

К ВОПРОСУ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ НЕ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Пинчук Светлана Анатольевна

Студент юридического факультета,

Кубанский государственный аграрный университет, город Краснодар

Аннотация. В статье объектом исследования являются общественные отношения по материальной ответственности работника, причинившего ущерб работодателю не при исполнении трудовых обязанностей. Предмет исследования составляют вопросы, связанные с понятием материальной ответственности указанного субъекта трудовых отношений, современным состоянием и дальнейшим развитием трудового законодательства, регулирующего эту разновидность материальной ответственности работника. Автор анализирует различные точки зрения ученых-трудовиков, в результате чего приводится обоснованная аргументация ошибочности позиции, занимаемой сторонниками цивилистического подхода к правовому регулированию материальной ответственности работника, причинившего ущерб не при исполнении трудовых обязанностей. Особым вкладом автора является сделанный им вывод о том, что отношения по материальной ответственности данного работника должны регулироваться нормами трудового, а не гражданского права, в связи с чем вносится предложение о необходимости закрепления подобного разъяснения в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

Ключевые слова: работник, работодатель, материальная ответственность, трудовое законодательство, ущерб, гражданское законодательство.

В ст. 8 Конституции РФ установлено, что в Российской Федерации признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности. Признание и защита различных форм собственности впервые провозглашены в Конституции России как результат проводимых в стране демократических реформ.

В условиях современной рыночной экономики во всех сферах производства возрастает роль и значение защиты прав собственников, которыми являются работодатели, обеспечивающие производство различных материальных ценностей. Одним из важнейших способов такой защиты в области труда является самостоятельный субинститут материальной ответственности работников, нормы которого сосредоточены в 39 главе Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), предусматривающие обязанность работника возместить ущерб, причиненный работодателю[12, с. 113].

Его формирование в составе института материальной ответственности сторон трудового договора, впервые в истории трудового законодательства, закрепленного в XI разделе ТК РФ, обусловлено рядом обстоятельств. Во-первых, в количественном плане работники представляют собой самую многочисленную группу участников отношений в сфере труда. Во-вторых, именно на работников возлагается обязанность исполнения распоряжений работодателя и соблюдения трудовой дисциплины. В-третьих, от исполнения работниками своих обязанностей зависит благополучие не только работодателя, но и общества в целом.

Нормы указанной главы регулируют материальную ответственность работника, которая, как правило, носит общий характер, ибо ограничена средним месячным заработком, но, в то же время, она может быть и полной. В соответствии со ст. 242 ТК РФ, полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Отсюда следует, что, помимо ограниченной материальной ответственности, работник может быть привлечен к материальной ответственности, которая называется полной, так как он возмещает причиненный работодателю ущерб в полном размере без всякого ограничения каким-либо размером заработной платы. Это в условиях рыночной экономики в максимальной степени придает этой разновидности материальной ответственности большое значение в обеспечении полной сохранности имущества работодателя.

Отличительной особенностью полной материальной ответственности работника является то, что она наступает только в случаях, прямо предусмотренных в ст. 243 ТК РФ, перечень которых является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит. Одним из таких случаев является причинение ущерба работодателю не при исполнении работником трудовых обязанностей, влекущее его полную материальную ответственность, законодательное регулирование которой имеет свои проблемы.

Однако в настоящее время они остаются вне поля зрения науки трудового права, в которой отсутствуют исследования по данной тематике. Это вызывает необходимость проведения специального изучения данного случая полной материальной ответственности работника, которое будет способствовать повышению эффективности правового механизма, имеющего своей основной целью обеспечение надлежащей защиты имущества работодателя.

Применяемый в п. 8 ст. 243 ТК РФ термин «не при исполнении трудовых обязанностей», означает, что причинение ущерба произошло как в рабочее время, так и в свободное время при использовании имущества работодателя в личных целях без его разрешения. Под исполнением трудовых обязанностей понимается осуществление определенной работы в соответствии с заключенным трудовым договором и распоряжениями работодателя. Поэтому, если работник будет выполнять какую-то работу, не отвечающую названному признаку, она не может признаваться исполнением трудовых обязанностей. В качестве примера можно

привести, по образному выражению В. В. Глазырина, порчу оборудования при выполнении «левых» работ, поломку автомашины при выполнении «левого» рейса[3, с. 539].

