ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ: СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ЧЕРТЫ

DISCIPLINARY LIABILITY IN LABOR LAW: SPECIFIC FEATURES

УДК 349.2

Лиликова Оксана Сергеевна, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры «Трудового и предпринимательского права», юридический институт НИУ «БелГУ», Россия, г. Белгород

Христич Валерия Сергеевна, студент 3 курс, юридический институт НИУ «БелГУ», Россия, г. Белгород

Lilikova Oksana Sergeevna

Khristich Valeria Sergeevna, e-mail: khristich.lera93@mail.ru

Аннотация

Автор статьи рассматривает специфические черты, связанные с дисциплинарной ответственностью за нарушения трудового законодательства. Дисциплинарная ответственность регламентируется законодательством, функционирующим на территории Российской Федерации. Документом, который полностью отражает всю суть процедуры и ее особенности, является Трудовой Кодекс. На основе анализа действующего законодательства и научных публикаций был сделан вывод о том, что подобные проблемы обусловлены в основном несовершенством трудового законодательства. Основополагающими документаии при изучении вопроса об ответсвенности за игноирование дисциплины послужили статьи Трудового Кодекса.

Annotation

The author of the article examines the specific features associated with disciplinary liability for violations of labor legislation. Disciplinary liability is regulated by the legislation operating on the territory of the Russian Federation. The document that fully reflects the whole essence of the procedure and its features is the Labor Code. Based on the analysis of the current legislation and scientific publications, it was concluded that such problems are mainly due to the imperfection of labor legislation. The fundamental documents in the study of the issue of responsibility for ignoring discipline were the articles of the Labor Code.

Ключевые слова: работник, работодатель, трудовой спор, дисциплинарная ответственность, законодательство, трудовой договор.

Keywords: employee, employer, labor dispute, disciplinary liability, legislation, employment contract.

Категория трудовых споров, связанных с дисциплинарной ответственностью носит специфичный и сложный характер, в связи с чем, не является редкостью в судебной практике, привлекая тем самым интерес законодателя и научного сообщества. По своей сути дисциплинарная ответственность является незаменимым звеном в туго сплетенной цепи регулирования отношений между работником и работодателем.

Дисциплинарная ответственность содействует наиболее правильному и гармоничному осуществлению работниками прав и обязанностей по трудовому договору, укреплению дисциплины труда. Ведь от точного и неукоснительного выполнения трудовых обязанностей во многом зависит производительность труда, эффективность производства. этой связи, более глубокая проработка данной проблемы имеет важное практическое значение, а полученные результаты могут быть использованы при совершенствовании трудового законодательства.

На сегодняшний день спорным вопросом остается правовая природа дисциплинарной ответственности. В литературе наметились две позиции

относительно данного вопроса. Одна группа ученых связывает сущность дисциплинарной ответственности с государственным принуждением (Ю.Н. Полетаев[12], И.В. Григорьев, М.В. Крипак[6], Л.А. Ломакина[10] и др.). Их оппоненты отстаивают договорный характер дисциплинарной ответственности (В.М. Лебедев[9], М.Н. Бронникова[4], Н.И. Дивеева[7], и др.).

Мнение, которого придерживается одна часть ученых, заключается в представлении о том, что работник, пользующийся правами и следующий определенным обязательствам, за нарушение или злоупотребление которыми последует соответствующее наказание, а сами эти права, обязанности и следующая за ними ответственность – регулируются государством. В соответствии с чем, дисциплинарная ответственность, представлена как разновидность ответственности, вытекающей из государственного принуждения, которая применяется соответствующим управомоченным лицом к работникам, и предполагающая соответствующие последствия[12].

По нашему мнению дисциплинарная власть по самой своей природе не является частью государственной власти, которую она делит с менеджментом компании. При издании соответствующего нормативного акта, определяющего дисциплинарные полномочия, государство только формализует дисциплинарные полномочия менеджмента как представителя компании в правовых нормах. Источником этой силы является комплекс социально-экономических отношений компании. На базе производственных отношений возникают отношения управления предприятием, руководства и подчинения как одна из основных форм кооперации и разделения общественного труда. Руководство и управление есть «особая функция, возникающая из самой природы общественного процесса труда и относящаяся к этому последнему». Свое правовое выражение одна из существенных сторон руководства – по организации производства – получает в дисциплинарной власти, а точнее – в поощрительно-дисциплинарных полномочиях.

Таким образом, работодатель не получает преимущества в виду делегирования части государственных полномочий, это вытекает из самого характера единичности и несамостоятельности труда.

