

УДК 349.2

Чубукина Анастасия Евгеньевна

Амурский государственный университет

г. Благовещенск, Россия

anastasiya_nastiya@mail.ru**Швец Александр Витальевич**

Амурский государственный университет

г. Благовещенск, Россия

Chubukina Anastasia Evgenievna

Amur State University

Blagoveschensk, Russia

anastasiya_nastiya@mail.ru**Shvets Alexander Vitalievich**

Amur State University

Blagoveschensk, Russia

shvetssasha@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА

PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF EMPLOYEE DISCIPLINARY RESPONSIBILITY

Аннотация. В трудовом праве вопросы дисциплинарной ответственности являются важными и актуальными. Реальность такова, что субъекты трудовых отношений не всегда добросовестно исполняют свои обязанности. нередки случаи, когда в трудовых отношениях работниками совершаются дисциплинарные проступки. Ответная реакция на это – привлечение нарушителя к дисциплинарной ответственности. Дисциплинарная ответственность характеризуется определенными признаками, отражающими ее правовую природу. Дисциплинарная ответственность – сложный механизм, правовая регламентация которого осуществляется посредством нормативных закреплений Трудового кодекса РФ. Именно данный нормативно-правовой акт в своих нормах содержит организационно-процедурные основы привлечения к дисциплинарной ответственности работника как основополагающего субъекта трудовых отношений. Несмотря на то, что трудовое законодательство наполнено нормативными закреплениями, где определены основные аспекты дисциплинарной ответственности, рассматриваемый механизм не безупречен. Правовые механизмы дисциплинарной ответственности в трудовом праве имеют ряд проблемных моментов, устранение которых позволит избежать сложностей на практике.

Abstract. For labor law, the issues of disciplinary liability are important and relevant. The reality is that the subjects of labor relations do not always fulfill their duties in good faith. In practical reality, it is not uncommon for a disciplinary offense to be committed by their subjects in labor relations. The response to the commission of a disciplinary offense is to bring the violator to disciplinary responsibility. Disciplinary responsibility is characterized by certain features that reflect its legal nature. Disciplinary responsibility is a complex mechanism, the legal regulation of which is carried out through the normative provisions of the Labor Code of the Russian Federation. It is this legal act in its norms that contains the organizational and procedural foundations for bringing subjects of labor relations to disciplinary respon-

sibility. Despite the fact that labor legislation is filled with normative provisions that define the main aspects of disciplinary responsibility, it is important to note that the mechanism under consideration is not perfect. The legal mechanisms of disciplinary liability in labor law have a number of problematic issues, the elimination of which will avoid difficulties in practice.

Ключевые слова: трудовое право, работник, работодатель, дисциплинарная ответственность, трудовое законодательство, трудовая дисциплина, дисциплинарный проступок.

Key words: labor law, employee, employer, disciplinary responsibility, labor legislation, labor discipline, disciplinary offense.

DOI: 10.22250/20730284_2023_102_44

Известно, что трудовым отношениям в реальной действительности не всегда свойственна беспрепятственность их воплощения и последующего развития. Чтобы процесс труда был максимально эффективным, продуктивным и стабильным, всем субъектам трудовых отношений необходимо добросовестно подходить к реализации своих обязанностей, закрепленных нормами трудового законодательства, положениями трудового договора. Реальным правовым инструментом, обеспечивающим претворение в действительность такой модели взаимоотношений в рабочем коллективе, является дисциплина труда.

К основным субъектам, вступающим в трудовые отношения, ТК РФ относит работника, которым может быть только физическое лицо, и работодателя, в качестве которого может быть как юридическое, так и физическое лицо, – например, работодатель-индивидуальный предприниматель, осуществляющий предпринимательскую деятельность без образования юридического лица [1].

Дисциплина труда относится к основополагающим элементам трудовых отношений, является их фундаментом, на основе которого базируется эффективная реализация трудовых прав и обязанностей [2]. Действительно, даже малейшее нарушение трудовой дисциплины способно поставить под удар слаженность функционирования всего трудового механизма, пошатнуть привычный уклад труда. Влияние дисциплины труда на уровень его производительности безусловно многозначно.

