень заботливости, которая требовалась от него в соответствии с трудовым законодательством, коллективным и трудовым договором, а также если он действовал при наличии обстоятельств необходимой



обороны или крайней необходимости форм вины – умысла и неосторожности – остались даже без косвенного определения» [10, с. 86].

Анализируя действующее законодательство о труде, с уверенностью можно сказать, что оно не содержит также и обстоятельств, которые исключают вину работника при невыполнении и ненадлежащем исполнении возложенных на него трудовых обязанностей.

На сегодня в сфере трудовых правоотношений действует лишь принцип презумпции невиновности работника, выступает как гарантия защиты его прав.

Раскрывая вопрос, который стал предметом нашего исследования, целесообразно отметить, что для такого освобождения важное значение имеет отсутствие его вины в невыполнении или ненадлежащем выполнении возложенных на него трудовых обязанностей, поскольку вина в данном случае не является тем фактором, который позволяет уволить работника по указанному основанию. То есть в данном случае ненадлежащее исполнение работником может иметь место, и работник может быть уволен по данному основанию; если отсутствует его вина, то работодатель должен уволить работника по другим основаниям а не по п. 2 ст. 40 КЗоТ.

Поэтому для начала определим, что понимается под понятием «отсутствие вины», и каково его правовое значение в области трудового права, в частности в сфере трудовых правоотношений, возникающих между работодателем и работником.

В свою очередь, А.И. Брайловская отмечает, что отсутствие вины – это совокупность обстоятельств, которые никак не могут зависеть от лица, совершающего противоправные действия или бездействие [11, с. 111].

Также по поводу отсутствия вины достаточно удачно отмечает А.К. Довгань, который утверждает, что нет вины работника и в случае, если ненадлежащее выполнение им работы обусловлено нехваткой необходимых условий труда или влиянием различных внешних факторов [12, с. 88].

Таким образом, приведенные мнения позволяют сделать собственный вывод относительно трактовки понятия «отсутствие вины», под которым следует понимать совокупность обстоятельств, сложившихся на момент со-

вершения лицом конкретных, противоправных действий или бездействий, и на которые указанное лицо не имело непосредственного мотивированного влияния.

Для надлежащей характеристики основания увольнения работника при отсутствии его вины в ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей необходимо определить причины, которые ее исключают. При этом для начала выясним, что такое «уважительные причины», и каково их значение при определении отсутствия вины работника.

По поводу этого В.Е. Жеребкин определяет, что уважительные причины – это обстоятельства, действующие на волю субъекта, которому законодатель связывает увольнение этого субъекта от исполнения возложенных на него обязанностей или от определенных законодательством негативных последствий его поведения [13, с. 124].

Из анализа изложенного выше можно сказать, что к уважительным причинам, исключающим вину работника, могут быть отнесены жизненные обстоятельства, причины семейно-бытового или иного характера, негативное влияние природных стихий или иной непреодолимой силы, а также физическое воздействие и психическое принуждение. При этом следует отметить, что обычно работодатель не все жизненные обстоятельства может трактовать и признавать как уважительные причины. Следовательно, в случае возникновения трудового спора об определении наличия или отсутствия вины работника, решающее слово остается за органом, рассматривающим спор.

Наличие уважительных причин подтверждается доказыванием нетрудоспособности работника, даже если она и не была документально подкреплена листком нетрудоспособности, так как в законе не прописано обязывающей нормы об обращении работника к официальной медицине в случае заболевания.

Так, уважительные причины, исключающие вину работника, – это причины семейно-бытового или иного характера, когда действия работника направлены на недопущение или ликвидацию ему или другим лицам вреда, что в разы превышает ущерб, причиненный работодателю неисполнением или ненадлежащим исполнением ра-

ботником при указанных условиях своих трудовых обязанностей.

Среди уважительных причин, которые обуславливают неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей работником следует указать и негативное влияние природных стихий или иной непреодолимой силы.

Определяя уважительные причины, исключающие вину работника, также стоит выделить физическое воздействие и психическое принуждение. То есть работник, совершая то или иное действие или бездействие под влиянием физического или психического принуждения, не может должным образом осознавать значение своих действий, что и приводит к ненадлежащему исполнению работником своих трудовых обязанностей.

Подытоживая вышесказанное, можно утверждать, что причины, которые исключают вину работника, играют большое значение при его увольнении, ведь работодатель рассматривает причины совершения какого-либо неправомерного действия или бездействия со стороны работника и квалифицирует их в соответствии с нормами действующего законодательства, всегда становясь перед выбором в части применения той или иной формы воздействия на работника, то есть реагирует на действия или бездействие соответствующим образом в рамках правового поля. Верное, объективное и своевременное трактование причин, приведших к совершению работником правонарушения на производстве или рабочем месте, является залогом эффективного функционирования трудовых правоотношений между главными субъектами, работодателем и работником, гарантирует защиту их прав и свобод.

Итак, как видим, причины, исключающие вину работника, свидетельствуют о невиновном причинении вреда.

Продолжая, целесообразно отметить, что хотя в законодательстве не прописаны соответствующие нормы, выделяющие обстоятельства, которые исключают вину работника, но в подтверждение и обоснование отсутствия вины он вправе опираться на обстоятельства, освобождающие его от ответственности, и с учетом которых он не может быть уволен с работы.

