

ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

11/2006



ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА

Е. Мачульская

Актуальные вопросы трудового права и права социального обеспечения в современном мире	4
Рекомендация МОТ о трудовом правоотношении	6

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

А. Шебанова

Новое в правовом регулировании коллективных переговоров	13
---	----

ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО

А. Петров

Занятость и трудоустройство – комплексный институт российского права и некоторые новации в его регулировании	18
--	----

И. Костян

Вопросы легализации «заемного труда»	22
--	----

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Ю. Пелешенко

Изменения и дополнения в институте трудового договора	27
---	----

Л. Чиканова

Изменение трудового договора	32
------------------------------------	----

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

А. Нуртдинова

Режим рабочего времени	37
------------------------------	----

ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

О. Карпенко

Дисциплинарная ответственность: доктринальные и практические аспекты	43
--	----

Е. Ковалева

Единство и дифференциация трудоправовых норм о дисциплинарной ответственности по законодательству Беларуси и России	47
---	----

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Ю. Орловский

Материальная ответственность работодателя перед работником	52
--	----

ОТДЕЛЬНЫЕ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ

Е. Шнейдерова

Правовое регулирование труда лиц, инфицированных ВИЧ/СПИДом (международный и сравнительный аспекты)	58
---	----

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И СВОБОД

А. Яковлева

Защита трудовых прав и свобод работников в органах социального партнерства	62
--	----

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

А. Анисимов

Доказательства и доказывание при судебном разбирательстве трудовых споров	68
---	----

ТРУД И ВОПРОСЫ ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

М. Дуденкова

Международные акты о страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	79
---	----

ИНФОРМАЦИЯ 5, 12, 21, 31, 36, 42, 46, 51, 57, 61

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций и охраны культурного наследия
Свидетельство о регистрации
ПИ №77-18249
от 30 августа 2004 г.

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ ЖУРНАЛА

Председатель редакционной коллегии

Куренной Александр Михайлович

Члены редакционной коллегии

Бриллианты Нина Алексеевна

Вальковой Анатолий Фризанович

Голубкова Анна Олеговна

Крылов Константин Давыдович

Мачульская Елена Евгеньевна

Рожкова Елена Анатольевна

Скачкова Галина Семеновна

Сошникова Тамара Аркадьевна

Тучкова Эльвира Галимовна

Чиканова Людмила Алексеевна

Федин Владимир Владимирович

**Официальное издание
Московского общества
трудового права
и права социального обеспечения**

МОТПиПСО

**Региональная общественная
организация
«МОСКОВСКОЕ ОБЩЕСТВО
ТРУДОВОГО ПРАВА И ПРАВА
СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ»
Regional public organization
MOSCOW SOCIETY FOR LABOUR
AND LAW OF SOCIAL SECURITY**

Журнал на II полугодие 2006 года распространяется через каталоги
ОАО «Агентство «Роспечать», «Печати России» (ООО «Межрегиональное агентство подписки»), а также путем прямой подписки

© Некоммерческое партнерство
Издательский Дом «Просвещение»
Почтовый адрес редакции: 107005
Москва, ул. Рождественка, д. 5/1
тел. (495) 625-98-35

Тираж номера 1000 экз.
Адрес электронной почты редакции:
idp@yandex.ru

Шеф-редактор:
Крылов К.Д.

Главный редактор:
Зиновская Н.Н.

Дизайн и верстка:
Ксенофонтова В.П.

Реквизиты типографии:
ООО «Стрит принт».
Адрес: 115114, г. Москва,
Дербеневская ул., 20, стр.19

Ольга Карпенко,
доцент кафедры трудового права
Государственного университета-
Высшая школа экономики,
кандидат юридических наук,
федеральный судья в отставке

Дисциплинарная ответственность: доктринальные и практические аспекты

Трудовые правоотношения характеризуются двумя видами юридической ответственности: дисциплинарной и материальной, которые регулируются трудовым правом.

В теории государства и права специфика дисциплинарной ответственности обуславливается подчас тем, что ее применение вызывается нарушением не запретительной нормы, а позитивного правила, закрепляющего трудовые обязанности работника¹.