Помимо того, что благодаря реальному действию дисциплины труда осуществляется активация контроля работника работодателем, ее также важно рассматривать в качестве внутренней личной заинтересованности работника в том, чтобы трудовой процесс осуществлялся максимально результативно [3]. Иными словами, именно от того, насколько работник сам заинтересован в поддержании трудовой дисциплины, зависит ее реальная значимость и действенность.

Несмотря на то, что, заключая трудовой договор, стороны добровольно берут на себя обязательства добросовестно исполнять конкретные трудовые обязанности, в реальной практике можно столкнуться с немалым количеством отступлений от исполнения соответствующих обязанностей со стороны работника. Когда речь заходит о нарушении трудовой дисциплины, об отступлении работников от исполнения своих обязанностей, то важную роль в этом вопросе будет играть дисциплинарная ответственность – как ответная негативная реакция работодателя на противоправные действия работника, осуществляющего трудовые функции.

В сложившейся судебной практике дела, которые касаются вопросов дисциплинарной ответственности, всегда характеризуются особой противоречивой спецификой и проблемностью их последующего разрешения. Дисциплинарная ответственность, – бесспорно, важнейший правовой механизм, без которого невозможна реализация норм трудового права в отношениях между его главными субъектами – работником и работодателем. Соответственно правовые и теоретические аспекты сферы дисциплинарной ответственности не теряют своей актуальности, они нуждаются в грамотном анализе с целью обнаружить проблемные механизмы и устранить их.

Несмотря на то, что правовой наукой еще не сформировано единого, базового определения понятия «дисциплинарная ответственность», данный правовой феномен целесообразно рассматривать в качестве негативного положения, в котором оказывается субъект, осуществляющий трудовые функции. К важному признаку дисциплинарной ответственности следует отнести тот момент, что такое положение работника возникает ввиду того, что им совершается дисциплинарный проступок. При этом важно, что под дисциплинарным проступком следует понимать неисполнение своих трудовых компетенций или исполнение таковых ненадлежащим образом работником, осуществляющим свою трудовую деятельность как у работодателя-физического лица, – например, у индивидуального предпринимателя [4], так и работающим в организации. Правовая природа дисциплинарной ответственности такова, что она всегда характеризуется негативностью последствий для лица, которое к ней привлекается и подпадает под воздействие ее карательных механизмов [5].

Основополагающим нормативно-правовым актом, посредством которого осуществляется регулирование дисциплинарной ответственности, как уже указывалось, является Трудовой кодекс РФ. Именно в его нормативных закреплениях отражены базовые положения об организационных и процедурных особенностях привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Помимо того, что трудовая дисциплина работника складывается из необходимости соблюдать нормативные закрепления ТК РФ, работник обязан также выполнять предписания работодателя во время рабочего процесса, а также обязанности, обусловленные положениями трудового договора.

Помимо того, что приоритетной целенаправленностью дисциплинарной ответственности является поддержание трудовой дисциплины, функционирование ее правовых инструментов задает здоровый и качественный вектор для эффективной реализации трудовых обязанностей со стороны работников. Ведь действительно, от того, насколько верно, добросовестно и своевременно работником будут реализовываться его обязанности в сфере труда, зависит качество всего трудового процесса [6].

По нормативным закреплениям трудового законодательства проявление дисциплинарной ответственности реализуется в применении к работнику таких основных мер негативного характера как: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям [7].

Пандемия COVID-19 коренным образом изменила уклад жизни всего социума, обусловила появление новых проблем в жизни государства и общества, всех его систем и институтов. Воздействие пандемии не обошло стороной и трудовое право, трудовые отношения. Коронавирусная инфекция спровоцировала актуальность внедрения в обыденную повседневность дистанционного формата трудового процесса, что породило ряд проблемных моментов в вопросах привлечения к дисциплинарной ответственности работников, которые допускают трудовые нарушения в процессе дистанционной реализации своих профессиональных функций.

Нормативные закрепления статьи 312.1 ТК РФ устанавливают, что в качестве дистанционных необходимо считать такую категорию работников, с которыми работодатель заключил трудовой договор об осуществлении работы в дистанционном формате. Ключевым при рассмотрении и анализе нормативных закреплений о дисциплинарной ответственности дистанционных работников будет аспект о режиме рабочего времени, а также соответствующих его нарушениях [8].

