Обухова Галина Николаевна. Правовая процедура привлечения работника к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей.: диссертация ... кандидата Юридических наук: 12.00.05 / Обухова Галина Николаевна;[Место защиты: Уральский государственный юридический университет].- Екатеринбург, 2016.- 183 с.

**Содержание к диссертации**

Введение

**Глава 1. Специфика дисциплинарного проступка как условие формирования особой процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности 17**

1.1. Дисциплинарный проступок как основание для привлечения работника к дисциплинарной ответственности 17

1.2. Состояние и дефекты правового регулирования процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности 36

**Глава 2. Специфика имущественного правонарушения работника как условие формирования особой процедуры привлечения его к материальной ответственности 57**

2.1. Имущественное правонарушение как основание для привлечения работника к материальной ответственности 57

2.2. Состояние и дефекты правового регулирования процедуры привлечения работника к материальной ответственности 75

**Глава 3. Системность процедур привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности 97**

3.1. Системность в построении процедур дисциплинарной и материальной ответственности и необходимость их гармонизации 97

3.2. Особенности и перспективы совершенствования отдельных процедур привлечения работников к отраслевой ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение ими своих трудовых обязанностей 129

Заключение 158

Библиографический список

**Введение к работе**

**Актуальность темы исследования.** Трудовое законодательство тесно связано с экономическими процессами, оказывающими непосредственное влияние на уровень благосостояния и социальный климат в обществе. От соблюдения его предписаний в значительной мере зависит достижение целей государственной политики в сфере организации рынка труда. В связи со сказанным, дисциплине труда и юридической ответственности работников в регулировании трудовых отношений отведено одно из ведущих мест.

Провозглашая в качестве одного из принципов регулирования трудовых
отношений обязанность сторон трудового договора соблюдать его условия
(включая право работодателя требовать от работника исполнения им трудовых
обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и встречное
право работника требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по
отношению к работнику, трудового законодательства и иных актов,
содержащих нормы трудового права), законодательство устанавливает
ответственность за невыполнение этого принципа1. Реальное выполнение
основополагающих принципов трудового права невозможно без строго
определенных правовых процедур по привлечению работника к

ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей, ведь государство никогда не достигнет правового идеала, если будет закреплять только права и свободы человека без учета разработанности отдельных процедур их практического осуществления и обеспечения.

Происходящие в российском трудовом праве изменения подтверждают
необходимость системного анализа и регулирования правоприменительной
деятельности работодателя в процессе привлечения работника к

дисциплинарной и материальной ответственности.

1 Пискарев И.К. Особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров: учебное пособие. М.: Проспект, 2014. С. 28.

В связи с этим возникает необходимость закрепления в законе не только
материальных норм, устанавливающих материальную и дисциплинарную
ответственность работника, но и одновременного регулирования адекватной
правовой процедуры для реализации этих норм. В идеале применение любой
нормы материального права должно осуществляться в определенной процедуре
(процедурной или процессуальной форме), выделяющей субъекта

правоприменения, порядок его деятельности и взаимоотношений с обязываемой стороной, порядок обжалования акта правоприменения и т.д. Это позволяет четко определять и устанавливать взаимосвязь между различными элементами процедурных правоотношений, выстраивать их структуру, повышать эффективность дисциплинарного (служебного) расследования. При отсутствии же установленных правил применения норм об отраслевой ответственности работника неизбежно возникают дефекты правоприменения, при которых материальная норма или вообще не работает, или становится в значительной мере зависимой от субъективного усмотрения правоприменителя.

Отсутствие системности в процедурных нормах о привлечении работника к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей позволяет говорить о значительном количестве пробелов в трудовом законодательстве и необходимости устранения его дефектов в обозначенной сфере правового регулирования, так как цели трудового законодательства не могут быть достигнуты иначе. Сказанное обусловливает актуальность темы диссертационного исследования.

**Объектом** научного исследования выступают общественные отношения, урегулированные нормами трудового права, в процессе привлечения работника к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей.

**Предметом** диссертационного исследования являются нормы трудового законодательства и нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующие порядок привлечения работника к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение им своих трудовых обязанностей.

**Цели и задачи научного исследования**. Цель настоящей работы состоит в комплексном анализе порядка привлечения работника к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей на основе изучения, анализа и обобщения научной базы, действующего законодательства и практики его применения по вопросам процедур привлечения работника к материальной и дисциплинарной ответственности.

Для достижения поставленной цели были определены следующие основные задачи научного исследования:

1. исследовать и обобщить достижения ученых в области трудового права в разработке понятий «дисциплинарная ответственность» и «материальная ответственность работника» и на этой основе определить специфику дисциплинарного проступка и имущественного правонарушения работника как условий формирования особой процедуры привлечения работника к ответственности;
2. выработать и раскрыть такие категории, как «процедура привлечения к дисциплинарной ответственности», «дисциплинарное производство», «дисциплинарное (служебное) расследование», а также проанализировать возможность создания и закрепления в законодательстве стадий дисциплинарного производства, заимствуя опыт административного, гражданского и уголовно-процессуального права;
3. сформулировать основные принципы порядка привлечения работника к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение им своих трудовых обязанностей;

4. раскрыть особенности процедурных правил для отдельных составов
дисциплинарных и имущественных правонарушений работника;

5. предложить на основе диссертационного исследования научно-
практические рекомендации по совершенствованию норм трудового
законодательства, регулирующих порядок привлечения работника к
ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение им своих
трудовых обязанностей.