Ключевой особенностью и отличием дисциплинарной ответственности от уголовной и административной, по мнению приверженцев договорной теории, является принуждение, предусмотренное положениями трудового договора или соглашения. В соответствии с чем, источником нормативного регулирования правоотношений власти и работника становятся положения добровольного трудового соглашения, а не императивного, специализированного государственного нормативного акта. Как и нормы самих трудовых правоотношений регулируются указанными положениями трудового соглашения, так и порядок применения принуждения обусловлен ими же, что говорит о договорном характере принуждения по трудовому праву в целом[9].

Заключение трудового договора для работника влечет за собой принятие, предписанным его положениями, трудового распорядка в особенности методам дисциплинарного воздействия, принимаемыми за несоблюдение установленного на предприятии порядка.

Из рассмотренных выше принципов и особенностей дисциплинарной ответственности, вытекают две категории проблематики - это проблема теоретического понимания самого естества дисциплинарной ответственности работника, а также практическая проблема ограничения областей регулирования дисциплинарной ответственности со стороны государства и определение пределов такой ответственности.

Думается, что эта точка зрения договорного взаимодействия более адекватно отражает механизм отношений, касающийся способов правового воздействия за дисциплинарные проступки, и не колеблет общей концепции о наличии юридической ответственности работников перед государством за более серьезные нарушения дисциплины труда. Вместе с тем она предотвращает те преувеличения, к которым приводит криминалистическая конструкция о применении мер государственного принуждения, во что бы то ни стало, даже при

самых малозначительных отступлениях от обязательств договорного характера. Сама природа договорного характера правоотношений, и в частности дисциплинарной ответственности работника, не исключает, что указанные правоотношения регулируются исключительно положениями трудового договора и только ими и ограничиваются. Каждый трудовой договор, заключается только в соответствии с принципами и нормами действующего трудового законодательства

Таким образом, можно говорить о частно-публичном характере дисциплинарной ответственности.

К примеру, работника можно привлечь к дисциплинарному взысканию в соответствии с положениями ч. 1 ст. 192 ТК РФ, а именно: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (исключение составляют лишь отдельные категории работников, для которых устанавливаются и иные виды дисциплинарной ответственности)[1].

Во-вторых, в ст. 193 ТК РФ установлен четкий порядок применения дисциплинарных взысканий [1].

Специфика трудовых отношений выражается в неравноправности между субъектами, т.е. работником и работодателем. Априори работодатель наделен более широким спектром полномочий, а работник в свою очередь находится в подчинительном положении. Для достижения компромисса интересов двух сторон необходим четкий механизм защиты трудовых прав работника в спорах с работодателем[8]. О.Ю. Богомолова справедливо считает: «баланс интересов играет важную роль в регулировании отношений в сфере труда, являясь основной идеей всех институтов трудового права»[3].

Данная проблема по своей сути является неправовой в отличие от проблемы регулирования дисциплинарной ответственности нормативными актами Российской Федерации. На наш взгляд существует множество пробелов в рамках данной темы. К примеру, углубляясь в изучение вопроса специального вида дисциплинарной ответственности, которая применяется к отдельным видам работникам, мы понимаем, что наряду с ТК РФ такие отношения регулируются

большим количеством других нормативно-правовых актов. Указанные источники предполагают более специализированный подход к перечню и процедуре дисциплинарных взысканий. Однако такое разнообразие сторонних актов порождает определенные противоречия, связанные с применением норм нехарактерных для действующего ТК РФ и являющимися «рудиментами» законодательства еще советского периода. К примеру, норма о дисциплинарной ответственности в виде лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом, содержащаяся в Положении о дисциплине работников железнодорожного транспорта более характерна для административной или уголовной ответственности, нежели чем для дисциплинарной[2].

Еще одной проблемой правового характера в рамках рассматриваемой темы является недостаточная ясность критериев, с которыми связана дисциплинарная ответственность руководителей. Например, «грубое нарушение им своих трудовых обязанностей» (п. 10 ст. 81 ТК РФ). Данная норма носит оценочный характер, так как понятие «грубое нарушение» не раскрывается в действующем законодательстве. Критерии позволяющие оценить степень нарушения формируются на основе судебной практики, которая связывает данное понятие с наступившими последствиями в виде в виде причинения вреда жизни и здоровью, причинением вреда интересам предприятия, превышением руководителем своих служебных полномочий или использование их в корыстных целях[11]. Как совершенно верно отмечает по этому поводу А.С. Горячев: «отсутствие в законодательстве четкого определения понятия однократного грубого нарушения руководителем организации своих трудовых обязанностей дает возможность по-разному трактовать действия руководителя. Это серьезное законодательное упущение может приводить на практике к незаконным (неправомерным) увольнениям»[5].

