

«УВАЖИТЕЛЬНЫЕ ПРИЧИНЫ» КАК СОДЕРЖАНИЕ ПОНЯТИЯ ВИНЫ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Дергачёва Е. В.

Научный руководитель: Басалаева Светлана Павловна,
кандидат юридических наук,
доцент кафедры трудового и экологического права,
Сибирский Федеральный Университет,
Юридический Институт

Всякая отрасль права, оперирующая конструкцией «правонарушение», в той или иной мере обращается и к категории вины.¹ И трудовое право – не исключение. Понятие вины в трудовом законодательстве не определено. Однако данный термин используется, и вина является обязательным элементом составов дисциплинарного и материального правонарушений.

Примером может служить ст. 192 ТК РФ: за совершение дисциплинарного проступка (неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей) работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение.

В отношении материальных правонарушений ст. 233 ТК РФ определяют условия наступления материальной ответственности: «...наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия)...» Ст. 239 ТК РФ, исключая наступление материальной ответственности работника, не упоминает понятие вины: «материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику». Это ещё раз доказывает тот факт, что вина является элементом составов дисциплинарного и материального правонарушений.

Однако, как уже было сказано выше, понятия вины в трудовом законодательстве не приводится, не определяются также и формы вины. В институте дисциплинарной ответственности содержание вины определяется через категорию уважительных причин. Именно они могут служить основанием «оправдания» правонарушения, совершённого работником. Такое понимание вины является особенностью ответственности трудового права, в отличие от иных отраслей. ТК РФ (п.6 ст.81) предусматривает возможность наложения дисциплинарного взыскания в виде увольнения на работника вследствие прогула (отсутствия на рабочем месте *без уважительных причин* в течение дня или смены или же в течение четырёх часов). Пункт 5 той же статьи устанавливает возможность увольнения работника, имеющего дисциплинарное взыскание и неоднократно не исполняющего без уважительных причин трудовые обязанности.

Следует отметить, что Трудовой кодекс не содержит перечня уважительных причин. Не предусматривает подобного перечня или каких-либо критериев уважи-

¹ Ковалев, В. А. (Валерий Анатольевич). Ответственность в трудовом праве: теоретические аспекты: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.05 - трудовое право; право социального обеспечения / В. А. Ковалев ; науч. рук Ю. Н. Полетаев. М., 2012. [Электронный ресурс] / URL: <http://law.edu.ru/book/book.asp?bookID=1484103> (дата обращения: 18.03.2014)

тельности причин и доктрина трудового права. Поэтому в каждом конкретном случае решение данного вопроса остаётся на усмотрение работодателя в зависимости от обстоятельств ситуации и письменных объяснений работника. КС РФ в определении от 17.10.2006 N 381-О² указывает на то, что отсутствие такого перечня, закреплённого законодательно, не является нарушением конституционных права граждан, поскольку ст. 193 ТК РФ содержит ряд положений, позволяющих обеспечить объективную оценку фактических обстоятельств, послуживших основанием увольнения, и предотвратить применение дисциплинарного взыскания без достаточных на то оснований (истребование от работника объяснения в письменной форме; применение дисциплинарного взыскания не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка; возможность обжалования дисциплинарного взыскания в государственной инспекции труда и (или) органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и так далее)³.

Несмотря на разъяснения КС РФ, отсутствие законодательно закреплённого перечня уважительных причин является существенной проблемой: как же всё-таки определить, уважительна причина или нет? В силу такой неопределённости, на практике часто возникают спорные ситуации относительно уважительности конкретной причины. Например, заминки в работе общественного транспорта, который работник использует для передвижения; дверной замок закрыт снаружи, вследствие чего нет возможности выйти из квартиры; затопили соседи, живущие этажом выше.

Значит, категория «уважительная причина» является оценочной. Приведем примеры из судебной практики. Так, работница пыталась вручить работодателю уведомление о приостановке работы по причине задержки выплаты заработной платы, однако работодатель не принял уведомление. Отправив уведомление почтой в этот же день, работница не вышла больше на работу и впоследствии была уволена за прогул, поскольку уведомление было получено только спустя несколько дней. Суд признал уважительной причиной отсутствие на работе по причине задержки заработной платы, что в понимании работодателя уважительной причиной не являлось (решение Ленинского районного суда города Владивостока Приморского края от 29 апреля 2009 года⁴).

В Определении ВС РФ от 30.03.2012 № 69-В12-1 указывается, что отсутствие билетов в кассе железнодорожного вокзала не является уважительной причиной, по которой истица не могла своевременно вернуться из отпуска, вследствие чего была уволена⁵.