Поставленные задачи предопределили содержание диссертации и ее структуру.

**Методологическая** **основа** **диссертационного** **исследования**

определяется поставленными в работе целью и задачами. В процессе их достижения и решения использовался общенаучный диалектический метод познания, а также логический, системный, исторический, сравнительно-правовой и формально юридический методы. Руководящим началом при анализе проблем процедуры ответственности работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение им своих трудовых обязанностей явилось соблюдение принципа единства исторического и логического, абстрактного и конкретного, общего и особенного.

**Нормативную** **основу** **исследования** составляют Конституция

Российской Федерации, нормы международного права, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ), федеральные законы и иные нормативные акты, регулирующие общественные отношения, связанные с порядком привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности, а также правоприменительная практика в этой области.

**Теоретическую основу диссертационного исследования** составили
научные труды ученых-правоведов в области общей теории права, трудового,
административного, гражданского и других отраслей российского права, в
частности А.А. Абрамовой, Н.Г. Александрова, С.С. Алексеева,

Н.А. Бриллиантовой, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, М.А. Драчук, С.А. Иванова,
С.С. Каринского, И.А. Костян, А.М. Куренного, В.М. Лебедева, Р.З. Лившица,
Д.А. Липинского, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютова,

С.П. Маврина, Н.И. Матузова, А.В. Малько, М.Н. Марченко,

А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, А.С. Пашкова, Ю.Н. Полетаева,

А.В. Пятакова, В.И. Савича, Н.М. Саликовой, Г.С. Скачковой, В.Н. Скобелкина,
В.Н. Смирнова, О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, П.Р. Стависского,

Л.А. Сыроватской, Л.С. Таля, В.Н. Толкуновой, Е.Б. Хохлова, Л.А.Чикановой и других.

**Научная новизна исследования и положения, выносимые на защиту**.
Настоящая диссертационная работа является исследованием, которое впервые
специально посвящено комплексному анализу процедур привлечения
работника к двум взаимосвязанным видам отраслевой юридической
ответственности работника: дисциплинарной и материальной, исследованию
системности в правовом регулировании этих процедур. Научная новизна
диссертационного исследования заключается в анализе соотношения понятий
«дисциплинарный проступок» и «имущественное правонарушение»,

характерных и необходимых для их применения процедур, чем также доказывается возможность унификации в трудовом праве норм об отраслевой ответственности работника с единой особой процедурой привлечения к ней.

Автором сформулированы новые выводы и предложения по процедурам (процедуре) привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности, рассмотрена специфика отдельных дисциплинарных составов, подчеркнута и обоснована значимость отдельных гарантий прав работника при привлечении его к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение им своих трудовых обязанностей. Таким образом, новизна диссертации определяется выбором ее темы и избранным автором подходом к ее исследованию, предложенной постановкой цели и задач, выводами по теме, в том числе о необходимости совершенствования норм законодательства, регулирующих порядок привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности.

Наиболее значимые предложения, отражающие научную новизну исследования, содержатся в следующих выводах, выносимых на защиту.

1. Дисциплинарную ответственность необходимо рассматривать как механизм, формирующий особое правовое положение допустившего нарушение трудовой дисциплины работника, которое характеризуется оформленной совокупностью материальных и процедурных субъективных прав и обязанностей такого работника, а также в силу их надлежащей реализации завершается применением дисциплинарного взыскания.

Предлагается отказаться от определения дисциплинарной

ответственности только как реакции, обращенной к работнику как к правонарушителю (санкции).

2. Ответственность работника за неисполнение или ненадлежащее
исполнение своих трудовых обязанностей в структуре отрасли трудового права
необходимо выделить в самостоятельную группу предметно-правовых
охранительных отношений.

Сказанное вызывает необходимость внесения в абзаце седьмом части первой ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации следующих изменений: непосредственно связанными с трудовыми отношениями являются отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда, дисциплинарной ответственности работников.

Дисциплинарная ответственность характеризуется наличием субъекта дисциплинарной власти, уполномоченного применять дисциплинарные взыскания во внесудебном порядке, особого основания (дисциплинарного проступка), элементов состава этого проступка (субъекта дисциплинарного проступка, особого объекта посягательства, субъективной и объективной сторон состава проступка), особых санкций, а также институционально-взаимосвязанной совокупностью материальных и процедурных норм, закрепляющих субъективные права и обязанности работника, допустившего нарушение трудовой дисциплины.