При этом судебная практика, в



частности п. 24 постановления Пленума Верховного Суда Украины «О практике рассмотрения судами трудовых споров» от 6 ноября 1992 года № 9, выделяет обстоятельство, которые не могут быть уважительными: помещение в медвытрезвитель, самовольное использование без согласования с владельцем или уполномоченным им органом дней отгулов, очередного отпуска, оставление работы до окончания срока трудового договора или срока, который работник обязан отработать по назначению после окончания высшего или среднего специального учебного заведения [14, с. 14].

Итак, как видим, важным и существенным признаком, разделяющим увольнение работника по причине несоответствия его занимаемой должности или выполняемой работе от других, похожих оснований, является отсутствие вины работника в ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей. И хотя законодательством четко не установлено, кто должен доказывать вину работника или ее отсутствие при ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей, все же судебная практика признает владельца той стороной, которая обязана доказывать наличие или отсутствие вины работника и анализировать все факты и обстоятельства, которые ее обуславливают.

Выводы. Как видно из вышеизложенного, в трудовом законодательстве нет определения ни понятия вины, ни ее форм. Да, эти понятия и категории определяются уголовным и гражданским кодексами. Однако это совсем другие нормативно-правовые документы, регулирующие совсем иные правоотношения, имеющие косвенное влияние на трудовые правоотношения и не влекущие прямого регулятивного воздействия на сферу труда. Все определения и понятия, используемые в вышеупомянутых кодексах, при применении их в трудовом праве вызывают только путаницу, неопределенность и, в большинстве случаев, двойные, неоднозначные трактовки субъектами этих правоотношений. Соответственно, мы согласны с мнениями и предложениями современных ученых и исследователей о внесении в проект Трудового кодекса таких понятий, как вина и ее формы. С нашей стороны, мы предлагаем следующее: внести параллельно с

вышеупомянутыми понятиями такое понятие, как отсутствие вины, которое позволит должным образом квалифицировать действия работника для применения к нему такого основания расторжения трудового договора, как несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе, поскольку предписания данной нормы могут применяться только при отсутствии вины в действиях работника. Объяснением этому нововведению является тот факт, что с принятием в Трудовом кодексе во внимание таких предложений по определению понятия вины и ее форм проблема трактовки отсутствия вины в действиях работника не будет должным образом решена. Четкое определение понятия отсутствия вины будет способствовать безальтернативной и однозначной трактовке действий работника, а следовательно, и законности применения основания об увольнении работника по причине несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе по инициативе работодателя.

Список использованной литературы:

1. Прилипко С.Н. К вопросу материальной ответственности сторон трудового договора / С.Н. Прилипко // Проблемы законности. Вопросы гражданского и трудового права. – 2009 (100). – С. 155–164.
2. Хвостов А.М. Вина в советском трудовом праве / А.М. Хвостов. – Минск : Беларусь, 1970. – 17 с.
3. Иоффе О.С. Ответственность по совестному гражданскому праву. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1955. – 311 с.
4. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде / Стичинский Б.С., Зуб И.В., Ротань В.Г. – К. : А.С.К., 2003. – 1024 с.
5. Болотина Н.Б. Трудовое право Украины: учебник / Н.Б. Болотина. – 2-е изд., Стер. – К. : Викар, 2004. – 725 с.
6. Трудовое право Украины: Академический курс: учебник / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, С.Я. Козак и др.; под ред. П.Д. Пилипенко. – М. : Ин Юре, 2006. – 544 с.
7. Яковлев В.В. Относительно понятия материальной ответственности в трудовом праве // Сб. науч. трудов. Серия «Экономика и право». Вып. 2. – М.

: Изд-во ХГАДТУ. – 1999. – С. 187–196.

8. Хайнус А.И. Основания и условия привлечения работника к материальной ответственности / А.И. Хайнус // Гражданское, предпринимательское, хозяйственное и трудовое право. Наше право 2011. – № 4 ч. 3. – С. 92–99.

9. Пилипенко Ю.П. Дисциплинарный проступок как основание юридической ответственности в сфере трудовых отношений / Ю.П. Пилипенко // Научный Вестник. – 2010. – № 3. – С. 182–189.

10. Прогонюк Л.Ю. Особенности правового регулирования дисциплины труда в новом трудовом кодексе Украины / Л.Ю. Прогонюк // Сборник научных трудов Харьковского национального педагогического университета имени Г.С. Сковороды «ПРАВО». – 2010. – Вып. 14. – С. 85–90.

11. Брайловская А.И. Субъективная сторона невыполнения или ненадлежащего выполнения обязанностей по охране жизни и здоровья детей / А.И. Брайловская // Журнал гражданского и уголовного судопроизводства. Страница ученого. – № 3. – С. 111–118.

12. Довгань А.К. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе: попытка определения понятия / А.К. Довгань // Проблемы Трудового права. – 2009 (103). – С. 82–87.

13. Жеребкин В.Е. Оценочные понятия права. – Харьков, 1976. – 245 с.

14. О практике рассмотрения судами трудовых споров: Постановка Пленума Верховного Суда Украины от 06.11.1992 г. № 9 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.