
Проблема вины в трудовом праве.

Бахаев Абу-Магомед Адамович,

студент 3-го курса
Чеченского Государственного Университета,
г. Грозный

E-mail: bahaev.abu@mail.ru

Основанием юридической ответственности является правонарушение. В трудовом праве существует два основных вида правонарушения — дисциплинарный проступок (ст. 192 ТК РФ) и материальный ущерб (ст. 233 ТК РФ) [9, С.28]. Условиями возникновения ответственности за данные правонарушения являются: противоправное поведение, вред (как следствие) и причинно-следственная связь между поведением и наступившим вредом, а также некоторые авторы относят и вину.

Вина содержит в себе волевой и интеллектуальный моменты. В зависимости от соотношении данных элементов различают две формы вины: умысел и неосторожность. Дефиниции данных категорий отсутствуют в трудовом законодательстве, однако законодатель не раз ссылается на них в Трудовом кодексе РФ, что порождает некоторые трудности и в теории, и на практике. В связи с этим целесообразным видится, вслед за некоторыми авторами, говорить о необходимости внесения в Трудовой кодекс норм (возможно, отсылочных), которые определяли бы понятие вины, ее формы и степень при привлечении к ответственности за нарушение трудового законодательства [14, С.220]. Очевидно, что данные положения будут необходимы для определения вины при привлечении к дисциплинарной ответственности. Иначе, пока данные понятия будут отсутствовать в трудовом праве, правоприменитель будет вынужден их заимствовать из уголовного права, т.к. там они достаточно точно разработаны и в доктрине, и в законодательстве.

Вместе с тем для возложения материальной ответственности по нормам трудового права, как и в гражданском праве, не имеет значения форма и степень вины, с которой действовал причинитель, т.к. в любом случае причиненный ущерб будет возмещаться. Однако в трудовом законодательстве есть положение, касающееся размера возмещаемого материального ущерба, причиненного работодателю, зависящее от умышленной или неосторожной вины. В случае причинения ущерба вследствие умышленных действий сторона не может не предвидеть последствий своего противоправного поведения и сознательно идет на его причинение, в связи с чем умышленное причинение ущерба влечет более строгую материальную ответственность, чем неосторожность.

Кроме того, особенностью вины в трудовом праве является и то, что нет различий между размером материальной ответственности в случае умышленного причинения ущерба работниками в возрасте до восемнадцати лет (ч.3 ст.242 УК РФ) и совершеннолетними работниками (п. 3 ч. 1 ст. 243 ТК РФ). В таком случае законодатель приравнивает данных субъектов.

Еще одной особенностью вины в трудовом праве является воспринятый подход в судебной практике, согласно которому на работодателя возлагают обязанность доказать вину работника в случае привлечения его к материальной ответственности. Это является некой привилегией работодателя, т.к. он доказывает отсутствие своей вины в причинении ущерба, что ставит в неравное положение работника и работодателя, поскольку первый лишен данной возможности.

Таким образом, для определения вины в трудовом праве необходимо разграничить два вида правонарушения: материальная ответственность и дисциплинарный проступок. Из данного

исследования следует, что в первом случае вину необходимо определять по средствам заимствования ее из частных отраслей права. Для второго же случая необходимо заимствование категории вины из публичных отраслей права (в частности, из уголовного права). Также особенностью вины в трудовом праве является возможность привлечения к ответственности сторон трудовых отношений (работника и работодателя), где вина является основанием для привлечения данных лиц к ответственности.