

Цыкора А. В. к.э.н., доцент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ДГТУ, г. Ростов-на-Дону, Россия;

ttanneta@mail.ru

Ищенко Д.В., студент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ДГТУ, г. Ростов-на-Дону, Россия;

daria_ishenko@mail.ru

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РФ

Аннотация. В данной статье рассмотрены специфические черты, связанные с дисциплинарной ответственностью за нарушения трудового законодательства РФ. Документом, который полностью отражает всю суть процедуры и ее особенности, является Трудовой Кодекс РФ. На основе анализа действующего законодательства и научных публикаций был сделан вывод о том, что подобные проблемы обусловлены в основном несовершенством трудового законодательства. Основополагающими документами при изучении вопроса об ответственности за игнорирование дисциплины послужили статьи действующего Трудового Кодекса РФ.

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

Tsykora A.V., Candidate of Economics, Associate Professor of the Department "Economic Security, Accounting and Law" DSTU, Rostov-on-Don, Russia;

ttanneta@mail.ru

Ishchenko D.V., student of the department "Economic security, accounting and law" of the Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia;

daria_ishenko@mail.ru

DISCIPLINARY RESPONSIBILITY IN THE LABOR LEGISLATION OF THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract. This article discusses the specific features associated with disciplinary responsibility for violations of the labor legislation of the Russian Federation. The

document that fully reflects the whole essence of the procedure and its features is the Labor Code of the Russian Federation. Based on the analysis of the current legislation and scientific publications, it was concluded that such problems are mainly caused by the imperfection of labor legislation. The fundamental documents in the study of the issue of responsibility for ignoring discipline were the articles of the current Labor Code of the Russian Federation.

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

Типы и категории трудовых конфликтов, связанных с дисциплинарной ответственностью сложны и поэтому нередки в юридической практике, что вызвало интерес со стороны законодателей и научного сообщества. Дисциплинарная ответственность является неотъемлемой частью тесно переплетенной цепочки между работниками и работодателями.

Дисциплинарная ответственность - это разновидность юридической ответственности, основным содержанием которой являются действия, предпринимаемые работодателем в отношении работника в случае совершения дисциплинарного правонарушения.

Дисциплинарная ответственность способствует наиболее правильному и гармоничному осуществлению работниками прав и обязанностей, изложенных в трудовом договоре, а также укрепляет трудовую дисциплину. Наконец, производительность труда и эффективность производства в значительной степени зависят от точного и строгого выполнения трудовых обязанностей. Более глубокое изучение этого насущного вопроса имеет большое практическое значение, и полученные результаты могут быть использованы для совершенствования трудового законодательства.

На сегодняшний день правовая природа дисциплинарной ответственности все еще остается предметом споров. В литературе есть две позиции по этому вопросу. Одна группа ученых связала характер дисциплинарной ответственности с принуждением со стороны государства, а вторая группа ученых отстаивала договорный характер дисциплинарной ответственности.

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 тем, что дисциплинарная ответственность, представлена как разновидность ответственности, вытекающей из государственного принуждения, которая применяется соответствующим управомоченным лицом к работникам, и предполагающая соответствующие последствия [5].

По-моему 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» [4].

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.

Предполагается, 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) [2].

Во-вторых, в ст. 193 ТК РФ установлен четкий порядок применения дисциплинарных взысканий [2].

Прежде чем применять дисциплинарные меры, работодатель должен потребовать от работника письменное заявление. Если сотрудник не представит указанное заявление по истечении двух рабочих дней, будет сформулирован соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарных мер.

Дисциплинарные взыскания могут быть наложены не позднее чем через месяц с даты обнаружения нарушения, за исключением периода, когда работник болен, периода отпуска и времени, необходимого для рассмотрения мнения совета по защите интересов работников.

Дисциплинарные меры, за исключением дисциплинарных мер за несоблюдение ограничений и запретов, невыполнение обязательств, установленных антикоррупционным законодательством Российской Федерации, не применяются в течение шести месяцев с даты совершения правонарушения, а также не могут быть основаны на результатах проверки, проверки финансово-хозяйственной деятельности или проверки - применимо с даты совершения преступления. Дисциплинарные взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, а также за неисполнение

обязательств, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не применяются в течение трех лет с даты совершения правонарушения. Установленный срок не включает время, необходимое для возбуждения уголовного дела.

