

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.

На практике это встречается достаточно часто. В этом случае увольнять работника приходится за прогул, соблюдая процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности, ознакомить в пятидневный срок и т. д. В то время как для работника это увольнение никаких негативных правовых последствий не несет. Поскольку запись о работе по совместительству вносится в трудовую книжку по желанию работника, поэтому для нанимателя предпочтительнее работник, для которого это место работы основное. По крайней мере, законодатель дает нанимателю право выбора. Как поступить, если совместитель становится основным работником? Самое простое решение при трансформации совместителя в основного работника – это применить процедуру увольнения и дальнейшего приема на работу. Для этого необходимо: расторгнуть трудовой договор о работе по основному месту работы: по соглашению сторон или по желанию работника; расторгнуть трудовой договор о работе по совместительству: по соглашению сторон или по желанию работника; заключить новый трудовой договор по месту основной работы.

Процедура увольнения работника обычная: от работника потребуется написать заявление об увольнении, а от нанимателя – издать соответствующий приказ, ознакомить с ним работника и произвести полный расчет при увольнении. Как правило, вопросы возникают при внесении записи в трудовую книжку. Это зависит от того, была первоначально внесена запись о приеме совместителя или нет.

Рассмотрим следующие случаи. Запись в трудовую книжку сведений о работе по совместительству вносится нанимателем по месту его основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (справка о месте работы, службы и занимаемой должности в соответствии с п. 14 постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 40, в ред. 19 марта 2018 г. № 34 (далее – постановление № 40)). При прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным ч. 2 ст. 35 ТК, за исключением случаев расторжения (прекращения) трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в трудовую книжку вносится запись об увольнении работника со ссылкой на пункт ч. 2 ст. 35 ТК (п. 37 постановления № 40).

Если в трудовой книжке не было записи о приеме на работу по совместительству, то и запись об увольнении обычно не вносится, а делается запись о приеме на основную работу. Здесь на практике возникает ряд вопросов. Нужно ли увольнять работника? Правильно ли это? По сути, трудовые отношения никуда не исчезают, а изменяются только их

условия. Кроме того, во многих организациях в локальных правовых актах предусмотрен непрерывный стаж работы в организации, который влияет на какие-либо льготы, например на постановку на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий, предоставление трудового отпуска за первый рабочий год и т. д. Получается так, что, увольняя работника, наниматель нарушает его социально-трудовые права. Трудовое законодательство не содержит правовой регламентации положений о том, как внешний совместитель может стать основным работником. Значит, заключение дополнительного соглашения без процедуры увольнения вполне приемлемо.

Внимания заслуживает вопрос увольнения работника-совместителя, когда он принят на руководящую должность. С 1 января 2015 г. вступил в силу Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5), который ввел ряд ограничений по назначению на руководящие должности. Не допускается назначение на должности, включенные в кадровые реестры Главы государства Республики Беларусь, Совета Министров Республики Беларусь, облисполкомов и Минского горисполкома, райисполкомов, горисполкомов (городов областного подчинения), местных администраций районов в городах, лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, в течение пяти лет после увольнения, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь. Согласно п. 9 Декрета № 5 назначение лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящие должности в организации государственной и частной форм собственности в течение пяти лет после такого увольнения осуществляется только при условии согласования этого назначения с председателем районного, городского (города областного подчинения) исполкома, главой администрации района г. Минска (города областного подчинения), на территории которого расположена данная организация либо ее структурное подразделение. Поскольку работники могут приниматься на руководящие должности и по совместительству, то в рамках законодательства соблюсти исполнение данной нормы нанимателем является практически невозможным.

Во-первых, при трудоустройстве совместителя наниматель не вправе требовать предоставления трудовой книжки, в которой в соответствии с п. 36 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек отражаются основания прекращения (расторжения) трудовых договоров (контрактов). Это означает, что при приеме внешнего совместителя на руководящую должность наниматель не может знать, имело место увольнение по дискредитирующим обстоятельствам в течение пяти предшествующих

щих лет. *Во-вторых*, наниматель имеет право расторгнуть трудовой договор, в том числе и с совместителем, до истечения срока его действия по основаниям, признаваемым дискредитирующими обстоятельствами увольнения в соответствии с п. 6 Декрета № 5. В связи с этим в ТК нет четко прописанных правоприменительных процедур перехода внешнего совмещителя на основное место работы к тому же нанимателю.