3. Процедура привлечения работника к ответственности за неисполнение
или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей в структуре
отрасли трудового права имеет существенные пробелы, что недопустимо для
любой процедурной и/или процессуальной формы. Последняя должна полно и
императивно определять порядок совершения ее субъектами тех или иных
юридически значимых действий, поэтому в трудовое законодательство следует
включить такие категории, как дисциплинарное производство, дисциплинарное
(служебное) расследование, выделив в последнем необходимые стадии.

Для этих целей может быть заимствован опыт административного, гражданского процессуального и уголовно-процессуального права.

4. Основанием для привлечения работника к материальной
ответственности, так же, как и к дисциплинарной, является дисциплинарный
проступок, состав которого при этом усложнен причинением ущерба
имуществу работодателя.

Объектом любого совершенного работником правонарушения в сфере труда (найма труда) следует признать внутренний трудовой распорядок, где одним из требований правил внутреннего трудового распорядка всегда является статусная трудовая обязанность работника бережно относиться к имуществу работодателя, следовательно, дисциплинарный проступок может также быть объективированным (формализованным) в имущественное правонарушение.

Имущественное правонарушение работника, таким образом – это дисциплинарный проступок с включением в его состав обязательных последствий в виде прямого действительного имущественного ущерба, причиненного работодателю.

5. Предлагается отказаться от определения материальной
ответственности как реакции, обращенной к работнику как к правонарушителю
(санкции).

Материальную ответственность работника следует рассматривать как механизм, формирующий особое правовое положение работника, допустившего нарушение трудовой дисциплины, которое повлекло для работодателя ущерб его имуществу и которое характеризуется оформленной совокупностью материальных и процедурных субъективных прав и обязанностей такого работника, а также в силу их надлежащей реализации завершается взысканием с работника этого ущерба полностью или в части либо повлекло за собой освобождение его от такой обязанности по субъективному решению работодателя при одновременной квалификации деяния работника как правонарушения.

Добровольное возмещение работником ущерба в течение определенного срока (например, в течение срока, данного работодателю для производства удержания из заработной платы) следует прямо связать с понятием малозначительности.

6. Ответственность работника в трудовом законодательстве в связи с
проявлением признаков ее системности может в перспективе конструироваться
путем соединения правоохранительных предписаний в единый блок, что также
будет одним из доказательств самостоятельности трудового права наряду с
особыми предметом и методом правового регулирования.

Допустимой в этой связи является постановка вопроса о пересмотре действующего законодательства с целью объединения в рамках одного института норм об ответственности работника перед работодателем и включения в него понятия «процедура привлечения работника к трудоправовой ответственности» либо «процедура привлечения работника к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей».

На этапе перехода к этой концепции либо независимо от такого перехода, но уже в настоящее время процедуры привлечения работника к материальной и дисциплинарной ответственности следует урегулировать не только более полно, но также системно и единообразно.

7. Порядок (процедура) образуется только в том случае, если все
процедурные нормы последовательны и направлены на достижение
конкретного результата, выражающегося в определенных юридических
последствиях. В частности, следует унифицировать и одновременно
дифференцировать при наличии к тому оснований поводы для начала
дисциплинарного расследования (проверки), сроки для предоставления
работником объяснений по факту расследования, последствия отсутствия таких
объяснений для работника и работодателя, этапы дисциплинарного
расследования и его сроки, сроки давности привлечения к ответственности,
виды средств доказывания и допустимость доказательств, круг участников
дисциплинарного расследования (проверки), их представителей, права и

обязанности этих субъектов, внесудебный порядок привлечения к

ответственности, давность ее наличия (учета) для работника, обстоятельства, смягчающие, отягчающие и исключающие ответственность.

1. Комплексное исследование процедурных норм о привлечении работника к дисциплинарной и материальной ответственности позволяет предложить дальнейшую регламентацию порядка привлечения работника к ответственности по отдельным дисциплинарным составам с учетом их специфических особенностей – по кругу субъектов, специфике средств доказывания, использованию упрощенных производств и т.п. Путем создания специальных процедурных норм будет достигаться учет особенностей и сглаживание противоречий наряду с общей системой норм о порядке привлечения работника к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей.
2. В связи со сказанным предлагается:

часть третью статьи 193 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Дисциплинарное взыскание применяется не ранее чем по истечении двух рабочих дней с момента затребования работодателем от работника письменного объяснения и не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка работника уполномоченным на то представителем работодателя, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске (ежегодном основном и/или дополнительном, в связи с обучением, без сохранения заработной платы, по беременности, родам и уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и др.), а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников, выборного органа первичной профсоюзной организации, либо производства по административному или уголовному делу. При этом время, необходимое для привлечения к ответственности и исчисляемое со дня совершения проступка, подлежит продлению на тот же срок»;

включить в ст. 193 ТК РФ дополнительную часть следующего содержания: «При длящемся невыполнении или ненадлежащем выполнении возложенных на работника обязанностей, приведенных в части второй 2

статьи 21 настоящего Кодекса, предусмотренный частью третьей настоящей статьи срок подлежит исчислению со дня возбуждения дисциплинарного производства (начала проведения проверки по дисциплинарному делу)»;

