DOI 10.47643/1815-1337_2020_11_146

ИНСТИТУТЫ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В СИСТЕМЕ ОХРАНИТЕЛЬНЫХ ПРАВОВЫХ ИНСТИТУТОВ

ЧУКЛОВА Елена Валериевна,
кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры предпринимательского и трудового права Тольяттинского государственного университета.
E-mail: elenachuklova@mail.ru

Статья выполнена при поддержке РФФИ, проект № 19-011-00103 А «Юридическая ответственность в правовой системе России: концепция взаимодействия, взаимосвязей и устранения противоречий с иными элементами правовой системы».

Краткая аннотация: *В рамках настоящего исследования особое внимание будет уделено институтам дисциплинарной и материальной ответственности в системе охранительных правовых институтов, в частности, мер защиты и мер безопасности, в совокупности являющиеся формами государственного принуждения. В связи с этим, основной задачей является анализ взаимосвязей указанных институтов, которые будут раскрыты на уровне: целей, предмета и метода правового регулирования, а также выявление возможных противоречий между ними.*

Abstract: *In this study, special attention will be paid to the institutions of disciplinary and material responsibility in the system of protective legal institutions, in particular, protection and security measures, which together are forms of state coercion. In this regard, the main task is to analyze the interrelationships of these institutions, which will be disclosed at the level of goals, subject matter and method of legal regulation, as well as to identify possible contradictions between them.*

Ключевые слова*: институт дисциплинарной ответственности, институт мер защиты, институт мер безопасности, принуждение в трудовом праве.*

Keywords*: Institute of disciplinary responsibility, Institute of protection measures, Institute of security measures, coercion in labor law.*

Все нормы и институты трудового права подчиняются общим задачам трудового законодательства, выражающимся в создании правовых условий для достижения согласования интересов сторон трудовых правоотношений, а также интересов государства [1]. Защита интересов участников трудовых правоотношений и правовое регулирование последних, осуществляется, в том числе, нормами таких институтов, как институт мер защиты, институт ответственности и институт мер безопасности. В современной доктрине трудового права не так много работ, основной целью которых является исследование взаимодействия и противоречий институтов ответственности, мер защиты и мер безопасности, но встречаются работы, посвященные принудительным мерам в трудовых правоотношениях [2; 3].

В качестве существенных признаков института права в юридической литературе выделяют следующие: совокупность однородных и однопорядковых по объему действия норм, связанных между собой и внешне обособленных в законодательстве, обеспечивающая самостоятельное регулятивное воздействие на определенную группу общественных отношений [4]. С содержательной точки зрения рассматриваемые институты характеризуются наличием ряда элементов: субъект, предмет, адресат, наличие процедуры реализации, с функциональной точки зрения – наличием целевой направленности [5]. Все институты трудового права, с одной стороны, имеют единое содержание и общую функциональную направленность, но с другой – каждый из них отличается собственной спецификой [6].

При рассмотрении защиты, ответственности и безопасности в качестве отдельных институтов трудового права необходимо обратить внимание на нормы, лежащие в их основе, которые в процессе правового регулирования трудовых правоотношений, выполняют различные функции. Часть из них имеют общий характер для всех институтов. Например, нормы, закрепляющие принципы, которые представляют собой основные начала, лежащие в основе построения и развития правовых отношений, входящих в предмет регулирования институтов процессуальной ответственности, защиты и безопасности. Эти нормы определяют особенности функционирования отдельных правовых институтов, обеспечивают единообразие в правоприменении. Основы взаимодействия между нормами рассматриваемых институтов заложены в общих принципах и единой цели трудового законодательства – в правовом обеспечении баланса интересов сторон трудового правоотношения, из чего следует особенность принуждения в трудовых отношениях – отдельные его формы и меры могут быть применены обеими сторонами трудового правоотношения.

В юридической литературе решающим фактором в институционализации норм называют предмет правового регулирования и отмечают, что предмет одного института права не совпадает с предметом другого института, указанное находит свое отражение в названии раздела, главы или параграфа закона или подзаконного акта [7]. Еще одним системообразующим фактором является метод правового регулирования.

Предметом правового регулирования института ответственности являются общественные отношения, возникающие из факта совершения дисциплинарного проступка, причинения ущерба, злоупотребления правом. Предметом института мер защиты в трудовом праве являются общественные отношения, основная цель которых – предотвратить правонарушение и восстановить нарушенные права. В свою очередь, предметом института мер безопасности являются общественные отношения, основная задача которых – создание безопасных условий труда, исключающих причинение вреда жизни, здоровью, имуществу.

