

Интернет-журнал «Общество, государство, право» ISSN 2309-4265 <http://gosuprav.ru/>

Выпуск 2 - 2014 <http://gosuprav.ru/issue-3-13-2014.html>

URL статьи: <http://gosuprav.ru/PDF/06OGP214.pdf>

Светлана Алексеевна Калязина

НОУ ВПО «Институт государственного управления, права и инновационных технологий»

(Зеленоградский филиал)

Старший преподаватель

г. Москва, Российская Федерация

Правовые проблемы юридической ответственности работника в трудовых отношениях

В юридической литературе, как по общей теории права, так и трудового права в вопросе о понятии юридической ответственности и ее месте в системе других правовых категорий нет единства. Одни ученые видят сущность юридической ответственности в применении санкций к правонарушителю, другие – в претерпевании последним известных социальных “неудобств”, неблагоприятных последствий, третьи считают, что это особое правоохранительное отношение между государством и лицом, совершившим противоправное деяние, четвертые сводят юридическую ответственность, к наказанию виновного субъекта, лишению его некоторых благ, пятые – к специфической обязанности отвечать за содеянное, загладить вред, причиненный обществу. Практически общепризнанным является положение о том, что юридическая ответственность является разновидностью ответственности социальной. Однако единство позиций заканчивается сразу же после констатации данного обстоятельства.

При анализе феномена юридической ответственности практически все ученые подчеркивают наличие в нем нормативного момента. Например, Л.С. Явич указывает: «Довольно часто пишут, что юридическая ответственность это предусмотренная санкцией юридической нормы мера (вид) государственно-принудительного воздействия на правонарушителя, зафиксированная в акте применения права. Но это лишь нормативный аспект юридической ответственности».¹ Ряд авторов из нормативности юридической ответственности выводят особую ее разновидность — так называемую статусную ответственность. Другие идут еще далее — они фактически отождествляют статусную и так называемую позитивную юридическую ответственность.

По мнению Н.И. Матузова и А.В. Малько: “юридическая ответственность - это необходимость для виновного лица подвергнуться мерам государственного воздействия, претерпеть определенные отрицательные последствия”².

¹ Явич Л.С. Общая теория права. Л., 1976. С. 232.

² Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права. Учебник- М.Юрист, 2012-512 с.

Итак, юридическая ответственность, во-первых, представляет собой категорию субъективного права, во-вторых, эта категория связана исключительно с правонарушением, т.е. существует только в качестве негативной ответственности.

В советской юридической науке вопрос о содержании юридической ответственности решался практически однозначно: юридическая ответственность тесно связана с категорией государственного принуждения. Так, например, государственно-принудительную природу юридической ответственности обосновывают авторы одного из основательных научных произведений «Ответственность по советскому законодательству», имеющего предметом юридическую ответственность как общетеоретическую научную категорию, И.С. Самощенко и М.Х. Фарукшин.³

Взгляд на природу юридической ответственности как государственного принуждения в общетеоретической литературе поддерживал Л.С. Явич (с определенными оговорками),⁴ С.С. Алексеев,⁵ О.Э. Лейст.⁶

Аналогичная позиция формулировалась в отраслевой юридической литературе, причем не только в уголовно-правовой и административно-правовой, но также в цивилистической, и науке трудового права.

У современных приверженцев идеи о государственном принуждении как сущности юридической ответственности остаются те же аргументы в пользу этой идеи, которые были сформулированы в советской юридической литературе четыре десятка лет назад. Например, О.Е. Шишкина указывает: «Применение мер дисциплинарного воздействия иными (негосударственными) организациями возможно и законно только на основании применения нормативно-правового акта, исходящего от государства (Трудового кодекса РФ), может быть обжаловано в государственные органы, контролируется государственными органами. Трудовая деятельность вне зависимости от организационно-правовой формы организации, где она протекает, является ценностью для государства, предметом его управленческого, в том числе и принудительного воздействия». На этом основании О.Е. Шишкина полагает, что дисциплинарное принуждение - разновидность государственного принуждения.⁷

В литературе по трудовому праву обычно, как это не покажется парадоксальным, вопрос об основаниях и условиях ответственности либо не ставится, либо рассматривается вскользь. При этом часто понятия условий и оснований ответственности отождествляются.

Так, говоря о дисциплинарной ответственности, можно утверждать, что ее основанием является дисциплинарный проступок. Условиями же ответственности, является совокупность трех обстоятельств: противоправность поведения, вина работника, а также причинная связь между противоправным поведением и совершенным дисциплинарным проступком.

