

ния преступления, за которое предусмотрена конфискация имущества, следователь в соответствии со ст. 156 УПК обязан принять меры по обеспечению гражданского иска и исполнению приговора в части конфискации имущества. Для того чтобы выявить имущество, на которое может быть наложен арест, следователь уполномочен на осуществление следующих следственных и иных процессуальных действий: осмотры жилища и иного законного владения; обыска; выемки; допросы; запросы в организации, владеющие информацией об имущественном положении подозреваемого (обвиняемого). При этом уголовное процессуальное законодательство предусматривает возможность применения средств фото- и видеofиксации при проведении следственных действий. После выявления имущества, которое подлежит конфискации, а также имущества, за счет которого возможно возмещение ущерба, причиненного преступлением, следователь выносит постановление о наложении ареста на данное имущество. После чего составляется протокол описи арестованного имущества, в котором указываются признаки данного предмета, позволяющие его отличить от других предметов (размер, цвет, форма, марка, номер (если таковой имеется) и иные признаки). В отдельных случаях для наложения ареста на имущество необходимо получить санкцию прокурора (имущество, принадлежащее подозреваемому (обвиняемому), но находящееся у других лиц; денежные средства, находящиеся на счетах в банках либо небанковских кредитно-финансовых организациях, и др.).

Заключительным этапом обеспечения возмещения ущерба, причиненного преступлением, является обеспечение сохранности арестованного имущества. Данное имущество может как изыматься у собственника, так и оставаться при нем. В случае если имущество остается у собственника, у него берется подписка о предупреждении об ответственности за сохранность имущества. В случае если имеются опасения, что собственник может скрыться с данным имуществом либо его уничтожить, арестованное имущество изымается и передается на хранение представителю местного исполнительного и распорядительного органа либо организации, осуществляющей эксплуатацию жилищного фонда. Так, для привлечения должника к уголовной ответственности судебный исполнитель направляет в органы уголовного преследования представление о том, что в действиях должника усматриваются признаки соответствующего преступления. Таким образом, в рамках данной формы осуществляется решение следующих задач: охрана прав и свобод участников исполнительного производства, общая и частная превенция преступлений в сфере исполнительного производства, быстрое и полное раскрытие указанных выше групп преступлений.

Вместе с тем необходимо иметь в виду, что правоохранительные органы наравне с другими государственными органами и организациями являются юридическим лицом, из чего следует, что они вправе вступать в гражданские, и как следствие, гражданско-процессуальные правоотношения.

На основании изложенного можно констатировать, что в Республике Беларусь взаимодействие между правоохранительными органами и органами принудительного исполнения в настоящее время осуществляется на стадии совершения следователем процессуальных действий по уголовным делам, по которым в дальнейшем может быть возбуждено исполнительное производство и на стадии предварительного расследования уголовных дел, выявленных в процессе исполнительного производства. В рамках первой формы взаимодействия следователь с целью принятия мер по обеспечению гражданского иска и исполнению приговора осуществляет ряд следственных и иных процессуальных действий, таких как осмотры жилища и иного законного владения; обыск; выемки; допросы; запросы в организации, владеющие информацией об имущественном положении подозреваемого (обвиняемого); наложение ареста на имущество. В рамках второй формы взаимодействия осуществляется предварительное расследование следователем трех групп преступлений: совершенных судебными исполнителями, совершенных в отношении судебных исполнителей, выявленных судебными исполнителями.

В целях повышения эффективности исполнительного производства считаем целесообразным наделить органы принудительного исполнения полномочиями по ведению административного процесса, а также полномочиями органов дознания по принятию решений о возбуждении уголовных дел, выявленных судебными исполнителями в ходе осуществления ими своих полномочий, и дальнейшему производству по ним предварительного дознания.

УДК 349.223

А.А. Греченков

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НОРМ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

В современных условиях особое значение приобретает задача активизации научных исследований и на их основе повышения эффективности правового регулирования дисциплины и ответственности в сфере

труда. Это в полной мере касается необходимости дальнейшего научного анализа и совершенствования ряда норм гл. 37 Трудового кодекса Республики Беларусь (ТК), регулирующей материальную ответственность работников.