Говоря о методе правового регулирования необходимо обратить внимание на то, что рассматриваемые институты по-разному оказывают влияние на регулируемые общественные отношения, могут носить как разрешительный, так и обязывающие характер, а также иметь форму запретов. В основе института защиты могут лежать как нормы, содержащие запреты, так

и разрешительные нормы. В основе института дисциплинарной и материальной ответственности лежат, как правило, обязывающие и рекомендательные нормы, а в основе института безопасности – запрещающие и обязывающие нормы. В связи с этим различаются и порядок их реализации: меры защиты реализуются посредством воздержания от определенных действий, осуществлением полномочий, реализацией прав и исполнением обязанностей, нормы ответственности реализуются посредством исполнения обязанностей, а нормы института безопасности – исполнением обязанностей, воздержанием от совершения определенных действий. В отличие от института безопасности, нормы которого закрепляют обязанность работодателя и работников обеспечивать безопасность работника и производства, а также института дисциплинарной и материальной ответственности, суть которого в обеспечении наказания виновного и возмещения ущерба, институт защиты обеспечивает возможность субъекту самостоятельно осуществлять защиту своих прав любыми не запрещенными способами: отказаться от работы, участвовать в забастовке, участвовать в коллективных переговорах, обратиться в юрисдикционные органы. На наш взгляд, в трудовом праве, в основе охраны трудовых правоотношений лежат меры защиты и меры безопасности, хотя меры дисциплинарной и материальной ответственности применяются довольно широко, что не противоречит целям трудового законодательства, среди которых, установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

С другой стороны, незаконное использование мер защиты может повлечь применение мер ответственности. В судебной практике не раз подчеркивалось, что общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, как и запрещение дискриминации при осуществлении прав и свобод, включая запрет любых форм ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, в полной мере распространяются на сферу трудовых отношений, определяя пределы дискреционных полномочий собственника [8].

Еще одной особенностью взаимодействия мер защиты и мер ответственности в трудовых правоотношениях является то обстоятельство, что в некоторых случаях определенная мера является мерой ответственности для одной стороны трудового договора и мерой защиты для другой. Так, неоднократное виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей может повлечь наложение дисциплинарного взыскания (мера дисциплинарной ответственности), в том числе расторжение работодателем трудового договора, что, в свою очередь, является одним из способов защиты нарушенных прав работодателя [9].

Термин «ответственность» встречается в ТК РФ 124 раза, и на наш взгляд, часто весьма бессистемно и противоречиво. Ранее проблему недостаточной разработки доктрины ответственности в трудовом праве поднимал в своих работах профессор А.Я. Петров [10]. Приведем несколько примеров.

Так, в ст. 67.1 ТК РФ, согласно которой, работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, и почему-то идет отсылка к статье 419, закрепляющей общую норму о привлечении к дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности, а не к статьям, которые закрепляют порядок привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности. Также видится не совсем логичным отдельное выделение в ст. 67.1 ТК РФ материальной ответственности при отсылке все к той же 419 статье, итак перечисляющей среди прочих видов материальную ответственность.

Глава 9 ТК носит название «Ответственность сторон социального партнерства», в тексте же статей 54 и 55, расположенных в этой главе упоминается ответственность представителей сторон, лиц виновных в непредоставлении информации, и лица, представляющие работников или работодателя, а сами стороны социального партнерства не упоминаются. Кроме этого, в статьях 54 и 55 упоминается ответственность в виде штрафа в соответствии с административным законодательством, а именно статьями 5.29 и 5.31 КоАП РФ, в которых наряду с штрафом есть еще и предупреждение (об этом указывал А.Я. Петров в приведенной выше работе).

Статья 90 ТК РФ носит название «Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника», но в самом тексте статьи упоминается только ответственность лиц, виновных в нарушении положений законодательства о персональных данных, допущенных только при обработке персональных данных и указываются пять видов ответственности: дисциплинарная, материальная, гражданско-правовая, административная и уголовная. Логично предположить, что первые две могут применяться только к работникам, но практика показывает, что добиться защиты можно только посредством мер гражданско-правовой ответственности, да и только с учетом установления надлежащего правового режима защиты персональных данных.

Еще одно недоразумение заключается в том, что статья 236 ТК РФ предусматривает ответственность за задержку любых выплат, причитающихся работнику, а статья 142 – только за задержку заработанной платы, равно как и возможность отказа от продолжения работы. Другими словами, меры ответственности может повлечь задержка любых выплат, причитающихся работнику, а меры защиты только задержка заработанной платы. Кро-

