

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТОДАТЕЛЮ, В УСЛОВИЯХ КОНЦЕПЦИИ «ИНДУСТРИЯ 4.0»: ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Яковлева Татьяна Юрьевна

магистрант, Астраханский государственный университет им.В.Н. Татищева, РФ, г. Астрахань

Концепция «Индустрия 4.0», не что иное, как четвертая промышленная революция, характеризуется принципиально новым подходом к производству, предполагающим глобальную автоматизацию многих бизнес-процессов. Речь идет уже не только об освобождении человека от физической работы, но и замене интеллектуальной деятельности. Термин Индустрия 4.0 ввел бессменный лидер Международного экономического форума в Давосе, профессор К. Шваб, определив несколько драйверов грядущих изменений, среди которых «Интернет вещей», робототехника, искусственный интеллект [9, с. 138].

Уровень готовности к четвертой промышленной революции различных стран существенно отличается, и, к сожалению, надо признать, что Россия крайне далека от лидирующих позиций [7]. Но это не значит, что мы сможем остановить начавшийся процесс трансформации всего общества. Какова роль права в текущих изменениях в целом, и какова роль трудового права в частности?

Как известно право очень консервативно и скорее работает на отражение реальности, чем на опережение, на регулирование уже сформированных общественных отношений, реже – на их создание. Социально-экономическая природа норм трудового права не может не зависеть от происходящих трансформаций. В классическом субъектном составе – работник – работодатель – появляются новые элементы: роботы, компьютерные программы, наделенные искусственным интеллектом, которые заменяют работников в привычном для нас понимании. Преимущества использования технологий неоспоримо: боту не надо платить заработную плату, переживать по поводу соблюдения норм охраны труда, программа не уйдет на больничный или в отпуск по беременности и родам, скорость и точность выполнения транзакций несоизмеримо больше.

Применительно к рассматриваемому институту материальной ответственности работника в контексте промышленной революции, возникает несколько проблемных вопросов.

Первое, могут ли компьютерные программы, роботы, «умные» вещи, заменившие работника-человека, быть полноценным субъектом трудового права. На сегодняшний день существует несколько концепций. Согласно первой концепции роботы должны быть полноценными субъектами права как физические лица, что очень спорно с позиции деликтоспособности. Материальная ответственность предполагает возмещение ущерба или в денежной форме, или в предоставлении равноценного имущества, а для этого робот должен быть наделен собственностью, что, конечно, за пределами трудового права. Также одним из элементов наступления ответственности является вина, а вина – это психическое отношение работника к совершенному правонарушению. Более того, некоторые авторы рассматривают цель материальной ответственности работника как воспитательно-дисциплинирующую [8, с.147]. На сегодняшний день, крайне рано говорить о том, что робот может испытывать эмоции, демонстрировать – да (например, робот София), испытывать – нет. Остальные концепции можно объединить в одну – это придание роботам особого статуса, не известного на сегодняшний день законодательству: электронного лица, робота-агента и пр. На взгляд автора, об этом говорить пока рано, все-таки какой бы условной автономностью не обладали вещи, наделенные искусственным интеллектом, как бы они не замещали людей на рабочих

местах, они все лишь результат интеллектуальной деятельности человека и поэтому – объект права, а не его субъект.

А коль скоро роботы или компьютерные программы объекты права, то вопросы возмещения причиненного ущерба лежат в плоскости гражданского права, а не трудового. Но ущерб может быть причинен и в результате нарушения правил использования технологий работником-человеком. И отсюда следует второй существенный проблемный вопрос: полная материальная ответственность возможна только при наличии договора о полной индивидуальной материальной ответственности, а договор, в свою очередь, заключается только с работниками, должности которых включены в Перечень категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры. Перечни должностей и работ исчерпывающие и расширительному толкованию не подлежат. Однако эти перечни безнадежно устарели. В частности, в перечнях нет должностей в сфере IT-технологий. Можно предположить, что Перечни должностей и работ отражают требование Трудового кодекса России о том, что письменный договор о полной материальной ответственности (индивидуальной или коллективной) заключается с работниками, непосредственно обслуживающими или использующими денежные или товарные ценности и иное имущество. Программное обеспечение – это тоже ценность и имущество работодателя. Например, ошибка в коде программы привела в 1996 году к взрыву ракеты-носителя «Ариан-5» на 40-й секунде полета и стоила по примерным подсчетам 360 – 500 миллионов долларов и до сих пор считается самой дорогостоящей [5].