Иначе говоря, при определении ущерба, причиненного работодателю, подразумевается, что работник не выполняет ни свои обычные трудовые обязанности, ни специальные задания руководителя организации. В этом случае, если действиями работника работодателю будет причинен имущественный ущерб, то он должен возмещаться в полном размере.

Причинение работником ущерба не при исполнении трудовых обязанностей в свободное от работы или рабочее время другим организациям и предприятиям, либо гражданам, по общему правилу исключает ответственность работодателя за этот ущерб, а, следовательно, и регрессную ответственность работника перед ним в связи с отсутствием у него прямого действительного ущерба. Такой ущерб подлежит возмещению непосредственно виновным лицом по нормам гражданского законодательства[11, с. 42].

Работодатель обязан представить доказательства того, что причиной ущерба были действия работника, имевшие место не при исполнении им трудовых обязанностей. В, частности, его представители должны доказать, что:

а) повреждение или уничтожение имущества работодателя при его использовании работником имело место за рамками рабочего времени и не с целью выполнения возложенных на него трудовым договором обязанностей;

б) повреждение или использование имущества работодателя работником имело место в рабочее время при выполнении работ, не связанных с его трудовой функцией, проводимых не в интересах работодателя.

На практике реализация п. 8 ст. 243 ТК РФ создает для работодателя определенные трудности, обусловленные разъяснением, приведенным в п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда СССР «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации». В нем указано, что «при определении размера материального ущерба, причиненного рабочими и служащими самовольным использованием в личных целях технических средств (автомобилей, тракторов, автокранов и т. п.), принадлежащих предприятиям, учреждениям, организациям, с которыми они состоят в трудовых отношениях, надлежит исходить из того, что такой ущерб, как причиненный не при исполнении трудовых (служебных) обязанностей, подлежит возмещению с применением норм гражданского законодательства (ст. 457 ГК РСФСР и соответствующие статьи ГК других союзных республик). В этих случаях ущерб возмещается в полном объеме, включая и не полученные предприятием, учреждением, организацией доходы от использования указанных технических средств»[1].

Естественно, это положение постановления суда способствовало формированию судебной практики по рассмотрению в судах гражданских дел о

взыскании с работника ущерба, причиненного работодателю не при исполнении трудовых обязанностей, который взыскивался на основании норм гражданского права, т. е. расчет и размер ущерба определялся по нормам гражданского законодательства.

Но данное разъяснение Верховного суда противоречило ст. 119 КЗоТ РСФСР, которая предусматривала, что «за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, работники, по вине которых причинен ущерб, несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка. Материальная ответственность свыше среднего месячного заработка допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве».

Вышеуказанная судебная практика не соответствует и ныне действующей ст. 238 ТК РФ, закрепляющей правило, согласно которому «работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб, а неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат». Ведь, в отличие от него, ст. 15 ГК РФ, регулирующая возмещение убытков, предусматривает, что лицо, право которого нарушено, может требовать полного возмещения причиненных ему убытков, при этом «под убытками понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода)».

Тем не менее, значительная часть представителей науки трудового права считают необходимым в случае причинения ущерба при неисполнении работником трудовых обязанностей установить порядок его возмещения по нормам гражданского права, поскольку работник в момент причинения ущерба имуществу работодателя не исполняет непосредственно свои трудовые обязанности и не находится с работодателем в трудовых отношениях[4, с. 395], [7, с. 55-56], [8, с. 60], [14, с. 241], [15, с. 295].

Так, например, З. С. Богатыренко считает, что «причинение ущерба не при исполнении трудовых обязанностей в рабочее или в свободное от работы время предусматривает привлечение работника к материальной ответственности по нормам гражданского законодательства»[5, с. 394]. Его поддерживает О. А. Пешкова. Приведя пример о фрезеровщике, который пришел в выходной день на предприятие и стал изготавливать на станке деталь для личных нужд, в ходе чего произошел выход из строя дорогостоящего фрезерного станка, она пишет: «Статья 243 ТК РФ предусматривает, что работник, причинивший работодателю ущерб не при исполнении трудовых обязанностей, может быть привлечен к полной материальной ответственности. В момент причинения вреда работник не исполнял непосредственно свои трудовые обязанности и не находился с работодателем в трудовых отношениях. Причинение ущерба, не

связанное непосредственно с трудовыми отношениями между организацией – работодателем и работником, не может регулироваться нормами трудового права на основании ст. 1 ТК РФ. Такие отношения регулируются нормами гражданского права»[10, с. 53].