- часть 6 статьи 193 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Приказ
(распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания
объявляется работнику под роспись или направляется ему по почте по всем
адресам работника, сообщенным работником работодателю и указанным в
трудовом договоре, в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая
времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается
ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то об этом
составляется соответствующий комиссионный акт»;

- дополнить статьи 193 и 247 ТК РФ нормой о том, что лица,
подписавшие от имени работодателя акт, имеющий отношение к фиксации
проступка, совершенного работником, и/или процедуре привлечения работника
к ответственности, несут административную и дисциплинарную
ответственность при выявлении государственной инспекцией труда и (или)
органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров факта
недостоверности сведений, указанных в акте;

- указать в ст. 247 ТК РФ на то, что привлечение работника к
материальной ответственности работодателем в пределах его компетенции
производится не ранее чем по истечении двух рабочих дней с момента
затребования работодателем от работника письменного объяснения и не
позднее одного месяца со дня обнаружения проступка работника
уполномоченным на то представителем работодателя, не считая времени
болезни работника, пребывания его в отпуске (ежегодном основном и/или
дополнительном, в связи с обучением, без сохранения заработной платы, по
беременности, родам и уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет
и др.), а также времени, необходимого для учета мнения представительного
органа работников, выборного органа первичной профсоюзной организации,
либо производства по административному или уголовному делу. При этом

время, необходимое для привлечения к ответственности и исчисляемое со дня совершения проступка, подлежит продлению на тот же срок;

дополнить ст. 247 ТК РФ нормой о том, что при привлечении работника к материальной ответственности судом, работодатель должен предоставить в суд документы, подтверждающие проведение проверки факта и обстоятельств совершения работником имущественного правонарушения (объяснение работника, полученное с соблюдением права предоставить их в течение двух рабочих дней с момента их затребования работодателем, иные доказательства в соответствии с требованиями гражданского процессуального законодательства, оценку размера причиненного ущерба);

часть третью статьи 247 ТК РФ необходимо дополнить, изложив ее в следующей редакции: «Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки на любой стадии их подготовки, представлять работодателю свои доказательства, подлежащие приобщению к материалам проверки, а также обжаловать их путем направления жалобы работодателю и (или) в органы, уполномоченные осуществлять надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства» (такой же нормой следует дополнить ст. 193 ТК РФ):

- указать в ст. 193 и 247 ТК РФ на то, что при наличии вступившего в
силу приговора суда по уголовному делу, устанавливающего вину работника в
совершении противоправного деяния, связанного с трудовыми обязанностями
последнего, истребование от работника письменных объяснений при
привлечении работника к дисциплинарной ответственности за то же деяние
производится по усмотрению работодателя;

- дополнить ст. 193 и ст. 247 ТК РФ одинаковой нормой следующего
содержания: «Если при проведении проверки по факту совершения работником
проступка работодателем грубо нарушены требования настоящей статьи, в том
числе о порядке проведения проверки, примененная к работнику мера
ответственности подлежит отмене работодателем, органом, уполномоченным

осуществлять надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, или органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров»;

- дополнить ст. 193 и ст. 247 ТК РФ одинаковыми нормами о праве
работника иметь представителя в процедуре привлечения его к ответственности
за неисполнение или ненадлежащее исполнение им своих трудовых
обязанностей, а также указать на объем и оформление полномочий такого
представителя;

- в статью 248 ТК РФ внести положение о том, что добровольное
возмещение работником ущерба, причиненного работодателю, без
одновременного привлечения работника к дисциплинарной ответственности, не
может впоследствии учитываться работодателем как факт совершения
проступка и обстоятельство, характеризующее работника. Также закрепить, что
взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не
превышающей его среднего месячного заработка, можно производить по
приказу (распоряжению) работодателя путем передачи (перечисления)
определенной денежной суммы работодателю (его представителю) или
посредством удержания из заработной платы работника только при наличии
письменного заявления работника об этом или его согласия с приказом
(распоряжением);

- установить в трудовом законодательстве ограничения по допустимости
доказательств появления работника на работе в состоянии алкогольного,
наркотического или иного токсического опьянения и закрепить для этого
определенные средства доказывания (вместо этого или наряду с такими
изменениями возможно введение в оборот альтернативного дисциплинарного
состава, дающего право на увольнение работника при его отказе пройти
освидетельствование на состояние опьянения);

- внести изменения в статью 238 ТК РФ, изложив ее часть 1 в новой
редакции: «Работник обязан возместить работодателю причиненный ему
прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода)

взысканию с работника не подлежат, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или федеральными законами»;

изложить подп. «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ в следующей редакции: «…нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, установленных результатами расследования государственным органом, комиссией по охране труда, уполномоченным по охране труда или иными уполномоченными на то лицами, судом;

предусмотреть в ст. 81 или 192 ТК РФ норму, дающую работодателю право увольнять работника, отсутствующего на работе более шести месяцев (срока давности применения мер дисциплинарной ответственности), без соблюдения правил, предусмотренных ст. 193 ТК РФ, если работодателем были приняты разумные и достаточные меры для установления причин отсутствия работника на работе;

