

Научная статья
<https://doi.org/10.23672/SAE.2023.11.11.013>
УДК 349.225.6



ДИСЦИПЛИНА ТРУДА КАК ОСОБЫЙ ВИД ЧАСТНОПРАВОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Кузнецова И.А.

Владимирский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Аннотация. Статья посвящена актуальной теме исследования правового института дисциплины труда в Российской Федерации. Проведен юридический анализ проблематики рассматриваемой темы, поставлена и выполнена цель исследования. Целью исследования является внесение предложений по улучшению законодательства Российской Федерации, в частности, в области регулирования правового института дисциплины труда. При проведении исследования использовались методы анализа, синтеза, формально-юридический метод, метод абстрагирования и сравнительный метод. Были проанализированы соответствующие теме законы, подзаконные акты и судебная практика. По результатам исследования мы пришли к выводу о целесообразности внесения изменений в Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1, определили содержание измененной версии данного нормативно-правового акта. Были выделены обязательные к понятию дисциплины труда элементы.

Ключевые слова: трудовое право, дисциплина труда, частное право, работник, работодатель, правила внутреннего трудового распорядка, трудовой кодекс, правовой регламент, судебная практика, внесение предложений по улучшению законодательства Российской Федерации.

LABOR DISCIPLINE AS A SPECIAL KIND OF PRIVATE LAW RELATIONS

Inna A. Kuznetsova

Vladimir Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

Abstract. The article is devoted to the study of the legal institution of labor discipline in the Russian Federation. A legal analysis of the issues under consideration was carried out, the purpose of the study was set and fulfilled. The purpose of the study is to make proposals for improving the legislation of the Russian Federation, in particular in the field of regulation of the legal institution of labor discipline. When conducting the study, methods of analysis, synthesis, formal legal method, abstraction method and comparative method were used. Laws, regulations and judicial practice relevant to the topic were analyzed. Based on the results of the study, we came to the conclusion that it was advisable to amend the Resolution of the State Statistics Committee of the Russian Federation dated January 5, 2004 N 1, and determined the content of the amended version of this legal act. The elements required for the concept of labor discipline were identified.

Keywords: labor law, labor discipline, private law, employee, employer, internal labor regulations, labor code, legal regulations, judicial practice, making proposals to improve the legislation of the Russian Federation

Введение. Дисциплина труда в прошлом, настоящем и будущем является крайне актуальным и динамично развивающимся институтом трудового права. Само понятие «дисциплина труда» рассматривалось учеными в социологическом, экономическом, психологическом, правовом и этическом аспектах. Благодаря четкому правовому регулированию и обязательности исполнения, достигаются поставленные требованиями права и экономики цели. В частности, речь идет об устойчивом функционировании компаний, устойчивой психологической обстановке в трудовом коллективе, высоком мотивационном коэффициенте. На последнем аспекте считаем важным остановиться для внесения разъяснений.

Мотивационный коэффициент представляет собой понятие, совмещающее в себе и психологическую (мотивация), и математическую (коэффициент) составляющие. Данное понятие отражает собой стремление работника не нарушать установленные правила поведения на предприятии при этом систематически получать определенные законом блага. В то же время, работодатель не должен забывать о том, что несоблюдение своих обязанностей, по организации рабочего места, обеспечение необходимым оборудованием и инвентарем, своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы, обеспечение бытовых нужд работников, соблюдение норм безопасности и охраны труда и т.д. ведет к расхолаживанию трудового коллектива, дестабилизации работы в целом.

Наиболее вероятным последствием несоблюдения работодателем вышеперечисленных требований является несанкционированная (незаконная) забастовка работников, что уже, в свою очередь, неминуемо приведет к нежелательным для работодателя и экономики, в целом, последствиям. Кроме того, при решении вопроса о привлечении работников к дисциплинарной ответственности, представитель работодателя должен четко следовать «букве закона», применять дисциплинарное взыскание исходя из личностных характеристик работника, его вклада в деятельность компании, тяжести совершенного дисциплинарного проступка. Подобный подход можно емко назвать индивидуальным. Наложение дисциплинарное взыскание или премирование на одного сотрудника, имеет немаловажное значение в организации дисциплины труда в целом, в виду влияние на настроение рабочего коллектива.

