Понятие вины в трудовом праве

Веретенникова Светлана Владимировна
Магистрант ФГБОУ ВО ТОГУ

Аннотация: Статья посвящена проблеме вины в трудовом праве. Предложено авторское понятие вины и виновным действиям в рамках трудового права. Проведен анализ судебной практики, выделены основные проблемы.

Ключевые слова: вина, виновные действия, прекращение трудового договора, дисциплинарные взыскания.

В науке трудового права вопросам вины уделяется мало внимания. Иоффе О.С. полагал, что вина является не только психическим, но и определенным общественным явлением

Вина содержит в себе интеллектуальный и волевой элементы. Где, первый характеризует отношение лица к своему деянию (действию или бездействию) и его последствиям с точки зрения сознания, а второй — отношение лица к своему поведению и последствиям этого поведения с точки зрения воли.

Некоторые ученые считают, что вина в трудовом праве, имеет два вектора: в одних случаях она ближе к уголовной вине, например, при совершении дисциплинарного поступка, в других случаях — к гражданской вине, например, при причинении имущественного ущерба работодателю.

Так же в признании лица виновным содержится и общественное осуждение его поведения. И основанием для осуждения служит:

Во-первых, отрицательный характер последствий, вызываемых данными действиями;

во- вторых, то обстоятельство, что, действуя, лицо знало или должно было знать о том, к каким последствиям может привести его поведение, каково значение этих последствий, и какую общественную оценку заслуживает его поведение.

Можно полагать, что соотношение сознания и воли к противоправному поведению и наступившим последствиям влияет на форму вины (умысел или неосторожность). В трудовом праве нет определения понятий умышленной и неосторожной вины, все эти понятия разработаны в уголовном праве.

По сути, для возложения дисциплинарной ответственности в виде увольнения не придают значению виду умысла, с которым действовал правонарушитель. Но форма вины может быть учтена при решении вопроса о соразмерности увольнения тяжести проступка.

Есть мнение, что вина — это определенная форма психического отношения лица к совершаемому им общественно опасному деянию, которая составляет ядро субъективной стороны проступка, но не исчерпывает полностью ее содержания; при этом отмечается, что ни мотив, ни цель не входят в содержание психического отношения лица к совершаемому им деянию и его последствиям, поскольку они лежат вне сферы интеллекта и воли как элементов вины и наряду с ними представляют самостоятельные формы психической деятельности лица.

Говоря, о трудовом праве следует считать, что вина является обязательным признаком любого дисциплинарного проступка и рассматривается как психическое отношение, проявляющееся в конкретном правонарушении, составными элементами которого являются сознание и воля.

Можно полагать, что степень вины определяется не только формой вины,

но и особенностями психической деятельности лица в процессе совершения правонарушения, целями и мотивами его поведения, личностными особенностями и т. д. Так же на степень влияют и особенности содержания интеллектуального и волевого процессов, происходящих в психике виновного. Существенно могут повлиять на степень вины при умысле: объем и определенность сознания, характер предвидения, преднамеренность, настойчивость в достижении цели. Степень неосторожной вины, могут повысить или снизить: степень легкомыслия в оценке обстановки, степень самонадеянности при построении расчета избежать наступления последствий, характер обязанности предвидеть и причины не предвидения последствий.

Исходя из выше сказанного, можно дать определение понятия вины в рамках трудового права. Вина — это психологическое отношение работника к совершаемому дисциплинарному правонарушению, основанное на оценке своего поведения и последствий действий или бездействий предусмотренных законом, выражающиеся в форме умысла или неосторожности для оснований привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Миронова А.Н. считает ошибочной позицию законодателя, отказавшегося от включения в ТК РФ норм, ранее содержавшихся в ст.ст. 135, 136 КЗоТ РФ, об обязанности работодателя при наложении дисциплинарного взыскания учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника. Указанный пробел был восполнен в постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 года (п. 53), но не является достаточным, предлагается дополнить ст. 192 ТК РФ четвертой частью в следующей редакции: «При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника», а ст. 193 ТК РФ восьмой частью в следующей редакции: «Суд при рассмотрении трудового спора, должен учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника, отношение к труду, а также соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка».