- максимально унифицировать нормы об ответственности работника
перед работодателем и в перспективе включить в трудовое законодательство
понятие «процедура привлечения работника к ответственности за неисполнение
или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей», предусмотрев
также единую или общую процедуру проведения дисциплинарного
(служебного) расследования с формированием доказательственной базы (дела)
в письменной форме;

- отнести перечень оснований, исключающих противоправность
поведения работника, установленный в статье 239 ТК РФ, к обоим видам
отраслевой ответственности работника, в том числе путем отсылочного
регулирования, добавив в этот перечень исполнение приказа (распоряжения)
работодателя, не являющегося для работника заведомо незаконным, а также
действия работника под влиянием физического (психического) насилия

**Теоретическая и практическая значимость исследования.** Научное значение диссертационного исследования заключается, прежде всего, в новой

для науки трудового права постановке ряда проблем процедуры привлечения работника к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей.

Основные теоретические и практические выводы могут быть
использованы для дальнейшего совершенствования трудового

законодательства Российской Федерации, повышения его эффективности, в нормотворческом и в правоприменительном процессах.

Материалы диссертации можно также применить как основу для дальнейших научных исследований по теме, а также для лекционных и практических занятий.

**Апробация результатов исследования.** Диссертация выполнена на кафедре трудового права Омского государственного университета имени Ф.М. Достоевского, где проведено ее обсуждение и рецензирование. Основные положения диссертации излагались в выступлениях на научно-практических конференциях в г. Москве, г. Санкт-Петербурге, г. Екатеринбурге, г. Омске, а также в опубликованных научных статьях.

По теме диссертационного исследования опубликовано восемь статей, четыре из них – в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК РФ.

**Объем и структура работы** определяются целью и задачами диссертационного исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, объединяющих шесть параграфов, заключения и библиографического списка, включающего в себя список литературы, нормативных актов и судебную практику.

## Состояние и дефекты правового регулирования процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности

В период очередного экономического кризиса в нашей стране проблема укрепления дисциплины труда становится особенно актуальной, так как российское общество несет неоправданно большие материальные и моральные потери от нарушений трудовой дисциплины. Возрастающая роль трудовой дисциплины требует, в первую очередь, повышения эффективности мер по ее поддержанию. Привлечение работника к ответственности является формой реализации работодателем функции администрирования (управления), которой в свете правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, неоднократно дававшего толкование соотношения статей 34, 35 и 37 Конституции Российской Федерации в их взаимодействии, придается новое значение и содержание в сравнении с теорией дисциплинарной ответственности XX в. В силу сказанного в настоящее время требуется научное переосмысление многих категорий трудового права, и одна из них -это дисциплинарная ответственность.

Вопросы правового регулирования дисциплины труда исследовались многими учеными. К наиболее значимым и крупным научным работам по этой тематике относятся труды А.А. Абрамовой, Н.Г. Александрова, Н.А. Бриллиантовой, Л.Ю. Бугрова, СЮ. Головиной, К.Н. Гусова, М.А. Драчук, A.M. Куренного, ВМ. Лебедева, М.В. Лушниковой, A.M. Лушникова, Н.Л. Лютова, СП. Маврина, Ю.Н. Полетаева, В.И. Савича, В.Н. Скобелкина, В.Н. Смирнова, О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, В.Н. Толкуновой, Ю.П. Орловского, Е.Б. Хохлова и других. A.M. Касумов пришел к выводу о том, что «ответственность - это, во-первых, синоним обязанности что-либо сделать, во-вторых, последствия нарушения обязанности, в-третьих, принятие или возложение определенных обязательств, предъявление на этой основе требований к соответствующему лицу, группе, организации с последующим применением санкций в случае невыполнения обязательств»1.

В эпоху советского государства дисциплинарную ответственность чаще рассматривали как проявление государственной власти, и работник, нарушивший дисциплину труда, обязан был ответить за допущенные нарушения, претерпеть неблагоприятные правовые последствия морального, материального и организационного характера. Однако существовало и мнение, что дисциплинарная власть не является по своей природе частью государственной власти; источником этой власти становится комплекс социальных и экономических отношений предприятия.

Например, В.Н. Смирнов рассматривал дисциплинарную ответственность как «обязанность претерпевания личного, организационного или имущественного порядка или ущербное правовое состояние совершившего нарушение трудовой дисциплины работника, которое характеризуется особой совокупностью субъективных обязанностей и правомочий, потерей во мнении администрации и коллектива, сложившимися в результате применения дисциплинарной властью мер дисциплинарного взыскания, как выражение юридического и общественного осуждения нарушителя трудовой дисциплины, его противоправного поведения» . Тот факт, что при дисциплинарной ответственности правонарушитель привлекается самим у право моченным на ее применение субъектом, показывает специфику проявления юридической ответственности в области трудового права: она имеет некую «внутреннюю» направленность в отличие от внешней в других отраслях. Иными словами, государственная природа ответственности в трудовом праве носит скрытный, латентный характер1.

