Некоторые проблемы применения законодательства о дисциплинарной ответственности

ЛОМАКИНА Любовь Александровна, старший научный сотрудник Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, кандидат юридических наук, доцент

117218, Россия, г. Москва, ул. Большая Черемушkinsкая, 34

E-mail: labour@izak.ru

Рассматриваются некоторые проблемные вопросы применения законодательства о дисциплинарной ответственности и пути его совершенствования с учетом экономического развития общества, а также значение правоприменительной практики Верховного Суда Российской Федерации в этом процессе.

Цель статьи — показать влияние разъяснений Верховного Суда Российской Федерации на правоприменительный и правотворческий процесс, которые послужили не только основанием для внесения изменений в правовые нормы, регламентирующие дисциплинарную ответственность, но и являются инструментом, обеспечивающим сохранение баланса интересов сторон трудового договора при применении этих норм.

Проанализированы действующее законодательство, регламентирующее дисциплинарную ответственность (главным образом относительно тех правовых норм, которые стали предметом исследования), правовая литература, правоприменительная практика Верховного Суда Российской Федерации.

Правовые нормы, регламентирующие дисциплинарную ответственность, имеют императивный характер, направлены на обеспечение создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудового договора, государства и обеспечения прав работника. Сохранение баланса интересов сторон трудового договора — сложный процесс, его достижение возможно совместными усилиями законодателя и правоприменителя — главным образом суда. Судебная практика играет важную роль как в обеспечении единообразного применения судами правовых норм в процессе разрешения трудовых споров, так и в сохранении баланса интересов сторон трудового договора. Толкование судами норм права способствует их правильному применению, повышая их эффективность в регулировании трудовых отношений. Автор рассмотрел некоторые правовые нормы, регламентирующие дисциплинарную ответственность (п. 5 ч. 1 ст. 81, ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации), которые в результате их разъяснения Верховным Судом Российской Федерации получили новое юридическое звучание.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, тяжесть дисциплинарного проступка, правоприменительная практика, баланс интересов сторон трудового договора, единообразное применение судами правовых норм, толкование норм права, обстоятельства совершения дисциплинарного проступка, влияние судебной практики на законотворческий процесс.

Some Problems of the Application of the Law on Disciplinary Responsibility

L. A. LOMAKINA, senior research fellow of the Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation, candidate of legal sciences, associate professor

34, Bolshaya Cheremushkinskaya st., Moscow, Russia, 117218

E-mail: labour@izak.ru

This article discusses some of the issues of the application of the Law on disciplinary responsibility and ways to improve it, taking into account the economic development of society, as well as the importance of the practice of the Supreme Court of the Russian Federation in this process.

The purpose of the article is to show the impact of the explanations of the Supreme Court of the Russian Federation on enforcement and creation process, which served as the basis for not only changes in legal rules governing disciplinary responsibility, but also as a tool that maintains a balance between the interests of the parties to the employment contract in their application.

The article analyses the existing legislation regulating the disciplinary liability (mainly regarding those legal provisions which were the subject of research), legal literature, the practice of the Supreme Court of the Russian Federation.

The legal norms regulating the disciplinary liability are of a mandatory nature, aimed at ensuring the establishment of the necessary legal conditions for optimal alignment of interests of the parties to the employment contract, the interests of the State and safeguarding the rights of the employee. Maintaining the balance of interests of the parties to the contract of employment is a difficult process, it is possible through the joint efforts of legislator and regarded-mainly the Court. It should be noted that the jurisprudence plays a very important role in ensuring uniform application by the courts of law in the process of resolving labour disputes, and maintaining a balance between the interests of the parties to the employment contract. Interpretation by the courts of law contributes to their correct application, improving their efficiency in the regulation of labour relations.

The author reviewed some of the legal norms regulating disciplinary responsibility (item 5 of part 1 of article 81 of the LC RF, article 192 TC RF), which as a result their explanations of the Supreme court of the Russian Federation received a new legal sounding.

Keywords: disciplinary liability, the gravity of the disciplinary misconduct, law enforcement, maintaining a balance of interests of parties to employment contracts, to ensure the uniform application by the courts of legal rules the interpretation of the law, the circumstances under which committed a disciplinary offence, the impact of judicial practice on lawmaking.

DOI: 10.12737/article_59c4d75f8e3525.13459014

Трудовые споры, связанные с применением дисциплинарных взысканий, не являются новыми для судебной практики. Вместе с тем это одна из сложных категорий дел, которые рассматриваются судом. Значение разъяснений Верховного Суда Российской Федерации (ВС РФ) для правоприменительной практики трудно переоценить. Закрепленное Конституцией РФ за Верховным Судом право давать разъяснения ведет «практически к созданию в процессе толкования и правоприменения положений своеобразного нормативного характера, отличающихся от подзаконных актов иных государственных органов, уполномоченных на издание этих актов»¹. Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» подтверждает правильность указанных выводов, а также то, что Верховный Суд

дает толкование нормам трудового права, многие из которых были учтены законодателем при внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ); не являются исключением и правовые нормы, закрепленные в гл. 30 ТК РФ, регулирующие дисциплинарную ответственность.