Условия вообще - это та среда, в рамках (границах) которой только и способно существовать то или иное явление. Наличие условия есть предпосылка возникновения явления, однако наличие предпосылки еще не означает того, что явление реально возникло.⁸ Из каких же компонентов формируется та среда, в границах которой возникает и существует юридическая ответственность?

³ Самощенко К.С., Фарукшин М.Х. Ответственность по советскому законодательству. С. 44,48 и др.

⁴ Явич Л.С. Общая теория права. Л., 1976.

⁵ Алексеев С.С. Общая теория социалистического права. Вып. 2. Свердловск, 1964. С. 184

⁶ Лейст О.Э. Санкции и ответственность по советскому праву (теоретические проблемы). М., 1981

⁷ Шишкина О.Е. Административное принуждение в системе государственного принуждения: актуальные теоретические и практические проблемы // Правоведение. 2009. № 4.

⁸ Там же

Понятно, что самой общей предпосылкой юридической ответственности является общество (социум), т.е. система социальных связей людей. Только в рамках социума, социально значимых связей людей (общественных отношений), существуют правонарушение, ответственность, наказание, субъект права, наконец, сам человек.

Общество (общественное мнение) производит оценку и, тем самым, дифференциацию различных видов человеческого поведения в социуме. Во-первых, выделяются виды социального поведения, представляющие особую ценность в глазах общественного мнения (т.е. такого поведения, в рамках которого реализуются или затрагиваются социально значимые интересы). Во-вторых, указанные виды социально значимого поведения разделяются на те, которые одобряются общественным мнением или, во всяком случае, не рассматриваются им как неприемлемые, и те, которые признаются девиантными, а следовательно, подлежащими осуждению, наказанию и запрету. В-третьих, некоторая часть видов девиантного поведения получает юридическую оценку (т.е. поведение квалифицируется как юридически неприемлемое - нарушающее право и наказуемое).

Итак, условия юридической ответственности - это та среда, которая обеспечивает возможность возникновения и существования правонарушения, а также предусматривает выраженные в юридической форме способы реагирования на них общества (наказание). Таким образом, говоря об условиях юридической ответственности мы должны тем самым вести речь прежде всего об условиях правонарушения. К сожалению общая криминогенная обстановка в России оставляет желать лучшего, так по данным МВД в 2013 году выявлено 2 302 168 преступлений⁹. В течении 11 месяцев 2013 года Федеральной службой по труду и занятости было проведено 42,5 тысячи проверок по охране труда, в ходе которых выявлено свыше 425 тысяч нарушений. Основными причинами производственного травматизма на предприятиях являются:

- неудовлетворительная организация работ – 21,7% от общего числа выявленных нарушений,
- нарушение работниками трудового распорядка и дисциплины труда -5,8%.

По-видимому, следует различать два вида условий - материальные и формальные (юридические).

Материальные условия правонарушений — это совокупность конкретных жизненных обстоятельств, обеспечивающих возможность девиантного поведения лица (субъекта права).

Формальные условия правонарушения (и юридической ответственности) - та юридическая среда, при наличии (и в границах) которой возможно правонарушение.

Если материальная основа правонарушений представляет собой совокупность действия объективных и субъективных факторов, причем, по-видимому, подавляющее большинство этих факторов не создаются волей, ориентированной однозначно на цель «производства» правонарушений (воспитание или отсутствие его, организация хозяйства — плохая или хорошая, качество жизни и пр.), то формальные (юридические) условия правонарушения, как, правило, целиком и полностью создаются волей какого-либо властного субъекта (прежде всего государства).

Общим нормативным условием ответственности является правопорядок.

Фактический правопорядок складывается в результате деятельности субъектов общественных отношений на правовом поле, создаваемом позитивным правом. Понятно, что фактический правопорядок отличается от формально-юридического, и это отличие

⁹ <http://mvd.ru/>

формируется прежде всего за счет девиантного поведения субъектов права (физических и юридических лиц, а также государства). Поскольку такое поведение отклоняется от идеально-юридической модели, формулируемой позитивным правом, оно, с формальной точки зрения, является противоправным, т.е. представляет собой правонарушение - основание юридической ответственности.

В современных рыночных условиях проблемы юридической ответственности работника кардинально меняется. Государство уже не является непосредственно хозяйствующим субъектом, в сфере экономики функционирует множество таких субъектов, принимающих участие в конкурентной борьбе и осуществляющих хозяйственную деятельность на свой риск и под свою ответственность. Эти субъекты, как правило, являются работодателями. Таким образом, проблема ответственности напрямую сопрягается с проблемой власти, осуществляемой субъектом управления трудом. Приватизация экономики означает, в числе прочего, и «приватизацию» трудовой дисциплины: поддержание порядка в организации становится личным, частным, делом работодателя. Но является ли внутренний трудовой распорядок на предприятии при таких условиях правопорядком, а нормы, регламентирующие этот распорядок, нормами трудового права? Является ли ответственность работника за нарушение правил внутреннего распорядка юридической ответственностью?