Обсуждение.

Само понятие «дисциплина труда» содержится в статье 189 ТК РФ [1] и представляет собой обязательное соблюдение работниками правил поведения, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными правовыми актами, трудовым договором. Часть вторая данной статьи обязывает работодателя создавать условия необходимые для соблюдения работником дисциплины труда.

Н.Г. Александровым было высказано мнение относительно двойного понимания (смысла) дисциплины труда – дисциплины в объективном и

субъективном смысле: «Под трудовой дисциплиной в объективном смысле следует понимать совокупность правил поведения, требуемого от лиц, входящих в личный состав работников хозяйств (предприятий, учреждений), основанных не на единоличном труде. Из этих правил поведения складывается внутренний трудовой распорядок указанных хозяйств (предприятий, учреждений), а в субъективном смысле - под дисциплиной труда следует понимать подчинение работника установленному в хозяйстве (предприятии, учреждении) распорядку труда и, в частности, подчинение указаниям и контролю руководителя процесса труда» [2 с. 126].

Порядок правовой регламентации дисциплины труда у конкретно взятого работодателя устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР), утверждённого работодателем единолично либо путем согласования с представительным органом работников, профсоюзным комитетом. По сути своей, правила внутреннего трудового распорядка являются Кодексом дисциплины труда, обязательными к исполнению всеми участниками трудового процесса. Поэтому при его разработке необходимо учитывать действующие нормы федерального, отраслевого законодательства, которым он не должен противоречить, а в некоторых случаях, даже материалы судебной практики, которые разъясняют порядок применения действующих норм права. Кропотливая разработка ПВТР не является пустой формальностью, поскольку от принятых норм зависит не только сте-

пень удовлетворённости работников, но и результаты их работы, что является важным для работодателя. С этим документом работодатель обязан ознакомить работника под роспись до заключения трудового договора, о чем делается отметка в трудовом договоре. (ст. 21, ч. 3 ст. 68 ТК РФ)[1]. Следует отметить, что отсутствие ПВТР, нарушение порядка его утверждения или не ознакомление с ним сотрудников организации влечет за собой привлечение как должностного лица, так и юридического лица к административной ответственности ст.5.27.1 КоАП РФ [3].

К сожалению, требований к содержанию Правил внутреннего трудового распорядка, законодателем не установлено, что, несомненно, является досадным допущением по причине необходимости правового регулирования столь важного института трудового права. Именно в ПВТР работодатель фиксирует основные требования к порядку заключения трудовых договоров в зависимости от предполагаемой к замещению должности, порядок расторжения трудового договора в зависимости от оснований, порядок поощрения и привлечения к дисциплинарной ответственности и др. Наиболее детальная разработка данного нормативного правового акта позволяет работодателю «вести диалог» с работником на паритетной основе, он предлагает детализированные требования к дисциплине труда; ознакомившись с ними, работник принимает решение о принятии их или об отказе осуществлять свою трудовую деятельность по предложенным правилам. Как уже ранее говорилось, подобный эле-

мент диспозитивности является важным не только для работника как, по сути, подчиненной стороны, но и для работодателя как стороны, заинтересованной в результатах работы.

Исходя из норм ст.22 и 191 ТК РФ [1], работодатель имеет право поощрять работников за добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

Меры поощрения носят как материальный, так и не материальный характер, а именно: благодарность, денежное премирование, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представлению к званию лучший по профессии и др.

Следует отметить, что перечень поощрений, содержащихся в трудовом кодексе, не носит исчерпывающий характер, работодатель вправе разработать систему поощрений. Не запрещено, а значит разрешено применять комбинированные системы; то есть, при награждении почетной грамотой одновременно поощрять работника денежной премией. Но при этом нужно учесть следующее:

1. В соответствии ч.1ст.129 ТК РФ [1], стимулирующие выплаты (премия) является составной частью системы заработной платы

2. Ч.1, 2, ст.133 ТК. РФ [1] оговаривает, что систему оплаты труда работодатель разрабатывает самостоятельно с учетом специфики выполняемых работ и обязательных требований действующих нормативных правовых актов.