Трудовые отношения между работником и работодателем выстраиваются главным образом на основании трудового договора, который является формой индивидуального регулирования трудовых отношений² и в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, а работник

¹ Братусь С. Н., Венгеров А. Б. Судебная практика в советской правовой системе. М., 1975. С. 20.

² См. подробнее: Александров Н. Г. К вопросу о роли договора в правовом регулировании общественных отношений // Ученые записки ВШЭ. 1946. Вып. 6. С. 73; Советское трудовое право / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова (автор главы — А. С. Пашков). М., 1982. С. 194.

обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ). Нельзя не согласиться с Н. Г. Александровым, который, рассматривая трудовые отношения как предмет правового регулирования отрасли трудового права, пришел к выводу, что «трудовая дисциплина не может быть сведена к одному из разделов трудового права: она является руководящим принципом всей системы трудового права»³. Это определяет содержание и структуру всех норм, регулирующих трудовые отношения, в смысле соблюдения работающими единого порядка в процессе общего труда. Таким образом, соблюдение трудовой дисциплины является неотъемлемой частью любого трудового отношения независимо от организационно-правовой формы собственности работодателя.

За невыполнение работником возложенных на него обязанностей работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

Применение правовых норм (судами), регулирующих дисциплину труда, является одной из форм их реализации при решении спора между сторонами трудового отношения. Поэтому в современных условиях нельзя недооценивать роль правоприменительной практики.

Дисциплина труда имеет двусторонний характер, поскольку подразумевает обязанности не только работников, но и работодателя.

Существует неразрывная связь между правами и обязанностями работника и работодателя, проявляющаяся в том, что права работников обеспечиваются обязанностями работодателя.

Значение трудовой дисциплины заключается в том, что она оказы-

вает влияние на координацию деятельности в сфере труда и позволяет надлежащим образом управлять трудом лиц, работающих на условиях трудового договора, а также способствует достижению той цели, для которой организуется работодателем совместный трудовой процесс.

Работник — экономически слабая сторона по отношению к работодателю в трудовом отношении⁴. Следовательно, правовые нормы, регламентирующие дисциплинарную ответственность, имеют императивный характер, направлены на обеспечение создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудового договора, государства и обеспечения прав работника.

Такая конструкция, как соблюдение баланса интересов, не является чисто российским изобретением, она отражает двухсотлетнюю историю развития законодательства о трудовом найме в странах с капиталистическим строем. Прагматические попытки поиска баланса интересов работодателей и работников направлены на обеспечение нормального функционирования рыночных отношений, с одной стороны, и защиты работников от чрезмерной эксплуатации — с другой. Отметим, что задача трудового законодательства не сводится исключительно к защите прав и интересов работников. Законодательство о труде призвано решить более сложную проблему: поддержать рост благосостояния общества и ограничить негативные последствия действия механизмов рыночной системы на работников. Исторический опыт показал, что невозможно прийти к единому и окон-

³ Александров Н. Г. Трудовые отношения как предмет правового регулирования // Ученые труды ВШЮН. М., 1947. С. 326.

⁴ Проблема фактического неравенства, будучи актуальной, не является новой. О ней писал еще Л. С. Таль, исследуя правовую природу хозяйской власти работодателя и подчинения ей трудящегося. См.: Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 29—30; Таль Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. М., 2006.

чательному решению. Постоянное развитие и согласование интересов рынка и либеральных политических воззрений ведут к непрерывному изменению содержания законодательства о труде⁵.

Сохранение баланса интересов сторон трудового договора — сложный процесс, его достижение возможно совместными усилиями законодателя и правоприменителя, главным образом суда.

Судебная практика играет важную роль в обеспечении единообразного применения судами правовых норм в процессе разрешения трудовых споров и обеспечения баланса интересов сторон трудового договора. Толкование судами норм права способствует их правильному применению, повышая их эффективность в регулировании трудовых отношений. Именно под влиянием судебной практики сложились многие современные правовые нормы, регламентирующие дисциплинарную ответственность. Судебная практика формирует действующее трудовое законодательство путем корректировки и совершенствования с учетом экономического развития общества. Следует согласиться с А. Я. Петровым, что «многие положения актов высших судебных инстанций содержат оригинальные и не дублируемые законом положения, позволяющие применять статьи закона вполне определенным образом, разрешать конкретные трудовые споры и тем самым регулировать в судебно-правовом порядке соответствующие общественные отношения. Посредством данных актов фактически происходит восполнение имеющихся в законе пробелов, устраняются неясности и противоречия в их текстах и в этом смысле творятся новые нормы “судебного” права, кото-

рые в дальнейшем применяются не только судами, но и всеми другими субъектами правоприменительной деятельности»⁶.