Проблемы дисциплинарной ответственности в трудовом праве постоянно находились в центре внимания ученых-юристов, хотя следует отметить, что в 80-е годы прошлого столетия вышло не так много монографических исследований, однако, начиная с середины 90-х, интерес к этой теме вновь возрос. По всей вероятности, это отчасти объясняется тем, что в стране на фоне рыночных преобразований возникла необходимость пересмотра характера трудовых правоотношений между работодателем и работником. Жесткая конкуренция в экономике, многообразие форм собственности вызывает необходимость развития нового, отличного от социалистического типа, юридического мышления, в том числе и по отношению к дисциплине труда.

С заключением трудового договора между работником и работодателем устанавливаются трудовые правоотношения, которые порождают взаимные права и обязанности сторон трудового договора.

В.Н. Скobelkin отмечал, что трудовая деятельность, как правило, нуждается в определенной организации. Чем большее число людей занято совместным трудом, тем выше должна быть их организованность. В руководстве трудом, в его организации, наряду с экономическими, важную роль играют и средства юридические².

Главным отличительным признаком трудового правоотношения Н.Г. Александров считал включение трудящегося субъекта в личный состав предприятия (учреждения, хозяйства) и возникающее отсюда подчинение трудящегося внутреннему распорядку последнего³. Включение работника в личный состав организации накладывает на него обязанность соблюдать установленную внутри организации дисциплину труда и «весь комплекс обязанностей трудящегося как стороны трудового правоотношения охватывается именно понятием трудовой дисциплины». Нарушением трудовой дисциплины обозначается именно всякое противоправное и виновное

(умышленное или по неосторожности) неисполнение трудовых обязанностей»⁴. При этом Н.Г. Александров правильно подчеркивал авторитарный характер трудового правоотношения, отмечая, что его своеобразие выражается понятием дисциплины труда, и выделяет дисциплину труда еще одним основным отличительным признаком трудового правоотношения, а также необходимым условиям коллективного труда⁵.

Аналогичный вывод делал А.И. Процевский, утверждавший, что «несомненно, главной чертой поведения в процессе труда следует считать выполнение трудовых обязанностей и подчинение внутреннему трудовому распорядку, т.е. соблюдение определенной государством нормы поведения»⁶.

В.Н. Скobelkin подразделял трудовые правоотношения на три взаимосвязанных группы правовых связей:

- основного трудового правоотношения (право получить работу — обязанность ее предоставить);
- его дополняющего (по оплате труда, охране труда, рабочему времени и т.д.);
- и ему сопутствующих трудовых правоотношений (по дисциплинарной и материальной ответственности и др.).

¹ Теория государства и права.: Учебник для ВУЗов / Под ред.. В.М.Корельского и В.Д.Преевалова. М., 2001. С. 449.

² Скobelkin В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999. С. 76.

³ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 149.

⁴ Там же. С. 149.

⁵ Там же. С. 125–126.

⁶ Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М., 1979. С. 132.

Он обращал внимание и на неоднородный субъектный состав рассматриваемых правовых связей. В материальных отношениях сторонами выступают те, кто не исполняет или недобросовестно исполняет трудовые обязанности, т.е. работники или коллективы, и те, кто применяет меры воздействия, т.е. работодатели: сама организация, представители администрации, которым делегировано право осуществлять административно-хозяйственную деятельность. В правоотношениях нематериального характера к вышеуказанным субъектам добавляются органы, с которыми производится согласование наказания (профсоюзные комитеты); органы, выносящие предварительные решения, на основании которых применяются затем меры воздействия (например, аттестационные комиссии). По мнению В.Н. Скobelкина, изучение системы правовых отношений, связанных с неисполнением трудовых обязанностей, позволяет внести корректиры в правовое регулирование юридической ответственности работников, поможет усовершенствовать правоприменительную практику⁷.

Для дисциплинарной ответственности характерно то, что она имеет место в отношениях подчиненности лица, совершившего проступок, органу, применившему меру дисциплинарного воздействия⁸.

Цель дисциплинарной ответственности – заставить правонарушителя претерпеть невыгодные для него последствия материального и морального характера и ответить за содеянное⁹.