УДК 349.225.65

М.В. Карнычев

СУДЕБНЫЕ ШТРАФЫ КАК МЕРА ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Российское процессуальное законодательство, регламентирующее судопроизводство по гражданским и административным делам, в настоящее время представлено тремя кодифицированными законами – Гражданским процессуальным кодексом (ГПК РФ) и Кодексом административного судопроизводства (КАС РФ), распространяющими действие на суды общей юрисдикции, и Арбитражным процессуальным кодексом (АПК РФ), регулирующим процесс в арбитражных судах.

Все три указанных нормативных правовых акта содержат положения, устанавливающие ответственность граждан и юридических лиц за ненадлежащее исполнение процессуальных обязанностей в форме штрафа.

АПК РФ и ГПК РФ в своей структуре содержат отдельные главы «Судебные штрафы» (11 и 8 соответственно), КАС РФ содержит нормы о судебных штрафах в ст. 122 и 123 в рамках гл. 11 «Меры процессуального принуждения».

Несмотря на традиционный характер института судебных штрафов как меры ответственности к лицам, не исполняющим процессуальные обязанности и требования суда, существует ряд проблем теоретического и практического характера, не разрешенных до настоящего времени.

Вопрос о правовой природе судебных штрафов является одной из таких проблем. Традиционно в рамках классификации юридической ответственности выделяют уголовную, административно-правовую, гражданско-правовую, дисциплинарную и материальную ответственность.

Однако наряду с нормами уголовного, гражданского, трудового законодательства и законодательства об административных правонарушениях, санкции за неправомерное поведение устанавливаются и иными нормативными правовыми актами, в частности, Налоговым кодексом, процессуальными кодексами. В связи с чем существует достаточно

распространенное мнение об иных видах ответственности – налоговой, гражданско-процессуальной и т. п. При этом сам характер санкций в рамках данных видов ответственности максимально приближен к административно-правовой ответственности (носит штрафной характер, взыскивается в доход государства). Об их самостоятельности можно говорить в связи с особенностями процедуры привлечения виновных лиц к ответственности.

Второй вопрос – разграничение судебных штрафов как меры ответственности, установленной процессуальными кодексами, и мер ответственности, предусмотренных Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ), в частности, ст. 17.3 КоАП РФ «Неисполнение распоряжения судьи или судебного пристава по обеспечению установленного порядка деятельности судов».

Фактически наличие двух конкурирующих норм, устанавливающих ответственность за нарушение порядка в судебном заседании, повлекло необходимость разъяснений со стороны Пленума Верховного Суда РФ. В п. 2 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 13 июня 2017 г. № 21 «О применении судами мер процессуального принуждения при рассмотрении административных дел» дано разъяснение, что лица, в том числе граждане, присутствующие в зале судебного заседания, но не являющиеся лицами, участвующими в деле, не исполняющие связанное с рассмотрением и разрешением конкретного административного дела, законное распоряжение судьи о прекращении действий, нарушающих установленные в суде правила, не подлежат привлечению к административной ответственности на основании ч. 1 ст. 17.3 КоАП РФ, поскольку ответственность за совершение соответствующих действий (бездействия) установлена специальными нормами гл. 11 КАС РФ. Данное разъяснение может быть корреспондировано и на нарушителей порядка в судебном заседании применительно к гражданскому и арбитражному процессу.

Третий вопрос – сфера действий, за которые виновные лица могут быть подвергнуты судебным штрафам. Сам по себе круг оснований для привлечения к ответственности в форме судебного штрафа четко очерчен законом, и суды могут их назначать лишь в тех случаях, когда это предусмотрено соответствующими нормами процессуальных кодексов (например, в АПК РФ – ст. 55, 66, 96, 154, 156, 157, 194, 200, 205, 210, 215, 222.8, 225.4, 225.6, 331, 333.2).

Вместе с тем в арбитражной практике отсутствует однозначный подход о применении штрафа в соответствии с ч. 4 ст. 156 АПК РФ.

В соответствии с данной нормой в случае, если в судебное заседание не явились лица, участвующие в деле, а их явка в соответствии с