ме этого, не поддается логическому объяснению формулировка текста статьи 142 ТК РФ, которая носит название «Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику», а в содержании размещена отсылочная норма об ответственности, и норма, закрепляющая меры защиты. Считаем, что статью 142 ТК РФ нужно изложить в следующей редакции: «Защита прав работника при нарушении сроков выплаты заработанной платы и иных сумм, причитающихся работнику», а из текста убрать первый абзац, так как его содержание повторяет текст статьи 236 ТК РФ. Также возникает вопрос, может быть применима указанная мера защиты при задержке, например, выплаты пособия о временной нетрудоспособности или выплаты в счет возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника? В юридической литературе со ссылкой на судебную практику [11] указывается, что суды исходят из понятия заработанной платы «в строгом смысле слова, т.е. вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат» [12]. Тем не менее, в части толкования статьи 129 ТК РФ, закрепляющей понятие компенсационных и стимулирующих выплат, имеются противоречия. В одних случаях, суды приходят к выводу о том, что выплаты компенсационного характера, являющиеся составной частью заработной платы, имеют целью компенсировать неблагоприятное воздействие вредных производственных факторов, климатических условий либо дополнительной нагрузки в процессе непосредственно трудовой деятельности [11]. В других случаях, суды указывают, что компенсационные выплаты, предусмотренные ст. 129 ТК РФ являются элементами оплаты труда и не призваны возместить физическим лицам конкретные затраты, связанные с непосредственным выполнением трудовых обязанностей [13]. Хотя, как известно, «неточность, неясность и неопределенность закона порождают возможность неоднозначного истолкования и, следовательно, произвольного применения его норм» [14].

Выводы:

1. Основы взаимодействия между нормами институтов защиты, ответственности и безопасности в трудовых праве заложены в общих принципах и единой цели трудового законодательства – в правовом обеспечении баланса интересов сторон трудового правоотношения, из чего следует особенность принуждения в трудовых отношениях – отдельные его формы и меры могут применяться каждой из сторон трудового правоотношения.

2. В отличие от института безопасности, нормы которого закрепляют обязанность работодателя и работников обеспечивать безопасность работника и производства, а также институтов дисциплинарной и материальной ответственности, суть которых в обеспечении наказания виновного и возмещения ущерба, институт защиты обеспечивает возможность субъекту самостоятельно осуществлять защиту своих прав.

3. Не поддается логическому объяснению формулировка текста статьи 142 ТК РФ, которая носит название «Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику», а в содержании размещена отсылочная норма об ответственности, и норма, закрепляющая меры защиты. Считаем, что статью 142 ТК РФ нужно изложить в следующей редакции: «Защита прав работника при нарушении сроков выплаты заработанной платы и иных сумм, причитающихся работнику», а из текста убрать первый абзац, так как его содержание повторяет текст статьи 236 ТК РФ.

Библиография:

1. Иванова Ю.В. Концепция баланса интересов и ее место в трудовом праве Российской Федерации // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 10-13.
2. Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В.М. Лебедева. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018. 480 с.
3. Чаннов С.Е. Дисциплинарное принуждение как средство обеспечения служебных правоотношений: современное состояние и перспективы // Административное право и процесс. 2012. № 7. С. 13 - 18.
4. Шерстюк В.М. Понятие и способы образования институтов и объединений институтов в гражданском процессуальном праве // Современное право. 2019. № 1. С. 83 - 91. DOI: 10.25799/NI.2019.75.1.018 (www.doi.org).
5. Кабытов П.П. Институт административного обжалования в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд // Право и экономика. 2019. № 10. С. 41 - 48.
6. Чуклова Е.В. Взаимодействие института процессуальной ответственности с институтами процессуальной защиты и процессуальной безопасности // Право и государство: теория и практика. 2019. № 10 (178). С. 57-62.
7. Валиев Р.Г. Правовая институционализация и институты права: концептуальная модель // Lex russica. 2020. № 4. С. 103 - 116. DOI: 10.17803/1729-5920.2020.161.4.103-116 (www.doi.org).
8. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан" [Электронный ресурс] URL: http://base.consultant.ru (дата обращения: 26.08.2020).
9. Определение Конституционного Суда РФ от 20.12.2018 № 3312-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Куликова Михаила Львовича на нарушение его конституционных прав пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации" [Электронный ресурс] URL: http://base.consultant.ru (дата обращения: 26.08.2020).
10. Петров А.Я. Ответственность по трудовому праву России: о новой концепции института // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2017. № 2. С. 90–101. DOI: 10.17323/2072-8166.2017.2.90.101.
11. Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 30.04.2013 по делу № 33-3629/2013 [Электронный ресурс] URL: http://base.consultant.ru (дата обращения: 26.08.2020).
12. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, 2019. X, 1254 с.
13. Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с применением главы 23 Налогового кодекса Российской Федерации" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 21.10.2015) [Электронный ресурс] URL: http://base.consultant.ru (дата обращения: 26.08.2020).
14. Постановление Конституционного суда РФ от 24 июня 2009 г. № 11-П [Электронный ресурс] URL: http://base.consultant.ru (дата обращения: 26.08.2020).