Однако многочисленная группа ученых-трудовиков полагают, что возмещение причиненного работником ущерба не при исполнении им трудовых обязанностей должно осуществляться по нормам трудового права, так как при применении наемного труда возможен «выход за пределы» осуществления работником трудовых прав и обязанностей, но при этом он остается работником, состоящим в трудовых отношениях, подчиняется работодательской власти[9, с. 518].

Различные позиции, занимаемые специалистами в области трудового права по вопросу отраслевой принадлежности материальной ответственности работника, причинившего ущерб работодателю не при исполнении трудовых обязанностей в рабочее время или в свободное от работы время, в значительной мере затрудняет на практике применение, предусмотренного п. 8 ст. 243 ТК РФ, эффективного способа защиты права собственности работодателя.

Нами разделяется точка зрения авторов, которые считают, что возмещение причиненного работником ущерба не при исполнении им трудовых обязанностей должно осуществляться по нормам трудового права, так как нельзя признать суждения сторонников применения в этом случае гражданского законодательства, достаточно обоснованными по нескольким причинам.

Отношения по материальной ответственности, как работников, так и работодателей, в соответствии со ст. 1 ТК РФ, на которую ссылается О. А. Пешкова, не являются трудовыми правоотношениями, так как они относятся к иным, непосредственно связанным с ними отношениям. При этом трудовое правоотношение регулирует сам процесс труда, тогда как все прочие непосредственно связанные с ним правоотношения опосредуют деятельность субъектов в отношении труда, не затрагивая при этом процесс выполнения трудовой функции как таковой[6, с. 98].

Поэтому для возникновения отношения по материальной ответственности работника не имеет значения тот факт, что ущерб причинен им не при исполнении трудовых обязанностей. Но, так как эти отношения, входящие в состав отношений непосредственно связанных с трудовыми, которые в совокупности с ними образуют единый предмет трудового права, они могут регулироваться только нормами трудового законодательства.

По поводу того, что работник в момент причинения ущерба имуществу работодателя не находится с работодателем в трудовых отношениях, как утверждает О. А. Пешкова и другие поддерживающие ее авторы, следует заметить, что трудовое правоотношение имеет длящийся характер, в котором права и обязанности субъектов реализуются не разовыми действиями. Поэтому ни у кого не возникает мысль о том, что работник, который болеет или находится

в различных отпусках, теряет связь со своим работодателем, т. е. не находится с ним в трудовых отношениях. Ведь в силу, именно существующих трудовых отношений между ним и работодателем, этот работник приступает к исполнению трудовых обязанностей после окончания времени болезни или отпуска.

Почему же фрезеровщик, пришедший на свое предприятие в выходной день и изготавливающий на закрепленном за ним фрезерном станке деталь для личных нужд, в результате чего был причинен ущерб работодателю, сторонниками применения в этом случае норм гражданского законодательства признается не находившимся с работодателем в трудовых отношениях?

В связи с этим возникает другой вопрос: «А если бы он в этом случае не причинил ущерб?». Тогда было бы очень сложным предположить, что фрезеровщик не находился в трудовых отношениях с работодателем, с которым у него заключен трудовой договор. Скорее всего, такое поведение работника было расценено работодателем как нарушение Правил внутреннего трудового распорядка организации, которое повлекло бы применение к нему меры дисциплинарного взыскания.

Поэтому представляется не убедительным мнение специалистов трудового права о том, что работник, причинивший ущерб не при исполнении трудовых обязанностей, не находится с работодателем в трудовых отношениях.

Кроме этого, реализация позиции ученых, состоящая в необходимости регулирования отношений по возмещению причиненного ущерба работником не при исполнении трудовых обязанностей нормами гражданского права, приведет к тому, что данный случай полной материальной ответственности, предусмотренный в ст. 243 ТК РФ, будет регулироваться гражданским законодательством, а все остальные случаи причинения ущерба работодателю, закрепленные в этой же статье, – по ее правилам, т. е. трудовым законодательством.