Следует признать, что работодатель довольно часто при заключении коллективного договора или индивидуального трудового договора, нарушает требования, предусмотренные ст. 192 ТК РФ, в соответствии с которой перечень дисциплинарных взысканий является исчерпывающим и применение любого другого взыскания к нарушителям трудовой дисциплины незаконно (например, лишение премии, снижение процента премии, перенос отпуска, уменьшение количества дней отпуска за совершенный прогул, наложение денежных штрафов и лишение каких-либо льгот в качестве наказания и т. д.)

Разумеется, когда мы говорим о формах и пределах хозяйской власти работодателя, нас, с учетом проблематики, этот вопрос должен интересовать лишь в той мере, в какой он связан с юридической ответственностью работника.

Насколько можно судить, впервые в отечественной юридической литературе проблему хозяйской власти как юридической категории и форм, в которых она находит свое проявление, сформулировал проф. Л.С. Таль. Обобщая сказанное им по этому поводу, можно сделать вывод, что хозяйская власть находит свое выражение, по мнению Л.С. Таля, в трех главных формах: в качестве а) нормативной, б) административно-диспозитивной и в) дисциплинарной власти. Первая есть способность работодателя создавать правовые акты, содержащие в себе нормы права (т.е. локальные нормативные правовые акты). Вторая характеризуется как способность работодателя давать обязательные к исполнению указания по ходу выполнения работ (административный аспект), восполняя тем самым пробелы нормативного регулирования (диспозитивный аспект). Иными словами, речь идет об оперативном управлении трудом работников. Наконец, третий вид власти состоит в способности работодателя осуществлять оценку качества труда работников и выражать эту оценку в виде соответствующих правоприменительных актов, в том числе и в виде дисциплинарных санкций.

И в настоящее время наличие указанной триады власти работодателя признается в отечественной науке трудового права.

В связи со сказанным выявляется проблема определения, во-первых, пределов дисциплинарной власти работодателя, а во-вторых, тех субъектов (или факторов), которые устанавливают эти пределы.

Прежде всего, как следует из ст. 57 ТК, стороны трудового договора вправе осуществлять регулирование условий ответственности работника. Строго говоря, само по себе

наличие трудового правоотношения является необходимым условием ответственности лица в качестве работника. Если же учесть, что в основании трудового правоотношения лежит договор, то понятно, что значительная, если не большая, часть элементов, составляющих его юридическое содержание, имеет договорный характер. Таким образом, формулируя взаимные права и обязанности в рамках трудового правоотношения, стороны тем самым устанавливают условия и пределы взаимной трудовправовой ответственности

С одной стороны, в силу принципа «договоры должны исполняться», неисполнение или ненадлежащее исполнение той ми иной стороной своей обязанности в рамках трудового правоотношения является правонарушением, влекущим за собой юридическую ответственность. Стало быть, стороны трудового правоотношения, устанавливая взаимные права и обязанности, одновременно в порядке договорного регулирования формулируют и составы соответствующих трудовых правонарушений.

С другой стороны, круг обязанностей работника как стороны трудового правоотношения представляет собой ту объективную границу, в рамках которой только и может реализовываться дисциплинарная власть работодателя, ибо не является дисциплинарным правонарушением любое, пусть даже противоправное и виновное деяние, если оно не связано с неисполнением или ненадлежащим исполнением возложенной на работника обязанности в рамках трудового правоотношения.

Что касается реализации дисциплинарной ответственности, то можно считать бесспорным, что как виды дисциплинарных взысканий, так и порядок их применения устанавливаются в нормативном порядке и, следовательно, находятся за пределами индивидуально-договорного регулирования. В этом видится публично-правовой аспект дисциплинарной ответственности работника. Стороны трудового правоотношения не могут установить в договорном порядке ни виды дисциплинарных взысканий, ни порядок их применения.

Вместе с тем, как представляется, локальный нормативный акт работодателя может конкретизировать нормы законодательства, устанавливающие порядок применения дисциплинарных взысканий. Например, действующие в ряде организаций правила внутреннего трудового распорядка (положения о персонале) устанавливают, во-первых, последовательность применения взысканий; во-вторых, соотношение различных дисциплинарных проступков и дисциплинарных взысканий.