Как видим, вопрос уважительности причин был решён в обоих случаях по усмотрению суда в силу субъективности рассматриваемой категории.

Но, в таком случае, на что же ориентироваться работодателю при принятии решения о наложении взыскания на работника, ведь мнение суда может оказаться совершенно иным? В силу этого целесообразно, казалось бы, предусмотреть в законо-

² Определение Конституционного Суда РФ от 17.10.2006 N 381-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кашаева Давлятши Дигоншеевича на нарушение его конституционных прав подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 и статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации, частью второй статьи 61 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации" [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система: Консультант Плюс. - URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=64093> (дата обращения: 27.03.2014)

³ Савочкина Н. Расторжение трудового договора за прогул // Журнал "Трудовое право". 2012. №2. [Электронный ресурс] / URL: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2077> (дата обращения: 27.03.2014)

⁴ Решение Ленинского районного суда города Владивостока Приморского края от 29 апреля 2009 года N 2-2189/09 [Электронный ресурс] / URL: http://www.trudovoi kodeks.ru/praktika/praktika_iniz_rd_6_81_a_res63.shtml (дата обращения: 28.03.2014)

⁵ Определение Верховного Суда Российской Федерации от 30.03.2012 № 69-В12-1. Бюллетень № 11 2012 года. [Электронный ресурс] / URL: http://www.vsrf.ru/vscourt_detale.php?id=8265 (дата обращения: 28.03.2014)

дательстве перечень уважительных причин. С другой стороны, все жизненные обстоятельства предугадать невозможно, значит, и выделить все причины, которые теоретически можно назвать уважительными, тоже.

Отсутствие у работника обязанности подтвердить причину документально также порождает определённые сложности. Является ли уважительной причиной, например, болезнь, не подтвержденная медицинскими документами? В соответствии с Инструкцией по заполнению учетной формы № 025/у-04 «Медицинская карта амбулаторного больного», утвержденной Приказом Минздравсоцразвития России от 22.11.2004 № 255 «О Порядке оказания первичной медико-санитарной помощи гражданам, имеющим право на получение набора социальных услуг»⁶, медицинская карта амбулаторного больного является основным первичным медицинским документом больного и заполняется на каждого больного при первом обращении за медицинской помощью в лечебное учреждение⁷. Болезнь является уважительной причиной отсутствия на рабочем месте и подтверждается как листком временной нетрудоспособности, так и медицинской картой. Отсутствие листка временной нетрудоспособности означает, что работнику не положено соответствующее пособие за счет средств Фонда социального страхования.⁸ Также по данному вопросу существует Определение Ленинградского областного суда от 06.05.2010 N 33-1990/2010, указывающее, что болезнь работника признаётся уважительной причиной отсутствия на работе, если состояние работника подтверждается показаниями врача⁹. Следовательно, обязанность работника перед работодателем подтверждать причины проступка отсутствует, однако в суде, в случае спора, он должен будет представить такие доказательства, правда, это могут быть не только документы, но и свидетельские показания.

Подводя итог, можно сделать вывод, что признание причины уважительной остаётся на усмотрение работодателя. Однако его решение часто не расходится с мнением работника, и не всегда является объективным с точки зрения суда. Это происходит именно в силу отсутствия конкретного перечня уважительных причин, установленного трудовым законодательством. Поэтому возникает необходимость в закреплении если не перечня уважительных причин, то хотя бы критериев уважительности таких причин.

⁶ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22 ноября 2004 г. N 255 "О порядке оказания первичной медико-санитарной помощи гражданам, имеющим право на получение набора социальных услуг" [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система: Гарант. - URL: http://base.garant.ru/12137975/#block_8000 (дата обращения: 28.03.2014)

⁷ Приложение N 8 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22 ноября 2004 г. N 255 Инструкция по заполнению учетной формы N 025/у-04 "Медицинская карта амбулаторного больного" [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система: Гарант. - URL: http://base.garant.ru/12137975/#block_8000 (дата обращения: 28.03.2014)

⁸ Савочкина Н. Расторжение трудового договора за прогул // Журнал "Трудовое право". 2012. №2. [Электронный ресурс] / URL: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2077> (дата обращения: 28.03.2014)

⁹ Определение Ленинградского областного суда от 06.05.2010 N 33-1990/2010 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система: Консультант Плюс. – URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=35399> (дата обращения: 28.03.2014)