Дисциплинарная ответственность тесно связана с дисциплиной труда. По мнению В.И. Малинина и Д.Е. Сорокина, дисциплина труда является наиболее обобщающей категорией, выражющей внутреннее содержание самого понятия дисциплины применительно к процессу общественного производства. Выступая в качестве источника дополнительной производительной силы труда в экономической жизни общества, дисциплина труда принимает форму производственной дисциплины. В свою очередь, производственная дисциплина расчленяется на конкретные целевые функции, каждой из которых соответствует определенный вид производственной дисциплины. Так, трудовая дисциплина выражает подчинение установленному распорядку работы, который включает своевременное начало и окончание рабочего дня, регламентированное время и продолжительность перерывов в течении рабочего дня, порядок предоставления различного рода отпусков, порядок приема и увольнения с работы и т.п. Соблюдение указанных условий является исходным для нормального функционирования трудового коллектива и, следовательно, для увеличения производительной силы кооперированного в его рамках труда¹⁰.

Дисциплина труда работников достигается как позитивными методами – убеждения, поощрения за добросовестный труд, так и методом принуждения – привлечение к дисциплинарной ответственности. Автор присоединяется к мнению А.П. Голова и Л.А. Муксиновой в том, что основное назначение метода принуждения – предупредительное. Сам факт возможного применения мер дисциплинарного воздействия используется как средство формирования у работника привычки добровольно соблюдать дисциплину труда¹¹.

Правовым основанием дисциплинарной ответственности принято считать дисциплинарный проступок – виновное противоправное действие или бездействие, влекущее за собой нарушение установленного в организации внутреннего трудового распорядка. Следовательно, нарушением трудовой дисциплины может быть признано такое действие (или бездействие) работника, которое является, во-первых, противопо-

равным и, во-вторых, виновным, т.е. совершено умышленно или по неосторожности. Когда речь идет о юридических основаниях ответственности, необходимо определить, какие конкретные правовые обязанности работником нарушены. Принцип ответственности за вину – кардинальный принцип любого вида юридической ответственности, кроме «ответственности без вины» в гражданском праве. Другими словами, ответственность невозможна без вины. В противном случае будет нарушен один из принципов самого института ответственности – принцип социальной справедливости. Нормы различных отраслей права могут иметь свои особенности, но лишь при условии, что эти особенности не противоречат единому общему понятию ответственности – ее сущности, цели, функции, основанию ответственности.

Дисциплинарный проступок – это виновное неисполнение трудовых обязанностей.

Л.А. Сыроватская считала, что «о дисциплинарном проступке можно говорить только в том случае, если правонарушение связано с нарушением трудовых обязанностей, но по своему характеру не представляет общественной опасности и предполагает применение к лицу дисциплинарных санкций или мер общественного воздействия»¹². При этом она указывала на необходимость исключить дисциплинарный проступок из числа других правонарушений – уголовных и административных. Если то или иное правонарушение в области дисциплины труда не относится к уголовному преступлению или административному правонарушению, то можно говорить о наличии дисциплинарного проступка¹³. Субъектом дисциплинарного проступка может являться только работник организации, связанный с ней трудовым договором, объектом является внутренний трудовой распорядок конкретной организации, а мерой нака-

⁷ Скobelkin V.N. Правоотношения, возникающие при неисполнении трудовых обязанностей // Вопросы совершенствования гражданско-правового регулирования. Томск, 1990. С. 91–97.

⁸ Общая теория государства и права: Учебник, под ред. В.В. Лазарева. М., 1994. С. 209.

⁹ Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М., 1979. С. 173.

¹⁰ Малинин В.И., Сорокин Д.И. Социалистическая дисциплина труда: Полит. экономический аспект. М., 1986. С. 9–10.

¹¹ Голов А.П., Муксинова Л.А. Дисциплина труда. М.: Экономика, 1971. С.16.

¹² Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990. С.43.

¹³ Там же. С. 54.

зания – дисциплинарное взыскание в виде замечания, выговора, увольнения (для специальной дисциплинарной ответственности предусмотрены и другие меры наказания, например, предупреждение о неполном служебном соответствии).