Урегулирование всех проблематичных направлений рассматриваемой темы, возможно лишь в условиях модернизации системы норм трудового права, их унификации и стандартизации, что значительно упростит правоприменение в

целом, а также сформирует надёжную нормативную базу защиты прав и законных интересов каждой из сторон трудовых правоотношений.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (Ч. 1). - Ст. 3.
2. О железнодорожном транспорте в Российской Федерации: Федеральный закон от 10.01.2003 № 17-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства РФ. - 2003. - № 2. - Ст. 169.
3. Богомолова О.Ю. Управление персоналом и трудовое право: как соотнести интересы и механизмы регулирования // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. N 3. С. 43 - 46.
4. Бронникова М.Н. Некоторые особенности дисциплинарной ответственности членов саморегулируемых организаций / М.Н. Бронникова // Гражданское право. - 2018. - № 5. - С. 25 - 28.
5. Горячев А.С. Правовое положение руководителя коммерческой организации. Монография. М.: Юрист, 2006. 224 с.
6. Григорьев И.В. Особенности дисциплинарной ответственности государственных служащих за коррупционные правонарушения / И.В. Григорьев, М.В. Крипак // Административное и муниципальное право. - 2018. - № 5. - С. 1 - 10.
7. Дивеева Н.И. Договорные основы трудового права России / Н.И. Дивеева. – Барнаул: Азбука, 1999.
8. Иванова Ю.В. Поиск оптимального баланса интересов в трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. N 3. С. 29 - 31.
9. Лебедев В.М. Воспитательная функция советского трудового права / В.М. Лебедев. - М.: Юридическая литература, 1981.
10. Ломакина Л.А. Некоторые проблемы применения законодательства о дисциплинарной ответственности /Л.А. Ломакина // Журнал российского права. - 2017. - № 10. - С. 104 - 110.

11. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дисциплинарная ответственность. Увольнение // Трудовое право. 2002. N 7(29). С. 86.
12. Полетаев Ю.Н. Трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение по новому трудовому кодексу РФ / Ю.Н. Полетаев // Трудовое право. - 2002. - № 3. - С. 69.

Literature

1. Labor Code of the Russian Federation of 12/30/2001 No. 197-FZ (as amended on 10/11/2018) // Collected Legislation of the Russian Federation. - 2002. - No. 1 (Part 1). - Art. 3.
2. On railway transport in the Russian Federation: Federal Law dated 10.01.2003 No. 17-FZ (as amended on 03.08.2018) // Collected Legislation of the Russian Federation. - 2003. - No. 2. - Art. 169.
3. Bogomolova O.Yu. Personnel management and labor law: how to correlate interests and regulatory mechanisms // Labor law in Russia and abroad. 2017. N 3.P. 43 - 46.
4. Bronnikova M.N. Some features of disciplinary responsibility of members of self-regulatory organizations / M.N. Bronnikova // Civil law. - 2018. - No. 5. - P. 25 - 28.
5. Goryachev A.S. The legal status of the head of a commercial organization. Monograph. M .: Jurist, 2006.224 p.
6. Grigoriev I.V. Features of disciplinary responsibility of civil servants for corruption offenses / I.V. Grigoriev, M.V. Kripak // Administrative and municipal law. - 2018. - No. 5. - P. 1 - 10.
7. Diveeva N.I. Contractual bases of labor law of Russia / N.I. Diveeva. - Barnaul: Azbuka, 1999.
8. Ivanova Yu.V. Search for the optimal balance of interests in labor law // Labor law in Russia and abroad. 2018.N 3.P. 29 - 31.
9. Lebedev V.M. The educational function of the Soviet labor law / V.M. Lebedev. - M .: Legal literature, 1981.

10. Lomakina L.A. Some problems of applying the legislation on disciplinary responsibility / L.A. Lomakina // Journal of Russian Law. - 2017. - No. 10. - P. 104 - 110.
11. Nurtdinova A.F., Chikanova L.A. Disciplinary responsibility. Dismissal // Labor law. 2002. No. 7 (29). P. 86.
12. Poletaev Yu.N. Labor regulations in the organization and responsibility for its violation under the new labor code of the Russian Federation / Yu.N. Poletaev // Labor law. - 2002. - No. 3. - P. 69.