Таким образом, если премирование носит систематический характер, т.е входит в систему оплаты труда, ее снижение должно быть обязательно оговорено в порядке депремирования,

в частности, привлечение работника к дисциплинарной ответственности [4]. Снижение премиальных выплат осуществляется вне зависимости от привлечения работника к дисциплинарной ответственности если же это определено системой премирования [5]. 15 июля 2023 г. Конституционный суд Российской Федерации [6] утвердил тот факт, что работодатель, на локальном уровне, может устанавливать условия премирования работников, исходя из их личного трудового вклада с учетом соблюдения дисциплины труда; при этом выработано три обязательных условия, которые, по нашему мнению, должны обязательно найти свое отражение в положении о премировании работников, с целью соблюдения ст. 37, ч. 3; ст. 75, ч. 5 Конституции Российской Федерации [7] :

1. Факт привлечения работника к дисциплинарной ответственности может быть учтен работодателям при расчете премиальных выплат, но только за тот период времени, с которого действует дисциплинарное взыскание.

2. Снижение размера премиальных выплат не должно приводить к снижению оплаты труда за календарный месяц более чем на 20%.

3. Применение дисциплинарного взыскания не является обязательством работодателя снизить или исключить начисление других выплат, которые начисляются в особом порядке, за достижение определенных результатов работы, в отдельных видах деятельности компании.

Следует отметить, любое дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение по соответствующим

щим основаниям) применяется только с условием соблюдения ст. 193 ТК РФ [1]; то есть, работодатель обязан в письменной форме затребовать у работника объяснение по факту нарушения дисциплины труда. Если работник не представил работодателю письменных объяснений в течение 2 рабочих дней (о сроке предоставления он уведомлен в письменном требовании), или отказался получать уведомление, работодатель составляет соответствующий акт. К сожалению, в действующем трудовом законодательстве не установлен ограничительный срок, когда работодатель вправе затребовать объяснения работника. Тем не менее, в данном случае судебная практика заполняет правовые пробелы, оставленные законодателем. В п. 7 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 9 декабря 2020 г.) [8], четко установлено, что затребования объяснений в период временной нетрудоспособности, а также по смыслу и в период нахождения работника в отпуске, является нарушением права работника на предоставления объяснений по факту нарушения дисциплины труда. Конечно же, отказ от дачи объяснений не является препятствием для вынесения приказа о наложении дисциплинарного взыскания, однако, при определении тяжести совершенного проступка работодатель должен исследовать все обстоятельства происходящего и применить верные меры дисциплинарного воздействия.

Далее, рассмотрим вопрос о сроках объявления приказа о применении мер дисциплинарного характера. Срок зависит от характера дисциплинарного проступка. По общему правилу, взыскание применяется не позднее одного месяца со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте нарушения. В данный срок не включается время, когда провинившийся находится в отпуске или во время болезни, подтвержденное листом нетрудоспособности, а также время согласования принятого решения с представительным органов работников. С момента совершения деяния до объявления дисциплинарного взыскания не может пройти более 6 месяцев за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнения обязательств в соответствии с действующем законодательством о противодействии коррупции – 3-х лет с момента со дня совершения проступка (в данный срок не включается время производства по уголовному делу), а вот по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности - 2-х лет. Именно нарушение процессуальных сроков является, в большей степени, причиной отмены наложенного дисциплинарного взыскания в судебном порядке. Исходя из того, что дисциплинарные взыскания сильно влияют на объём заработной платы, представителям работодателя, наделенным правом проводить расследование дисциплины труда и предлагать меры дисциплинарного характера; следует особое внимание уделять полноте, добросовестности и всесторонности

расследования и соблюдению процессуальных сроков.

Результаты.

Исходя из вышеизложенного, мы можем прийти к следующим выводам. Типового бланка ПВТР законодательством не установлено, следовательно, содержание столь важного документа, регулирующего дисциплину труда, информационную полноту прав и обязанностей сторон трудового договора, которая, в силу закона, может быть установлена на локальном уровне правового регулирования в праве нашей страны, не существует. Считаем целесообразным в Постановлении Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1 [9] внести дополнение, установив форму Правил внутреннего трудового распорядка, определив содержание: Раздел I. Общие положения. Раздел II. Порядок приема работников. Раздел III. Порядок расторжения трудовых договоров. Раздел IV. Основные права и обязанности работодателя. Раздел V. Основные права и обязанности работника. Раздел VI. Ответственность работника и работодателя. Раздел VII. Режим работы. Раздел VIII. Время отдыха. Раздел IX. Заработная плата. Раздел X. Поощрения за успехи в работе. Раздел XI. Заключительные положения.