К понятию дисциплинарной ответственности такие авторы, как А.И.Процевский, Л.А.Сыроватская, Ю.Н.Полетаев подошли одинаково, полагая, что дисциплинарная ответственность рабочего или служащего – это обязанность ответить перед администрацией организации за совершенный им дисциплинарный проступок и претерпеть те меры воздействия, которые указаны в дисциплинарных санкциях трудового права. При этом А.И.Процевский подчеркивал важность того, что ответственность сводится не к принудительному исполнению обязанностей по трудовому договору (хотя нарушение и влечет изменения в трудовом правоотношении), а к самостоятельной обязанности претерпеть меры принуждения¹⁴. Он определял цель дисциплинарной ответственности – заставить правонарушителя претерпеть невыгодные для него последствия материального и морального характера и ответить за содеянное¹⁵. У него ответственность выступает в виде приведения действий работника в соответствие с правилами поведения, установленными обществом или коллективом, если нарушается локальная норма¹⁶. Реализация норм права с охранительной направленностью и возникающие при этом отношения способствуют устраниению отрицательных моментов в деятельности человека¹⁷.

Дисциплинарная ответственность является видом юридической ответственности, т.к. соответствует общим признакам, свойственным этому виду социальной ответственности. Она является средством правового регулирования, поскольку возникает в результате применения права, как и остальные виды юри-

дической ответственности. Дисциплинарная ответственность выражает отрицательное отношение государства к работнику, не выполняющему или ненадлежаще выполняющему свои обязанности перед работодателем, и проявляется в применении к виновному работнику установленных государством санкций.

Для того чтобы понять суть дисциплинарной ответственности, как общей, так и специальной, необходимо обратиться к принципам юридической ответственности. Ныне они закреплены в Постановлении Пленума Верховного суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Как указано в нем, общими принципами юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности являются: справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм (ч.2 п.53). В теории трудового права указывается также на целесообразность, неотвратимость. Поскольку дисциплинарная ответственность является видом юридической ответственности и средством правового воздействия на трудовые правоотношения, ей присущи те же принципы, что и юридической ответственности.

Несмотря на то, что принципы непосредственно не указаны в нормах трудового законодательства, они являются неотъемлемой частью права, и нормы права должны быть закреплены с учетом этих принципов, что гарантирует единообразный подход к применению правовой нормы в разных ситуациях (например, при рассмотрении дел в суде по искам об оспаривании дисциплинарных взысканий и т.п.).

На важность принципов обращает внимание Ю.Н.Полетаев, говоря, что современные принципы правового регулирования дисциплинарной ответственности дают возможность глубже уяснить воздействие этих норм на общественные отношения и основные направления их развития в условиях рыночных от-

ношений и рынка¹⁸. По мнению К.Н. Гусова и В.Н. Толкуновой, основные принципы правового регулирования труда являются фундаментом и каркасом всего строения правовой организации труда, отражая одновременно основную суть норм трудового законодательства¹⁹, они оказывают влияние на правовую политику государства по регулированию труда независимо от форм собственности и организационно-правовых форм предприятия, на которых базируется труд²⁰.

Трудовое право особенно выделяет такие принципы юридической ответственности, как равенство всех перед законом, демократизм, гуманность, справедливость. При этом у юридической ответственности в трудовом праве большая нравственная основа, т.к. правовому воздействию подвергается деликтоспособный субъект, действия которого определяются уровнем развития личности, уровнем правового воспитания и, конечно, мировоззрения. Признаки, характеризующие вину, определяют и психическую характеристику самого субъекта трудовых правоотношений. Нет осознанности своих действий, нет правовых последствий для субъекта.

Для дисциплинарной ответственности по нормам трудового права особо актуален фактор виновности, т.е. ответственности за осознанные действия деликтоспособного субъекта.

Дисциплинарная ответственность – это правовое последствие за нарушение (правонарушение).

Однако, следует заметить, что иногда некоторые принципы в трудовом праве проявляются иначе, чем в других отраслях права, например, в уголовном, где они должны соблюдаться неукоснительно.

Рассмотрим два из указанных доктринальных принципов.

Принцип неотвратимости наступления ответственности направлен на то, что ни одно правонарушение не должно остаться безнаказанным. Как же этот принцип реализуется в нормах ТК РФ?

¹⁴ Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М., 1979. С. 141.

¹⁵ Там же. С. 143.

¹⁶ Там же. С. 136.

¹⁷ Там же. С. 138.

¹⁸ Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве. М., 2001. С.78.