На ряд проблемных положений данной главы нами обращалось внимание при работе в составе рабочей группы по подготовке проекта Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» (принят 18 июля 2019 г. как Закон Республики Беларусь № 219-3 «Об изменении законов») (далее – Закон № 219-3). Рассмотрим подробнее те из них, которые касаются установленных ст. 400 порядка и условий привлечения работника к материальной ответственности.

Так, необходимо учитывать, что привлечение работников к материальной ответственности представляет собой достаточно сложный процесс (порядок), состоящий из ряда постоянных этапов (стадий). К сожалению, указанные этапы системного закрепления в ТК не получили. В результате на практике нередко возникают ситуации «перепутанности» этапов и как следствие этого – ошибки в правоприменении. С учетом сказанного считаем целесообразным:

дополнить ст. 400 новой частью 1 следующего содержания:

«Порядок привлечения работников к материальной ответственности включает в себя:

1) определение условий, при одновременном наличии которых может иметь место привлечение работников к материальной ответственности (ст. 400 настоящего Кодекса);

2) определение размера материальной ответственности работника: полная или ограниченная (ст. 402 настоящего Кодекса), индивидуальная или коллективная (бригадная) (ст. 406 настоящего Кодекса);

3) определение размера причиненного работником ущерба (ст. 407 настоящего Кодекса);

4) определение порядка возмещения ущерба: добровольный (ст. 401 настоящего Кодекса) или принудительный (ст. 408 настоящего Кодекса).»;

название статьи изложить в следующей редакции:

«Статья 400. Порядок и условия привлечения работников к материальной ответственности».

Материальная ответственность работников возможна только при наличии определенных условий. В соответствии с ч. 1 ст. 400 условиями, при одновременном наличии которых работник может быть привлечен к материальной ответственности, являются:

ущерб, причиненный нанимателю;

противоправность деяния (действия или бездействия) работника;
прямая причинная связь между противоправным деянием работника и наступившим ущербом;

вина работника в причинении ущерба.

Согласно ч. 2 данной статьи работник обязан возместить нанимателю только реальный ущерб. Упущенную выгоду в отличие от гражданского законодательства, которое предусматривает полное возмещение убытков (ст. 14 Гражданского кодекса Республики Беларусь (ГК)), работник возмещать не должен. Исключением из данного правила является случай причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей (п. 6 ст. 404 ТК).

Важной новеллой ч. 2, внесенной Законом № 219-3, является то, что в ней раскрывается понятие реального ущерба. К сожалению, понятие упущенной выгоды законодатель до сих пор не сформулировал. В данной ситуации (и в иных ситуациях подобного рода) целесообразно использовать соответствующие положения других кодексов Республики Беларусь. Так, исходя из понятия упущенной выгоды (сформулированного в ч. 1 п. 2 ст. 14 ГК) и сложившейся практики под упущенной выгодой следует понимать неполученные доходы нанимателя, связанные с утратой, ухудшением или понижением ценности его имущества (например, убытки, вызванные простоем оборудования в течение времени его ремонта).

С учетом сказанного считаем целесообразным дополнить ч. 2 ст. 400 следующими словами: «Под упущенной выгодой понимаются неполученные доходы нанимателя, связанные с утратой, ухудшением или понижением ценности его имущества».

Отметим, что по нашей инициативе Законом № 219-3 были внесены коррективы в ч. 3 ст. 400, определяющую понятие противоправного поведения работника. В настоящее время она сформулирована следующим образом: «Противоправным признается такое поведение (действие или бездействие) работника, при котором он не исполняет или ненадлежащим образом исполняет обязанности, возложенные на него настоящим Кодексом, иными актами законодательства о труде, коллективным договором, иными локальными правовыми актами, трудовым договором».

Для привлечения работников к материальной ответственности необходимо, чтобы между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом имела место прямая причинная связь. При этом понятие прямой причинной связи в рассматриваемой статье не раскрывается. Не определяется данное понятие и в других кодексах Республики Беларусь.