Правильность указанных суждений находит подтверждение в выше-названном постановлении Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2.

Однако имеют место случаи, когда даже при наличии разъяснений Верховного Суда РФ правоприменитель при разрешении спора дает иное толкование правовой нормы, что неприемлемо.

Так, трудовые дела, связанные с оспариванием увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, не являются новыми для судебной практики.

Согласно п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Таким образом, из содержания указанной нормы следует, что юридически значимыми обстоятельствами для применения дисциплинарного взыскания по указанному основанию являются:

неоднократность нарушения трудовых обязанностей без уважительных причин, в том числе повторность;

наличие дисциплинарного взыскания, которое не снято и не погашено.

Пленум ВС РФ в постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 разъяснил: при разрешении споров лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин

⁵ См.: Collins H. Employment Law. Oxford University Press, 2003. P. 5; Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма. Кн. 1 / под ред. В. М. Лебедева. М., 2007.

⁶ Петров А. Я. Актуальные вопросы судебной практики по трудовым делам // Трудовое право. 2011. № 1.

трудовых обязанностей оно не снято и не погашено (п. 33 ч. 1).

Иными словами, применение к работнику нового дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допустимо, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей повторилось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

В результате разъяснения рассматриваемое основание увольнения получило новое юридическое звучание, т. е. Верховный Суд фактически создал иную, отличную от существующей правовую норму.

В. М. Жуйков полагает, что в современных условиях суды нередко вынуждены и должны создавать (творить) право, иначе их деятельность не просто станет неэффективной, а приведет к результатам, противоположным тем, которые от них вправе ожидать общество: они будут не защищать права, а способствовать их нарушениям⁷.

Исторический анализ правовых норм, регламентирующих дисциплинарную ответственность, показывает, что в соответствии со ст. 52 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г. и ст. 128 Кодекса законов о труде РСФСР 1971 г. (КЗоТ РСФСР) трудовая дисциплина рассматривалась как важнейшее направление в работе по воспитанию и укреплению кадров, а ее нарушение — как уклонение от установленной Конституцией СССР обязанности добросовестно трудиться⁸. Согласно п. 3 ч. 1 ст. 33 КЗоТ РСФСР администрация предприятия, учреждения, организации могла расторгнуть трудовой договор за систематическое неисполне-

ние рабочим и служащим без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к рабочему или служащему ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания⁹.

Согласно п. 3.2 разъяснения Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 25 октября 1983 г. № 8/22-31 «О некоторых вопросах, связанных с применением законодательства об укреплении трудовой дисциплины» систематически нарушающими трудовую дисциплину считаются рабочие и служащие, которые имеют дисциплинарное или общественное взыскание за нарушение трудовой дисциплины и нарушили ее вновь на протяжении одного года со дня применения взыскания за первое нарушение.

Такое же правило было закреплено Пленумом ВС РФ в постановлении от 22 декабря 1992 г. № 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров». Отметим, что воспитательная функция дисциплинарной ответственности являлась неотъемлемой частью трудового процесса, регламентируемого КЗоТ РФ.

Трудовое законодательство постсоветского периода отличается по идеологической направленности от трудового законодательства советского периода, однако не утрачивает социального характера.

Исходя из социального назначения трудового законодательства нормы, регламентирующие дисциплинарную ответственность, призваны обеспечить необходимые правовые условия для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов общества и государства в целом.

⁹ После переименования КЗоТ РСФСР в КЗоТ РФ указанные положения не претерпели изменений.

⁷ См.: Жуйков В. М. К вопросу о судебной практике как источнике права // Судебная практика как источник права. М., 1997. С. 20.

⁸ См. п. 1 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. № 744 «Об усилении работы по укреплению социалистической дисциплины труда».

Согласимся с А. Ф. Нуртдиновой, что в условиях экономического кризиса трудовые права переводятся в плоскость оценки экономических возможностей, которые позволяют (или не позволяют) сохранить в неприкосновенности ранее установленные трудовые права и в полной мере обеспечить их реализацию¹⁰. Следовательно, разъяснение, которое содержится в постановлении Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2, не только не противоречит целям и задачам трудового законодательства, но и позволяет говорить, что судебная практика корректирует правовую норму и делает ее приемлемой к современным условиям экономического и социального развития, направлена на обеспечение сохранения баланса интересов сторон трудового договора. Таким образом, п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ следует скорректировать путем внесения изменений, указав, что увольнение по данному пункту допустимо, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей повторилось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

В качестве примера пробельности в регулировании трудовых отношений можно назвать ст. 192 «Дисциплинарные взыскания» ТК РФ.