За каждое дисциплинарное нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ о применении дисциплинарных мер доводится до сведения подписавших сотрудников в течение трех рабочих дней с даты опубликования, за исключением периода отсутствия сотрудников. Если сотрудник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением), подписанным под ним, формулируется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. [2].

Специфика трудовых отношений выражается в неравноправности между субъектами, то есть работником и работодателем. 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 [5].

Данная проблема по своей сути является неправовой в отличие от проблемы регулирования дисциплинарной ответственности нормативными актами Российской Федерации. Например, при детальном изучении конкретных видов дисциплинарных взысканий, применяемых к определенным типам работников, можно установить, что эти отношения регулируются рядом других нормативных правовых актов наряду с трудовым законодательством РФ. Эти источники предлагают более специализированный подход к составлению списка дисциплинарных взысканий и процедур. Однако такое разнообразие поведения третьих лиц

привело к определенным противоречиям, связанным с применением нетипичных норм действующего трудового законодательства Российской Федерации, и является «прототипом» законодательства советского периода.

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).

В п.10 ст.81 ТК РФ предусмотрено основание увольнения руководителей организаций (филиала, представительства), их заместителей за однократное грубое нарушение ими своих трудовых обязанностей. Оно также относится к дисциплинарным увольнениям, при которых соблюдаются правила ст. 193 ТК РФ. Вопрос о том, явилось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела[2]. Данная норма носит оценочный характер, так как понятие «грубое нарушение» не раскрывается в действующем законодательстве.

Стандарт оценки степени нарушения формируется на основе судебной практики. Судебная практика связывает этот термин с ответственным лицом, которое причиняет вред жизни и здоровью, наносит ущерб интересам компании, превышает ее регулирующие полномочия или использует ее в личных целях.

Как совершенно верно отмечает по этому поводу А.С. Горячев: «законодательство четко не определяет понятие серьезных нарушений обязанностей лица, ответственного за организацию, в организации, поэтому поведение лица, ответственного за организацию, может быть объяснено несколькими способами. Этот серьезный пробел в законодательстве на практике может привести к незаконному (незаконному) увольнению»[3].

Таким образом, только в условиях модернизации, унификации и стандартизации системы регулирования трудового законодательства могут быть решены все проблемные области рассматриваемой темы, что значительно упростит общую правоохранительную работу и создаст

надежную нормативную базу для защиты прав и законных интересов всех сторон в трудовых отношениях.

Список литературы:

1. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).[Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/(дата обращения: 14.12.2022).
2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022).[Электронный ресурс]. Режим доступа:https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 14.12.2022).
3. Горячев А.С. Правовое положение руководителя коммерческой организации. Монография. М.: Юрист, 2018г.
4. Карпенко О.И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: автореф. дис. ... канд. юр. наук: 12.00.05 / О.И. Карпенко. - М., 2020г.
5. Колосовский А.В. Дисциплинарная ответственность: позитивный и ретроспективный аспект / А.В. Колосовский // Трудовое право. – 2021г.

References:

1. "The Constitution of the Russian Federation" (adopted by popular vote on 12.12.1993 with amendments approved during the all-Russian vote on 01.07.2020). [electronic resource]. Access mode: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ /(date of request: 14.12.2022).

2. "Labor Code of the Russian Federation" dated 30.12.2001 N 197-FZ (as amended on 04.11.2022). [electronic resource]. Access mode: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 / (date of request: 12/14/2022).
3. Goryachev A.S. The legal status of the head of a commercial organization. Monograph. Moscow: Lawyer, 2018.
4. Karpenko O.I. Disciplinary responsibility of an employee in labor law: abstract. diss. ... candidate of Legal Sciences: 12.00.05 / O.I. Karpenko. - M., 2020.
5. Kolosovsky A.V. Disciplinary responsibility: a positive and retrospective aspect / A.V. Kolosovsky // Labor law. – 2021.