Представленное содержание ПВТР позволит всесторонне детализировать

права и обязанности сторон трудового договора, минимизировав нарушение трудовых прав работников и учесть интересы работодателя.

Заключение.

Анализируя положения дисциплины труда, выделим следующие элементы, которые являются неотъемлемыми к содержанию этого понятия и взаимосвязаны друг с другом:

1) правовой регламент (система норм (правил)) внутреннего трудового распорядка организации;

2) фактическое поведение субъектов, которые обязаны соблюдать действующие в организации нормы;

3) обеспечение работодателем и его представителями соблюдения внутреннего трудового распорядка в организации как правового регламента, обязательного к исполнению.

При отсутствии хотя бы одного из указанных элементов, нельзя говорить о качественной дисциплине труда в организации. Закрепление дисциплины труда в качестве правовой категории определяется необходимостью поддержания правопорядка в трудовых отношениях. Дисциплина необходима не только работодателю, но и трудовому коллективу, отдельному работнику для успешного выполнения производственных задач.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ// "Российская газета" от 31 декабря 2001 г. N 256
2. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М.: Юрайт, 1948.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ// Российская газета от 31 декабря 2001 г. N 256
4. Определение СК по гражданским делам Сеьмого кассационного суда общей юрисдикции от 30 марта 2023 г. по делу N 8Г-2608/2023[88-4438/2023]
5. Определения Восьмого КСОЮ от 20.01.2022 N 8Г-25693/2021
6. Постановление Конституционного Суда РФ от 15 июня 2023 г. N 32-П "По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской" //Российская газета, 27 июня 2023 г. N 138
7. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.)// Официальный интернет - портал информации (www.pravo.gov.ru). 6 октября 2022г. N 000202210060013 (актуальная редакция)
8. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 9 декабря 2020 г.)// Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации, апрель 2021 г., N 4
9. Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты"// Бюллетень Минюста РФ, N 5, 2004 г

References:

1. The Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 N 197-FZ// "Rossiyskaya Gazeta" of December 31, 2001 N 256
2. Alexandrov N.G. Labor legal relationship. – M.: Yurayt, 1948.
3. The Code of the Russian Federation on Administrative Offenses of December 30, 2001 N 195-FZ// Rossiyskaya Gazeta of December 31, 2001 N 256
4. The ruling of the IC on civil cases of the Seventh Cassation Court of General Jurisdiction dated March 30, 2023 in the case N 8G-2608/2023[88-4438/2023]
5. The rulings of the Eighth CCOY of 20.01.2022 N 8G-25693/2021
6. Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation of June 15, 2023 N 32-P "In the case of checking the constitutionality of Part two of Article 135 and Part one of Article 193 of the Labor Code of the Russian Federation in connection with the complaint of citizen E.V. Tsaragorodskaya" //Rossiyskaya Gazeta, June 27, 2023 N 138
7. Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on December 12, 1993)// Official Internet Portal of Information (www.pravo.gov.ru). October 6, 2022. N 000202210060013 (current edition)
8. Review of the practice of consideration by courts of cases on disputes related to the termination of an employment contract at the initiative of the employer (approved by the Presidium of the Supreme Court of the Russian Federation on December 9, 2020)// Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation, April 2021, N 4
9. Resolution of the State Statistics Committee of the Russian Federation of January 5, 2004 No. 1 "On approval of unified forms of primary accounting documentation for labor and its payment"// Bulletin of the Ministry of Justice of the Russian Federation, No. 5, 2004

Информация об авторе

Кузнецова Инна Анатольевна, кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин юридического факультета Владимирского филиала РАНХиГС,
e-mail: kyzina33@mail.ru

Inna A. Kuznetsova, Candidate of Law, Associate Professor of the Department of Civil Law Disciplines of the Faculty of Law of the Vladimir Branch of the RANEPА