Создавшееся положение нельзя будет не расценить как юридический нонсенс, когда материальная ответственность сторон трудового договора, являющаяся самостоятельным видом юридической ответственности в трудовом праве [13, с. 580-581], охватывающим и материальную ответственность работника по п. 8 ст. 243 ТК РФ, регулируется одновременно нормами трудового и гражданского права. Все виды юридической ответственности имеют собственный предмет правового регулирования, являющийся основным критерием ее деления на определенные виды, каждый из которых обладает своим собственным, специфическим комплексом правовых норм, что полностью исключает вмешательство норм гражданского права в регулирование трудовых отношений, в частности, отношений по материальной ответственности сторон трудового договора.

К тому же, важно отметить, что Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», хотя и не

дает конкретного разъяснения по применению п. 8 ст. 243 ТК РФ, но, тем не менее, в косвенной форме говорит о необходимости регулирования материальной ответственности работника, причинившего ущерб работодателю не при исполнении трудовых обязанностей.

В п. 1 данного постановления говорится, что в силу ч. 1 ст. 232 ТК РФ обязанность работника возместить причиненный работодателю ущерб возникает в связи с трудовыми отношениями между ними, поэтому дела по спорам о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, в том числе в случае, когда ущерб причинен работником не при исполнении им трудовых обязанностей (п. 8 ч. 1 ст. 243 ТК РФ), в соответствии со ст. 24 Гражданского процессуального кодекса РФ рассматриваются районным судом в качестве суда первой инстанции. Такие дела подлежат разрешению в соответствии с положениями раздела XI «Материальная ответственность сторон трудового договора» ТК РФ[2].

Таким образом, на основании вышеизложенного можно констатировать, что для внедрения в трудовое законодательство позиции авторов, считающих необходимым регулировать отношения по материальной ответственности работника, причинившего ущерб не при исполнении трудовых обязанностей, нормами гражданского права, не имеется ни теоретических, ни практических предпосылок. Рассматриваемый цивилистический подход к пониманию материальной ответственности работника противоречит понятию юридической ответственности, разработанному в общетеоретической науке, и основным положениям и принципам материальной ответственности работников, закрепленных в XI разделе ТК РФ.

В связи с этим представляется необходимым в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», дать конкретное разъяснение о том, что отношения по материальной ответственности работника, причинившего ущерб работодателю не при исполнении трудовых обязанностей, регулируются нормами 39 главы XI раздел ТК РФ.

Список литературы

1. Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1987 (ред. от 29.03.1991) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» // Бюллетень Верховного Суда СССР. № 6. 1987.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 1. 2007; № 11. 2010.
3. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Ю. П. Орловского. М., 2002. С. 539.
4. Трудовой кодекс РФ. Постатейный научно-практический комментарий / Под ред. А. Т. Гаврилова. М., 2002. С. 395.
5. Трудовой кодекс РФ. Постатейный научно-практический комментарий / Рук. автор. коллектива В. В. Куликов. М., 2002. С. 394.
6. Трудовое право России: учебник / Под ред. С. Ю. Головиной, М. В. Молодцова. М., 2009. С. 98.
7. Кейзеров Д. М. Материальная ответственность работников в условиях рыночной экономики современной России: некоторые проблемы теории и практики: Дис. канд. юрид. наук. Пермь, 2005. С. 55-56.
8. Козлова Т. А. Материальная ответственность работника // Трудовое право. 2003. № 7. С. 60.
9. Лушникова М. В., Лушников А. М. Курс трудового права: в 2 т. Т. 2: Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право: Учебник. М., 2004. С. 518.
10. Пешкова О. А. Материальная ответственность сторон трудовых отношений: теория и практика. М., 2007. С. 53.
11. Пустозерова В. М., Соловьев А. А. Материальная ответственность. Практическое пособие. М., 1996. С. 42.
12. Савин В. Т. К вопросу о месте в системе трудового права норм, регулирующих материальную ответственность сторон трудового договора // Пробелы в российском законодательстве. 2013. № 4. С. 113.
13. Савин В. Т. К вопросу о самостоятельности материальной ответственности сторон трудового договора как вида юридической ответственности // Актуальные проблемы российского права. 2013. № 5 (30). С. 580-581.
14. Сыроватская Л. А. Трудовое право: Учебник. М., 2001. С. 241.
15. Цыпкина И. С. К вопросу о материальной ответственности // Материалы международной научно-практической конференции / Под ред. К. Н. Гусова. М., 2006. С. 295.