Но данное обстоятельство означает, что такого рода правила имеют, по сути, договорную природу, ибо, как было установлено в литературе, правила, устанавливаемые локальными правовыми актами, выступают в качестве обычных условий трудового договора, условий, которые могут сторонами трудового договора модифицироваться в качество существенных случайных условий трудового договора.

Другой аспект рассматриваемой проблемы - ограничение дисциплинарной власти работодателя в порядке публично-правового, главным образом - нормативного - регулирования.

Дисциплинарная власть работодателя может быть реализована только при том условии, если не исполняется или ненадлежащим образом исполняется наличная обязанность, возложенная на работника в результате индивидуально-договорного, нормативного или административно-диспозитивного регулирования. Таким образом, возникает иерархическая триада власти работодателя, в которой дисциплинарная власть является низовым, производным и, во многих отношениях вспомогательным звеном.

Поэтому, когда возникает вопрос о соотношении государственного нормативного регулирования и хозяйской власти, речь следует вести прежде всего о пределах нормативной и административно-диспозитивной власти работодателя.

В настоящее же время ситуация изменилась весьма существенно: работодатель, обладающий собственной реальной властью, существует как вполне самостоятельный феномен. Поэтому ситуация, когда эта власть, прежде всего в нормативном своем выражении, не подвергается никаким легальным ограничениям, кажется неприемлемой. В связи с этим заслуживает поддержки мнение о необходимости установить, во-первых, перечень локальных нормативных актов, которые работодатель обязан иметь на своем предприятии, во-вторых, обязательную регистрацию правил внутреннего трудового распорядка в компетентных государственных органах.

Во-первых, следует установить перечень локальных нормативных актов, которые должны быть установлены работодателем в обязательном порядке. Как вариант - не перечень актов, а тех норм, которые должны быть предусмотрены этими актами (о режиме труда и отдыха, о технике безопасности и санитарные правила, штатное расписание, положение об аттестации кадров и т.п.).

Во-вторых, необходимо дифференцировать субъектов хозяйской власти с точки зрения их обязанности формулировать локальные нормативные правовые акты определенного вида, а также имеющие право вовсе не издавать их.

В-третьих, нужно определиться с порядком публикации утвержденных локальных нормативных актов и доведения их до сведения работников. В силу ч. 3 ст. 68 ТК при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также с коллективным договором. Но, как следует из содержания процитированной нормы, обязанность работодателя ознакомить работника с содержанием локальных правовых актов возникает только тогда, когда имеет место «прием на работу» до подписания трудового договора. Соответственно, если такой ситуации не возникает (а, видимо, по мысли законодателя ее, как правило, и не должно быть), не возникает и соответствующей обязанности работодателя.

Такое положение представляется совершенно неприемлемым. Выход из него видится по двум направлениям.

1) Поскольку содержание локальных нормативных актов представляет собой элемент содержания трудового договора, правилу о необходимости ознакомления работника под роспись с этими актами должен быть придан всеобщий (универсальный) характер, для чего оно (правило) должно быть сформулировано в качестве структурного элемента ст. 57 ТК.

2) Необходимо предусмотреть последствия невыполнения работодателем данного правила. Как представляется, последствия эти могут быть двоякого рода - публично- и частно-правового характера. Первые должны быть связаны с контрольно-надзорной деятельностью компетентных органов публичной власти. Что касается вторых, то, на наш взгляд, они должны выражаться, в частности, в следующем: поскольку содержание локальных нормативных актов есть элемент содержания трудового договора с конкретным работником, то отсутствие данных (росписи) об ознакомлении работника с соответствующим актом является свидетельством того, что содержание этого акта не является условием трудового договора. Отсюда следует, что неисполнение вытекающей из указанного акта обязанности не может считаться дисциплинарным правонарушением со всеми вытекающими отсюда юридическими

последствиями. Данное положение должно быть воспринято судебной практикой, и было бы неплохо сформулировать его на уровне постановления Пленума Верховного Суда РФ.

В-четвертых, следует предусмотреть последствия неисполнения работодателем своего права/обязанности по созданию локального нормативного правового акта, его публикации и доведения до сведения работников. Как уже было сказано выше, эти последствия могут быть двоякого рода. С публично-правовой точки зрения неисполнение работодателем своей обязанности должно рассматриваться в качестве правонарушения, влекущего публично-правовую (административную) ответственность.

Исходя, из всего сказанного выше можно определиться и с границами дисциплинарной власти работодателя. Дисциплинарное воздействие может иметь место только тогда, когда имеет место неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своей трудовой обязанности. Сам же круг обязанностей работника формулируется, как можно было заметить, в порядке нормативного и договорного регулирования, а также в процессе оперативного управления трудом, включая и дискреционную деятельность работодателя. Отсюда следует, как минимум, два вывода.