Полагаем, что прямая причинная связь между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом означает, что непосредственной причиной возникшего у нанимателя ущерба явилось именно противоправное поведение работника, а не какие-либо другие события или действия.

С учетом сказанного считаем целесообразным дополнить ст. 400 новой частью следующего содержания: «Причинная связь между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом означает, что непосредственной причиной возникшего у нанимателя ущерба явилось именно противоправное поведение работника, а не какие-либо другие события или действия».

Необходимым условием для привлечения работника к материальной ответственности является также наличие его вины в причинении ущерба. При этом рассматриваемая статья не раскрывает понятия вины и ее формы. Указанные положения определяются, в частности, в ст. 21–23 Уголовного кодекса Республики Беларусь и ст. 3.1–3.3 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях.

Под виной понимается психическое отношение физического лица к совершенному им противоправному деянию. Формы вины – умысел (прямой или косвенный) либо неосторожность (в виде легкомыслия или небрежности). В большинстве случаев причинение работниками ущерба нанимателю имеет место по неосторожности (как по легкомыслию, так и по небрежности).

Презумпция невиновности работника в причинении ущерба нанимателю предусмотрена ТК, поскольку согласно ч. 4 ст. 400 обязанность доказать факт причинения ущерба, а также наличие других условий материальной ответственности (в том числе вину работника) возложена на нанимателя. Исключения из данного правила установлены ч. 5 данной статьи для работников, несущих полную материальную ответственность на основании конкретных пунктов (1, 2, 4 и 6) ст. 404 ТК, поскольку эти работники обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

С учетом сказанного считаем целесообразным: дополнить ст. 400 новыми частями следующего содержания: «Вина состоит в психическом отношении работника к совершенному им противоправному деянию и выражается в форме умысла или неосторожности.

Обязанность доказать вину работника лежит на нанимателе.»; в п. 1 ст. 403 слово «небрежности» заменить словом «неосторожности» с учетом того, что по смыслу данной нормы речь в ней должна идти о двух видах неосторожности – как о небрежности, так и о легкомыслии.

ПРОЦЕДУРНЫЕ ПРОБЕЛЫ В ПРАКТИКЕ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА-СОВМЕСТИТЕЛЯ

Прекращение трудового договора с работником, работающим по совместительству ст. 350 Трудового кодекса Республики Беларусь (ТК), оформляется письменным приказом (распоряжением) нанимателя. Работник должен быть ознакомлен с приказом об увольнении под подпись. При увольнении совместителя в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, ссылка в приказе (распоряжении) делается на ст. 350 ТК, формулировка увольнения представляется в следующем виде: «Уволен в связи с приемом на работу работника, для которого данная работа является основной». В соответствии с этим ст. 350 ТК позволяет сделать вывод о том, что дата увольнения в приказе должна быть определена днем, предшествующим дню приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Увольнение по ст. 350 ТК не требует от нанимателя соблюдения условий и процедур, требуемых при использовании других оснований увольнения, в частности предупреждения работника о предстоящем увольнении. Не применяются нормы ст. 46 ТК об уведомлении (получении предварительного согласия) профсоюза, ст. 43 ТК о недопустимости увольнения работника в период временной нетрудоспособности либо пребывания его в отпуске. Согласие работника, работающего по совместительству, на увольнение по ст. 350 ТК также не требуется. Это дополнительное основание распространяется не только на совместителей, работающих по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, но и на совместителей, работающих по срочному трудовому договору (контракту). Работник-совместитель может быть уволен по основанию только в силу приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, т. е. недопустимо увольнение по данному основанию одного совместителя для приема на работу другого совместителя.

Статья 350 ТК ставит работника-совместителя в несколько жесткие рамки. Он может быть уволен в любое время при любых обстоятельствах и лишится заработка, на который рассчитывал. С другой стороны, совместитель – это не основной работник. Наниматель, вступая в трудовые отношения с работником-совместителем, тоже рискует, так как такой сотрудник может в любое время подать заявление об увольнении и даже, не получив положительной резолюции, просто оставить работу.