¹⁹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 2003. С. 60.

²⁰ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 1997. С.52.

ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

В ст. 192 ТК РФ указано, что работодатель имеет право применить к нарушителю трудовой дисциплины меры дисциплинарного взыскания, но не обязан. Таким образом, нарушитель отдан законом на «откуп хозяину». Природа человеческих взаимоотношений несовершенна, и на практике это может породить факты того, что к «приближенным к хозяину» работникам за совершенный проступок будет более снисходительное отношение, нежели к другому работнику за аналогичное поведение. В связи с этим в науке трудового права было выражено мнение о том, что реализация принципа неотвратимости должна быть закреплена в обязательности возбуждения дисциплинарного дела по каждому случаю нарушения трудовой дисциплины²¹. Исходя из этого предлагалось внести дополнение в рассматриваемую норму. Хотя, ясно, что невозможно абстрагироваться в ходе производственных отношений от наличия фактора человеческих симпатий и антипатий.

Принцип справедливости в трудовом праве опосредуется через нормы соразмерности мер дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка.

В ранее действовавшем КЗоТ РФ этот принцип содержался в ст. 135, где законодатель конкретно указывал, что при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых от совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду, а также соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка. В Трудовой кодекс РФ, в его первоначальную редакцию, названная установка не вошла, а это, в определенном смысле, «развязывало руки» работодателю. Сразу же можно было предположить, что работодатель не станет обременять себя выбором применения возможных мер дисциплинарного взыскания, а чаще

будет использовать самую крайнюю меру – увольнение. В этом было видно снижение позитивного начала ТК РФ, поскольку при таком подходе снижается воспитательное значение дисциплинарной ответственности и, как нам казалось, «размывалась» ее суть.

С принятием Постановления Пленума Верховного суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» данное положение было изменено. Суды ориентировались на то, что при рассмотрении конкретных дел работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду (ч.3 п. 53).

Федеральным законом № 90-ФЗ от 30 июня 2006 г. внесено дополнение в статью 191 ТК РФ, законодательно устанавливающее, что «при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен».

Налицо образовавшаяся правовая коллизия, разрешение которой может и должно быть осуществлено при внесении изменений и дополнений в указанное Постановление Верховного Суда РФ.

Еще одна новелла связана с изменением порядка установления специальной дисциплинарной ответственности.

В трудовом законодательстве предусмотрено два вида дисциплинарной ответственности: общая и специальная.

Общая дисциплинарная ответственность установлена ст. 192 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель имеет право применить

следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям. Названный перечень мер дисциплинарных взысканий является исчерпывающим, и применение других взысканий недопустимо. Нормы трудового права должны распространяться на всех без исключения работников, вне зависимости от места, где производится работа, характера и условий выполняемого труда.

Специальная дисциплинарная ответственность отличается от общей, главным образом, кругом лиц, на которых распространяется, видами дисциплинарных взысканий и обусловлена особенностями отдельных отраслей деятельности (например, железнодорожный и морской транспорт и т.д.), а также спецификой трудовых функций, выполняемых некоторыми группами работников (например, государственными служащими, прокурорами, судьями и т.п.).

Специальная дисциплинарная ответственность устанавливалась законодательством, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников. Ныне указано, что для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами (ч.5 ст.189 ТК РФ). Данная норма ориентирует на новые подходы в разработке и принятии специального законодательства о дисциплине труда.

Тем самым укрепляется теоретическое положение, согласно которому дисциплинарная ответственность – это обязанность работника, совершившего дисциплинарный проступок, понести дисциплинарное взыскание, налагаемое работодателем в пределах мер, предусмотренных трудовым законодательством.

ИНФОРМАЦИЯ... ИНФОРМАЦИЯ... ИНФОРМАЦИЯ... ИНФОРМАЦИЯ... ИНФОРМАЦИЯ...

В список лучших вошли менеджеры 7 компаний по подбору персонала:

Агентство Контакт (член АКПП), Cornestone, Kelly Services (член АКПП), Manpower, Метрополис (член АКПП), RosExpert Executive Search, Ward Howell International.

Источник: amr.ru, Lenta.ru и astera.ru

²¹ Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве. М., 2001. С. 80.