По мнению некоторых представителей науки трудового права советского периода, права и обязанности сторон при дисциплинарной ответственности возникают из трудового договора и в силу этого существуют в рамках единого трудового правоотношения, не образуя специального охранительного правоотношения. Другие ученые в то же время утверждали, что дисциплинарная ответственность как один из видов правовой ответственности есть результат правоприменительной деятельности государства по отношению к лицу, совершившему конкретное правонарушение, а ее реализация осуществляется в рамках особых охранительных правоотношений . В частности, Н.Г. Александров говорил о том, что нарушение правовой нормы ведет к возникновению особого охранительного правоотношения, имеющего целью применения к нарушителю определенной санкции .

При любом теоретическом подходе в современной науке трудового права трудовое правоотношение рассматривается либо как комплекс элементарных правоотношений, либо как одно (единое) сложное, включающее в себя ряд элементарных правовых отношений, которые возникают или непосредственно из трудового договора, или на основе других юридических фактов, хотя и реализуются при этом в рамках единой правовой связи работника с предприятием .

## Имущественное правонарушение как основание для привлечения работника к материальной ответственности

Например, один работодатель вполне адекватно реагирует на то, что его работники пьют кофе или чай не в обеденное время, а другой за такие поступки привлекает к дисциплинарной ответственности. С одной стороны, подписывая трудовой договор, работник принимает на себя определенные обязательства (соблюдение правил внутреннего трудового распорядка), а с другой, кратковременные перерывы в работе повышают работоспособность и концентрацию внимания сотрудников и работодателю обычно не мешают.

На данную проблему обращает внимание Пленум Верховного Суда Российской Федерации, подчеркивая, что при применении к работнику дисциплинарных взысканий работодателем должны учитываться такие принципы юридической, а значит и дисциплинарной ответственности, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.1

Совершенно очевидно, что эти принципы должны найти свое отражение в трудовом законодательстве (представляется, что это можно сделать в статьях, относящихся к процедуре привлечения к дисциплинарной ответственности), поскольку в случае судебного разбирательства работодателю придется представлять не только доказательства, свидетельствующие о совершении работником дисциплинарного правонарушения, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, отношение его к работе, личные качества и, в некоторых случаях, состояние здоровья (определение СК по гражданским делам Омского областного суда по делу № 33-2493, постановление Рязанского областного суда по делу № 33-1801) .

При определении меры дисциплинарной ответственности должны учитываться и некоторые другие обстоятельства, например тяжелое влияние ряда семейных обстоятельств на душевное и физическое состояние работника; чистосердечное, в том числе деятельное, раскаяние работника и заверение впредь не повторять подобного правонарушения; сделанные работником правильные выводы о проступке и положительная оценка его трудовой деятельности в последующий период; проявление высокомерия и пренебрежение интересами коллектива; отрицательное влияние поведения работника на взаимоотношения членов коллектива работников организации (структурного подразделения) и т.п.

Вполне возможно, что при определении меры взыскания руководитель должен учитывать темперамент работника, нередко обусловливающий мотивы его поведения. Люди с холерическим типом нервной деятельности быстро возбуждаются и подчас совершают действия, несовместимые с общепринятыми нормами. Остыв, они переживают свои поступки, испытывают чувство глубокого раскаяния.

Меланхолики обычно тяжело переживают всякое внешнее вмешательство в их жизнь и поэтому могут бурно реагировать даже на незначительные замечания руководителей. Для сангвиников и флегматиков заслуженное наказание может стать эффективным средством, стимулирующим творческие усилия без серьезного ущерба для развития позитивных личностных качеств. Кроме того, выбирая меру дисциплинарного воздействия, необходимо принимать во внимание пол, возраст, образование, профессиональную подготовку, стаж работы, уровень нравственной зрелости и другие личностные качества нарушителя.

Учет данных, характеризующих личность работника, будет свидетельствовать о доказанной индивидуализации применения мер дисциплинарной ответственности. Любая мера ответственности, разумеется, должна применяться в зависимости от вины работника, уважительности причин неправомерного поведения, а также наличия смягчающих и отягчающих вину работника обстоятельств (также, к сожалению, не нашедших своего закрепления в положениях ТК РФ).

Ю.Н. Полетаев совершенно справедливо отмечает, что реализация дисциплинарной ответственности должна осуществляться в рамках возбуждения дисциплинарного дела по каждому случаю нарушения трудовой дисциплины1.Анализ судебной практики показывает, что применяемые к работникам меры дисциплинарного воздействия весьма часто не соответствуют совершенному проступку. Работодатели зачастую применяют дисциплинарные взыскания, основываясь на эмоциях и настроении, однако для того, чтобы определить степень тяжести совершенного проступка и определиться с применением одного из возможных видов дисциплинарного взыскания, необходимо провести тщательный анализ конкретной ситуации.

Руководитель, не использующий или превысивший предоставленные ему дисциплинарные полномочия, несет за это ответственность в установленном порядке2.