Надо отметить, что увольнение работника по инициативе работодателя в связи с его виновным поведением возможно лишь при исполнении работником трудовых обязанностей. Некоторые случаи могут составлять исключения, например, совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

То есть п. 7 ст. 81 ТК РФ говорит нам о том, что виновное действие, совершенное работником, должно быть таким, чтобы работодатель потерял к нему доверие. Насколько серьезным должен быть виновный проступок, совершенный работником, чтобы работодатель мог утратить к нему доверие? Само понятие доверие несет очень субъективный характер. Сами суды признают право работодателя на субъективное отношение к виновному проступку. Конечно, при рассмотрении суд будет учитывать степень тяжести проступка, характер виновных действий работника, но работодатель все равно может, исходя из внутреннего отношения к произошедшему, мотивировать законность основания для увольнения.

Пленум дает свое разъяснение этому вопросу. Так, в п. 45 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указано, что судам необходимо иметь в виду следующее. Расторжение трудового договора с работником по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты к ним

доверия. При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

Исходя из вышесказанного, факт того, что работник совершил какие-то действия не связанные со своей работой, может давать основание работодателю утратить доверие к работнику, правда только в определенных случаях: хищения, взятки или иных корыстных действий. То есть тут важна оценка работника как личности. Например, работник может совершить халатность по отношению к денежным средствам (оставить их без присмотра), как тогда работодатель в дальнейшем может доверять такому работнику денежные средства? Даже если ущерб работодатель не понес, он не должен ждать следующего раза, когда деньги пропадут. Можно сделать вывод, что данная статья дана работодателю для увольнения виновного работника, как право защищать свои ценности (денежные и товарные), предотвращая свой возможный ущерб.

Исходя из выше сказанного, следует считать, что вина — это психологическое отношение работника к совершаемому дисциплинарному правонарушению, основанное на оценке своего поведения и последствий действий или бездействий предусмотренных законом, выражающиеся в форме умысла или неосторожности для оснований привлечения работника к дисциплинарной ответственности. А виновные действия работника — это такие действия или бездействия, где имеются основания для утраты доверия в лице работодателя, или аморального поведения, или в доказательстве которых есть факт подтверждающий, что именно этот работник виновен в определенном действии или бездействии.

Миронова А.Н. справедливо отмечает, что позиция законодателя ошибочная, отказавшегося от включения в ТК РФ норм, ранее содержавшимся в ст.ст. 135, 136 КЗоТ РФ, об обязанности работодателя при наложении дисциплинарного взыскания учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника. Восполнение указанного пробела в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 года (п. 53) не является достаточным, поэтому предлагается дополнить ст. 192 ТК РФ и ст. 193 ТК РФ соответствующей нормой.

Список литературы

1. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ);
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019). С.9, С.54-56,С., 102-104;
3. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015г.) «О применении судами Российской Федерации Рудового Кодекса Российской Федерации»// Бюллетень Верховного Суда РФ,№ 6, 2004.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 года N 51-ФЗ (в ред. от 05.05.2014 N 99-ФЗ) // Правовая система Консультант плюс.- 2018;
5. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15 декабря 2014 г. N 41-КГ14-32
6. Иоффе О.С. Ответственность по советскому гражданскому праву. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1955;
7. Миронова А.Н. Особенности расторжения трудового договора по инициативе работника.// Вестник Российской правовой академии.2016 г. № 2. С.47-53.;
8. Миронова А.Н. Трудовые споры о прекращении трудового договора: теоретические

и практические аспекты: автореферат дис. ... кандидата юридических наук: 12.00.05 / Миронова А.Н.; [Место защиты: МГУ им. М.В. Ломоносова]. Москва, 2007.
9. Научный журнал «Молодой ученый» № 19 (153) май 2017 г.//Раздел Государство и право. С.238.;
10. Мышко Г.В. Основания прекращения Трудового договора //Вестник Московского университета МВД России № 9. 2014г. С.184.;