Законодатель в ТК РФ в редакции от 30 декабря 2001 г. не включил положения, ранее содержавшиеся в ст. 135 КЗоТ РФ, об обязанности работодателя при наложении дисциплинарного взыскания учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника.

Пленум ВС РФ в постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 (п. 53) восполнил указанный пробел. Соответ-

ствующие положения были восприняты законодателем: Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ ст. 192 ТК РФ была дополнена ч. 5, согласно которой законодатель обязывает работодателя при наложении дисциплинарного взыскания учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он совершен.

При этом законодатель без достаточных оснований не включил в ч. 5 ст. 192 ТК РФ положения, обязывающие работодателя при применении дисциплинарного взыскания учитывать предшествующее поведение работника и его отношение к труду, что нашло отражение в п. 53 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2. Вопрос о возможности применения указанного разъяснения в этой части остается дискуссионным. На наш взгляд, разъяснение Верховного Суда содержит правило, направленное на устранение пробела в законодательстве, который может привести к нарушению вытекающих из ст. 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, вина, гуманизм¹¹.

¹¹ См. определение КС РФ от 20 февраля 2014 г. № 252-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб гражданина Барминского Александра Владимировича на нарушение его конституционных прав частью пятой статьи 192, частью седьмой статьи 193, частью первой статьи 194, статьей 355, абзацами вторым, третьим и пятнадцатым статьи 356, частью шестой статьи 360 и статьей 361 Трудового кодекса Российской Федерации», от 24 декабря 2013 г. № 2063-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб гражданина Киселева Алексея Вячеславовича на нарушение его конституционных прав абзацами вторым и четвертым части второй статьи 21 и пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации».

¹⁰ См.: Нуртдинова А. Ф. Трудовые права работников в контексте экономической политики // Журнал российского права. 2017. № 2. С. 67—79.

Думается, что разъяснение Пленума ВС РФ в рассматриваемой части является указанием на прямое применение Конституции РФ, но тем не менее представляется правильным учет его законодателем.

Выяснение рассматриваемых обстоятельств, содержащихся в ч. 5 ст. 192 ТК РФ и п. 53 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2, а также степени вины работника при совершении проступка является гарантией от необоснованного привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Наложение дисциплинарного взыскания без учета тяжести проступка и степени вины работника является основанием для снятия дисциплинарного взыскания с работника (п. 53 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2)¹².

Применяя к работнику то или иное дисциплинарное взыскание за нарушение трудовой дисциплины, рабо-

тодатель обязан соблюдать порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Правовые нормы, регламентирующие дисциплинарную ответственность, носят императивный характер, их несоблюдение даже при наличии факта дисциплинарного проступка может повлечь признание дисциплинарного взыскания недействительным.

В. М. Лебедев отмечает: «Российское государство в рыночных условиях хозяйствования в идеале должно создавать нормы, обеспечивающие надлежащую защиту интересов обеих сторон трудового правоотношения. Другого на современном этапе просто не дано. Такая защита возможна только в случае разграничения, ограничения, согласования на условиях, диктуемых государством (законодателем), интересов работников и работодателя»¹³.

Подводя итог сказанному, отметим, что не только законодатель, но и правоприменитель обеспечивают сохранение баланса интересов сторон трудового договора и прав работника.

¹² Подробнее см.: Ломакина Л. А. Влияние судебной практики на совершенствование законодательства о дисциплинарной ответственности // Журнал российского права. 2015. № 4.

¹³ Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Указ. соч. С. 9.

Библиографический список

- Collins H. Employment Law. Oxford University Press, 2003.
- Александров Н. Г. К вопросу о роли договора в правовом регулировании общественных отношений // Ученые записки ВШЭ. 1946. Вып. 6.
- Александров Н. Г. Трудовые отношения как предмет правового регулирования // Ученые труды ВШЭ. М., 1947.
- Братусь С. Н., Венгеров А. Б. Судебная практика в советской правовой системе. М., 1975.
- Жуйков В. М. К вопросу о судебной практике как источнике права // Судебная практика как источник права. М., 1997.
- Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Кн. 1 / под ред. В. М. Лебедева. М., 2007.
- Ломакина Л. А. Влияние судебной практики на совершенствование законодательства о дисциплинарной ответственности // Журнал российского права. 2015. № 4.
- Нуртдинова А. Ф. Трудовые права работников в контексте экономической политики // Журнал российского права. 2017. № 2.
- Петров А. Я. Актуальные вопросы судебной практики по трудовым делам // Трудовое право. 2011. № 1.
- Советское трудовое право / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова (автор главы — А. С. Пашков). М., 1982.
- Таль Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. М., 2006.
- Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918.