Важно отметить, что нормативно не определены инструменты, посредством которых реализуются контрольные функции в отношении нахождения дистанционного работника на своем рабочем месте. В практике такой контроль осуществим посредством использования различных технических ресурсов.

При этом необходимо понимать, что будет крайне затруднительно доказать факт нарушения работником режима рабочего времени в рамках осуществления им трудовой функции в дистанционном формате. Последние статистические показатели судебной практики фиксируют отсутствие прецедентов, когда удалось доказать факт нарушения дистанционным работником режима рабочего вре-

мени и привлечь его к дисциплинарной ответственности.

Такая ситуация складывается из-за отсутствия необходимых механизмов нормативного регулирования вопросов дисциплинарной ответственности для дистанционных работников. Проблемным моментом, обуславливающим снижение эффективности реализации всех необходимых мероприятий в рамках реализации привлечения дистанционного работника к дисциплинарной ответственности, является то, что весьма затруднительно истребовать от такого работника необходимые пояснения. Отсутствие личного присутствия дистанционного работника в суде в момент разрешения соответствующего дела также не способствует эффективности реализации мер дисциплинарной ответственности.

Целесообразным в этих обстоятельствах было бы предложить законодательно закрепить возможность в практической действительности использовать технические ресурсы для того, чтобы дистанционный работник мог разъяснить суду характер своих действий, ставших причиной нарушения режима рабочего времени. Действительно, соответствующая новация поспособствовала бы эффективности проведения мероприятий по привлечению работника к дисциплинарной ответственности. Немаловажно и то, что соответствующее нормативное закрепление, его последующая реализация на практике обеспечит соблюдение прав самого дистанционного работника.

Проблемой в свете анализа основ правового регулирования дисциплинарной ответственности является размытость условий и нормативных параметров, определяющих дисциплинарную ответственность для руководителей. Указанная в ст. 81 ТК РФ правовая категория «грубое нарушение» не находит конкретного и отчетливого толкования и разъяснения. Параметры, посредством которых возможно определить серьезность нарушения руководителя, выработались исключительно в рамках рассмотрения и разрешения судебных дел. Таким образом, довольно проблематично, что в нормативных закреплениях отечественного трудового законодательства все еще не закреплена конкретная дефиниция рассматриваемого понятия. Соответственно это является неким катализатором, приводящим к отсутствию конкретики в толковании действий руководителя, что в реальной действительности способно спровоцировать череду незаконных увольнений.

Важно понимать, что существующие в правовом регулировании института дисциплинарной ответственности проблемы создают его неустойчивость, а это приводит к большим затруднениям в процессе правоприменения соответствующих трудовых норм в конкретных практических ситуациях.

Важно своевременно обращать внимание на имеющиеся законодательные недочеты и огрехи в рамках рассматриваемого вопроса, чтобы обеспечить максимально безболезненное их нивелирование, вследствие чего количество сложностей, нарушений, споров, возникающих ввиду привлечения работника к дисциплинарной ответственности, будет сведено на нет.

-
1. Надежин, Н.Н. Жизненный цикл предпринимательской деятельности // Юрист. – 2021. – №12. – С. 48-52.
 2. Мустафина-Бредихина, Д.М. Привлечение к дисциплинарной ответственности: что важно знать работнику // Неонатология: Новости. Мнения. Обучение. –2021. –№2 (32).
 3. Передерин, С.В. Законодательство о дисциплинарной ответственности: состояние и тенденции развития // Вестник ВГУ. Серия «Право». – 2019. – №1 (36).
 4. Надежин, Н.Н. Аксиология предпринимательской деятельности // Юридический мир. – 2021. – №12. – С. 74-77.
 5. Яценко, А.О. Проблемные аспекты дисциплинарной ответственности // Colloquium-journal. – 2021. – №31 (118).
 6. Лилюкова, О.С. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: специфические черты / О.С. Лилюкова, В.С. Христич // StudNet. –2021. – №7.
 7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – №2.
 8. Егорова, Ю.В. Проблемы дисциплинарной ответственности дистанционных работников // Проблемы современного законодательства России и зарубежных стран. – Иркутск, 2019. – С. 164-167.