В контексте изложенного, представляется обоснованным включение в правила внутреннего трудового распорядка или коллективный договор обязанности работодателя (его представителей) выявлять не только мотивы и причины совершенного дисциплинарного проступка, но и все обстоятельства, имеющие значение для постановки вопроса о привлечении работника к дисциплинарной ответственности и выборе применяемой меры ответственности. В перечне таких обстоятельств было бы целесообразно указать, что работодатель (его представитель), помимо оценки предшествующей проступку деятельности работника, должен выяснить и другие обстоятельства, характеризующие личность последнего.

## Состояние и дефекты правового регулирования процедуры привлечения работника к материальной ответственности

Доказательства могут быть прямыми и косвенными. Прямые доказательства представляют собой фактические данные, которые непосредственно связаны с предметом доказывания (юридическим фактом) и прямо подтверждают его наличие или отсутствие. Косвенные доказательства сведений о юридических фактах не содержат, а лишь подтверждают обстоятельства, которые определенным образом связаны с юридическими фактами и в совокупности позволяют их установить или опровергнуть.

В науке гражданского процессуального права есть и другие классификации доказательств, а также правила их применения в процессе рассмотрения судебного дела. В трудовом праве этого нет.

Из сказанного можно сделать вывод, что проблема отсутствия норм о доказательствах, которые должны быть собраны в процессе проведения проверки по факту имущественного правонарушения (виды средств доказывания, порядок их получения, субъекты, имеющие право предоставлять их, и т.д.) должна получить свое разрешение путем прямого закрепления в законе либо бланкетных отсылок к положениям ГПК РФ.

Пропуская самодостаточные стадии принятия работодателем (его представителем) решения о необходимости привлечения работника к материальной ответственности и издания приказа (распоряжения) о привлечении работника к материальной ответственности (с соблюдением правил подведомственности), охарактеризуем более подробно этап исполнения решения о привлечении работника к материальной ответственности, если такое привлечение отнесено к компетенции самого работодателя (ст. 138, 248 ТК РФ).

Так, ТК РФ предусматривает три порядка возмещения ущерба, причиненного работником: добровольный, по распоряжению работодателя (директивный) и судебный. В первом случае работник может добровольно возместить причиненный им ущерб полностью или частично, вернув работодателю соответствующую сумму денег, передав равноценное имущество и т.д. Вопрос о равноценности решается работодателем. Хотя, как указывает Пленум Верховного Суда РФ, вопрос о способе возмещения ущерба в тех случаях, когда работник желает в счет возмещения ущерба передать равноценное имущество или исправить поврежденное имущество, может также решаться судом исходя из конкретных обстоятельств дела с учетом соблюдения прав и интересов обеих сторон1, что вызывает вопросы об обоснованности указания на такое право суда.

Самый проблемный вариант возмещения - работами по исправлению поврежденного имущества. В этом виде деятельности работника ТК РФ не предусмотрены ни охрана его труда, ни учет отработанного времени, ни особая квалификация этого времени как работы, которая не оплачивается и не является сверхурочной. Представляется, что в силу сказанного этот способ возмещения лучше было бы из ТК РФ исключить.

Общее правило, против которого работодатель не вправе возражать -это единовременный возврат денег (по аналогии с ГК РФ он станет в противном случае просрочившим кредитором). Как отмечалось выше, добровольное возмещение ущерба не должно считаться привлечением к ответственности в силу малозначительности сочетания собственно проступка и «деятельного раскаяния» - заглаживания его последствий. Следовательно, добровольное возмещение ущерба не должно требовать от работодателя и соблюдения всех этапов процедуры привлечения работника к материальной ответственности.

В части 4 статьи 248 ТК РФ допускает добровольное возмещение ущерба с рассрочкой и, видимо, отсрочкой платежа: в этом случае работник дает работодателю письменное обязательство возместить ущерб к определенному сроку и/или с указанием периодичности внесения платежей, действительное при условии согласия работодателя. Отказ работника от исполнения принятого на себя обязательства в случае его увольнения дает работодателю право взыскать непогашенную задолженность в судебном порядке. Однако согласимся с тем, что вопрос об отсрочке (рассрочке) исполнения может иметь место при вмешательстве суда.

По распоряжению работодателя ущерб, не превышающий среднего месячного заработка и причиненный ему работником, удерживается из заработной платы последнего. Ст. 248 ТК РФ предусматривает месячный срок для издания работодателем распоряжения о взыскании с работника причиненного им ущерба, но при этом не устанавливает срок извещения работника о его вынесении и срок обращения данного акта к исполнению.

Ранее статья 122 КЗоТ 1971 г. предусматривала срок обращения распоряжения (приказа) работодателя к исполнению, который был установлен как «не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику». Очевидно, что работодатель, прежде чем обращать свое распоряжение (приказ) о возмещении ущерба к исполнению, должен известить работника о привлечении его к материальной ответственности.

Представляется, что работник должен быть извещен о наличии такого приказа (распоряжения) работодателя, как минимум, до начала удержания из его заработной платы - как условие такого удержания. Срок ознакомления с распоряжением (приказом) о возмещении материального ущерба также необходим, поскольку работник может быть не согласен с этим документом и иметь намерение обратиться в суд для его обжалования.