С проблемой возмещения реального ущерба работодатель сталкивается и при использовании новых форм труда. Например, дистанционная работа предполагает обязанность работодателя обеспечивать дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами (статья 312.6 Трудового кодекса РФ), то есть этим работникам вверяется имущество, и они становятся работниками, непосредственно использующими это имущество вне непосредственного контроля со стороны работодателя. Как правило, виды работ, осуществляемых на «удаленке» не входят в Перечни категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной или коллективной ответственности, и, следовательно, по общему правилу работники в случае порчи или утраты вверенного оборудования не несут материальной ответственности. Некоторые авторы категоричны в своих суждениях и считают, что этот вопрос необходимо регулировать только договором о полной индивидуальной материальной ответственности [6, с.40].

Также считается, что не удастся вменить работнику на удаленке материальную ответственность и в случае передачи ему имущества по разовому документу, так как обеспечить надлежащие условия для хранения имущества, вверенного работнику, работодатель в такой ситуации не в состоянии [3, с. 20].

Поэтому работодатели стремятся минимизировать свои риски, придумывая разные формы договоров, не предусмотренных трудовым законодательством, но допустимым в рамках гражданского законодательства. Так, например, один из российских банков заключает с работниками, не входящими в Перечень индивидуальные договоры об ответственности за сохранность вверенного им на период дистанционной работы оборудования. Ответственность предусмотрена за невозврат оборудования или возврат в неисправном состоянии, договор определяет правила исчисления размера ущерба, основания снижения размера ущерба и иные условия. Такой договор не является договором о полной материальной ответственности, работники не являются материально ответственными лицами, но предоставляет возможность работодателю защитить свои имущественные права. Все больше работодателей практикует «прием на работу» самозанятых и введение системы штрафов в качестве компенсации нанесенного материального ущерба. При такой конструкции работники фактически бесправны и размеры штрафов граничат с размером заработка. Только практика покажет жизнеспособность таких форматов.

В заключении можно сделать вывод, что перед правом в целом и трудовым правом, в частности, встает задача осмысления текущих изменений, которые несет за собой четвертая промышленная революция. Концепция «Индустрия 4.0» предполагает не только

принципиально новый подход к производству, в основе которого лежит внедрение информационных технологий и распространение искусственного интеллекта, использование «труда» роботов и «умных» вещей, но существенное изменение правовых норм, регулирующих взаимоотношения работодателя и работника. Институт материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, на сегодняшний день не в полной мере отражает новые тренды цифровой экономики, цель его существования в защите имущественных прав работодателя и работника в существующем формате практически нивелирована.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022) // Первоначальный текст документа опубликован в Собрании законодательства РФ. - 2002. -№ 1 (ч. 1). Ст. 3.
2. Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 03.02.2003 № 4171) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. - 2003. - № 12.
3. Катаева Н.Н. Компенсируем расходы работника на удаленке: оформление и учет // Главная книга. - 2020. - № 18. С. 20 - 26.
4. Кирина А. Ошибка программиста и IT... Как проходят споры // Трудовое право. 2022. № 1. С. 37 - 44.
5. Лескина Э.И. Искусственный интеллект в сфере труда. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL:[http:// cyberleninka.ru/article/n/iskusstvennyy-intellekt-v-sfere-truda](http://cyberleninka.ru/article/n/iskusstvennyy-intellekt-v-sfere-truda) (дата обращения: 01.12.2022)
6. Миронов В.И., Новикова М.В. Дистанционная работа как явление на российском рынке труда: дифференциация и дискриминация // Трудовое право в России и за рубежом. - 2019. - № 1. С. 38 - 42.
7. Соколов Д. Индустрия 4.0: Big Data, цифровизация и рост экономики [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL:<http://habr.com/ru/post/507822>. (дата обращения: 01.12.2022).
8. Трудовое право: учеб. пособие / Л. И. Филющенко, И. Н. Плешакова; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. - Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. - 204 с.
9. Шваб К. Четвертая промышленная революция / К. Шваб — «Эксмо», 2016 — (Top Business Awards). 138 с.