Первый заключается в констатации того, что в триаде хозяйской власти работодателя дисциплинарная власть имеет вспомогательный и производный характер.

Второй вывод сводится к тому, что поскольку пределы дисциплинарной власти работодателя фактически определяются границами его нормативной и административно-диспозитивной власти, насущной задачей, решение которой обеспечивает законность и справедливость ответственности работника, является задача определения границ хозяйской власти работодателя, в частности, и средствами статутного нормативного регулирования (т.е. посредством прежде всего законодательства о труде и, в значительной мере - законодательства об административной ответственности). И если эта задача в какой-то мере решена применительно к самой дисциплинарной власти (разд. VIII ТК РФ), то во всем остальном она остается далекой от разрешения

В самом деле, вряд ли можно считать позитивным обстоятельством наличие в ТК РФ лишь одной статьи, трактующей, по существу, всю проблему нормативной власти работодателя (ст. 8). Что касается административно-диспозитивной власти, включая ее дискреционный компонент, то, похоже, ее существование вообще не осмыслено в качестве проблемы, подлежащей разрешению в законодательстве о труде (наличие разбросанных по тексту Кодекса статей, так или иначе затрагивающих частные и конкретные аспекты проблемы вряд ли стоит считать ее удовлетворительным решением). Поэтому, на наш взгляд, является по-прежнему актуальной идея, в свое время высказанная в литературе, о необходимости создания в рамках Трудового кодекса специального раздела (главы), в которой бы нормировались принципиальные аспекты хозяйской власти работодателя - как специфического явления, не сводимого ни к каким другим видам власти, существующим в современном обществе.

В заключении в качестве примера можно привести случай, который рассматривал Уполномоченный по правам человека в РФ. П. была уволена с должности начальника отдела кадров и государственных наград администрации главы Республики Ингушетия якобы за прогул. На самом же деле она отсутствовала на рабочем месте по причине того, что ей был выдан больничный лист по уходу за сыном-инвалидом. Кроме того П. была беременна. Требования П. о восстановлении на работе были отклонены, в том числе судами кассационной и надзорной инстанций. При этом было отмечено, что гарантии нерасторжения по инициативе работодателя трудового договора с беременными женщинами, установленные ч. 1 ст. 261 ТК РФ, не распространяются на государственных гражданских служащих, по той причине, что исчерпывающий перечень оснований, запрещающих освободить их от должности и увольнять

с государственной службы, регламентирован ч. 3 ст. 37 Федерального закона от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

В своем заключении, направленном в Конституционный Суд Российской Федерации в том же октябре, Уполномоченный указал, что осуществление социальной политики государства, предусматривающей в том числе предоставление определенных гарантий беременным женщинам, не допускает какой-либо дискриминации по должностному признаку или роду деятельности. По мнению Уполномоченного, запрет на увольнение беременных женщин, за исключением отдельных, определенных законом случаев, следует рассматривать в качестве одной из государственных гарантий соблюдения их социально-экономических прав. Стоит заметить, что большинство экспертов, присутствовавших на заседании Конституционного Суда, такую позицию Уполномоченного не поддержали. Напротив, сам Конституционный Суд с ней согласился и в своем Постановлении от 06.12.2012 г. № 31-П признал не соответствующими Конституции Российской Федерации нормативные положения, которые допускают увольнение беременной женщины, не находящейся в отпуске по беременности и родам, с государственной гражданской службы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс РФ - М. Издательство "Омега-Л", 2011-192с.-(Кодексы Российской Федерации)
2. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник И.Я.Киселев Изд.3-е перераб. И доп.-М.: Эксмо,2008 -608с.
3. Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовой кодекс Российской Федерации: краткий научный комментарий // Кодкс-инфо. 2012. №3-4. С. 18-19.
4. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Т. 1. Ярославль, 1913; т. М., 1918
5. Самощенко К.С., Фарукшин М.Х. Ответственность по советскому законодательству. С. 44,48 и др.
6. Явич Л.С. Общая теория права. Л., 1976.
7. Алексеев С.С. Общая теория социалистического права. Вып. 2. Свердловск, 1964. С. 184
8. Лейст О.Э. Санкции и ответственность по советскому праву (теоретические проблемы). М., 1981
9. Шишкина О.Е. Административное принуждение в системе государственного принуждения: актуальные теоретические и практические проблемы // Правоведение. 2009. № 4.
10. <http://ombudsmanrf.org/>
11. <http://mvd.ru/>
12. <http://rostrud.ru>