## Особенности и перспективы совершенствования отдельных процедур привлечения работников к отраслевой ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение ими своих трудовых обязанностей

По результатам дисциплинарного (служебного) расследования должно составляться письменное заключение, которое в обозначенные сроки передается работодателю (его уполномоченному представителю) для окончательного решения по делу. В заключении должны подробно излагаться обстоятельства расследованного дисциплинарного проступка с указанием, какое именно нарушение имело место в данном случае; кем, когда, где, каким способом, с какой целью и по каким мотивам оно совершено; умышленно или неосторожно действовало (бездействовало) лицо; какие при этом нормы трудового законодательства, локальные акты работодателя были нарушены; во время работы или в нерабочее время совершено нарушение; имеется ли причинно-следственная связь между действиями (бездействием) лица и наступившими вредными последствиями -иными словами, имеется ли состав проступка в деянии данного лица. Здесь же необходимо указать на анализ причин и условий, способствовавших совершению данного проступка, отразить отношение виновного лица к совершенному деянию и по возможности охарактеризовать личность, совершившую дисциплинарный проступок.

В материалах расследования должно делаться заключение о том, кто конкретно и что совершил, предложения (мнение) о том, к какому виду ответственности (дисциплинарной или материальной или той и другой одновременно) целесообразно привлечь виновного (виновных). При выявлении в ходе расследования причин и условий, способствовавших правонарушению, необходимо предложить мероприятия по их устранению. Если в ходе дисциплинарного (служебного) расследования установлено, что существовали обстоятельства, исключающие ответственность работника, необходимо их назвать и внести предложения работодателю о последовательности дальнейших действий.

К заключению должны прилагаться все доказательства, собранные по делу, либо дело, которое сформируется в ходе расследования, необходимо оформить и завершить таким актом - это нужно указать в ТК РФ. Обязательно свое закрепление в ТК РФ должна получить норма, касающаяся ознакомления работника с материалами дисциплинарного (служебного) расследования. Поскольку у работодателя есть обязанность ознакомить работника с приказом о привлечении к дисциплинарной ответственности, то логично было бы закрепить и обязанность работодателя по ознакомлению работника со всеми материалами дисциплинарного (служебного) расследования. Это необходимо для того, чтоб у работника была возможность обжалования не только приказа работодателя, но и любого доказательства, находящегося в материалах дисциплинарного (служебного) расследования. При этом ознакомление с материалами дисциплинарного (служебного) расследования должно быть возможным на любой стадии дисциплинарного производства, после получения работником уведомления о возбуждении дисциплинарного (служебного) расследования. Ознакомиться с материалами дисциплинарного (служебного) расследования работник должен иметь право лично или же через своего представителя.

Необходимо отметить, что право работника, привлекаемого к трудоправовой ответственности, на ознакомление с документами, находящимися в материалах дисциплинарного (служебного) расследования, имеет большое значение для сбора доказательств и последующего рассмотрения спора в суде. По этой причине работник должен иметь право требовать от работодателя или иное лица, ответственного за осуществление дисциплинарного (служебного) расследования, изготовить для него копии документов.

Представляется, что норма об обязательности проведения дисциплинарного (служебного) расследования должна стать необходимым этапом в процессе привлечения работника к трудоправовой ответственности. В то же время, такой подход направлен и на обеспечение правореализации при применении наказания, который минимизирует возникновение ошибок или ущемление прав участников дисциплинарных отношений.

При вынесении решения о привлечении работника к ответственности и выборе применяемой меры ответственности работодатель должен очень тщательно рассмотреть все материалы дисциплинарного (служебного) расследования, учитывая и тяжесть совершенного правонарушения, и личные качества работника. Пленум Верховного Суда РФ подчеркивает, что при применении к работнику дисциплинарных взысканий работодателем должны учитываться такие принципы юридической, а, значит, и трудоправовои ответственности, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. Совершенно очевидно, что эти принципы должны содержаться не в актах судебных органов, а иметь прямое закрепление в законодательстве, в статьях, посвященных трудоправовои ответственности и порядку привлечения к ней.

Необходимо особо отметить, что долгое время не утрачивают своей злободневности в трудовом праве вопросы сроков давности. В частности, Л.А. Грось отмечала, что установленные ТК РФ сроки, несомненно, заслуживают критики как с точки зрения различий их в продолжительности в зависимости от того, работник или работодатель выступают в качестве субъектов прав требований, так и в части неурегулированности отдельных вопросов применения исковой давности, как это сделано в ст. ст. 198-206, 208 ГК РФ . Момент начала течения сроков, установленных для защиты нарушенных трудовых прав, интересует стороны спора в значительной мере, так как пропуск срока - это самостоятельное основание отказа в иске.

Абсолютно одинаково этот вопрос трактуется гражданским законодательством и статьей 392 ТК РФ: течение срока исковой давности начинается со дня, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своего права. Однако ГК РФ предусматривает не только институт восстановления (как это предусмотрено статьей 392 ТК РФ), но и институты приостановления и прерывания срока исковой давности.