

Г. Н. Обухова*

СИСТЕМНОСТЬ В ПОСТРОЕНИИ ПРОЦЕДУР ДИСЦИПЛИНАРНОЙ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И НЕОБХОДИМОСТЬ ИХ ГАРМОНИЗАЦИИ В РОССИЙСКОМ ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Аннотация. В статье рассматривается проблема правоприменения в силу высокой степени пробельности в системе процедурных правовых норм в Трудовом кодексе Российской Федерации, в частности в нормах об ответственности работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей. В рамках отрасли трудового права виды ответственности работника объединяет их трудовая характеристика. Основанием для привлечения к ней выступает единый для материальной и дисциплинарной ответственности работника дисциплинарный проступок, за некоторыми исключениями. Однако независимо от институционального закрепления норм об ответственности работника перед работодателем трудовое законодательство очень подробно описывает процедуру привлечения работника к такой ответственности, в связи с чем возникает множество, иногда довольно незначительных на первый взгляд, но в совокупности существенных для разрешения конкретного спора, проблем правоприменения. Делая анализ норм трудового законодательства, научной литературы и судебной практики, можно выявить достаточно большое количество проблем, возникающих при привлечении работника к трудовой ответственности, наличие многочисленных оценочных понятий, процедурных ошибок работодателей. В связи с этим ставится вопрос 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 трудовой ответственности» либо «процедура привлечения работника к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей», установления также единой или общей процедуры проведения дисциплинарного (служебного) расследования с формированием доказательственной базы (дела) в письменной форме. Единая процедура привлечения работников к ответственности в сфере трудовых отношений должна выйти за пределы одной или двух статей. В Трудовом кодексе Российской Федерации следует создать главу или группу норм, содержащих процедурные принципы и правила, детально регламентирующие привлечение работников к трудовой ответственности.

© Обухова Г. Н., 2017

* Обухова Галина Николаевна, кандидат юридических наук, преподаватель кафедры трудового права Омского государственного университета имени Ф. М. Достоевского
galnikem@mail.ru
644000, Россия, г. Омск, ул. Красный путь, д. 143/3, кв. 74

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, материальная ответственность, порядок привлечения, процедура, работник, работодатель, трудовые обязанности; гармонизация, дисциплинарный проступок.

DOI: 10.17803/1729-5920.2017.130.9.073-085

Трудовое право является регулятором социально-трудовых (общественно-трудовых) отношений — данное утверждение сформулировано практически во всех учебниках по трудовому праву. Одной из его функций логически должна быть функция социальная (защитная), благодаря которой непосредственно обеспечивается реализация конституционных положений о том, что Российская Федерация является социальным государством, гарантирующим права и свободы человека и гражданина. Осуществление указанной функции определяло и продолжает определять не только особенности правового воздействия на соответствующие общественные отношения, но и саму сущность трудового права. По большому счету, именно существование определенной общественной задачи, которая решается в процессе создания конкретных правовых норм, выделяет трудовое право среди других отраслей права¹.

Своевременное создание правовых конструкций, воплощающих в жизнь основные права человека в сфере труда, а также разработка более совершенной системы трудовых прав и гарантий для работника должны стать достаточными средствами для обеспечения его достойной жизни и социальной защищенности. Но следует признать, что реализация правовых норм, предусмотренных трудовым законодательством, не всегда в полной мере обеспечена юридическими средствами.

В частности, одной из наиболее серьезных проблем правоприменения является высокая степень пробельности в системе процедурных правовых норм, в том числе в Трудовом кодексе РФ (ТК РФ).

В рамках отрасли трудового права виды ответственности работника объединяет их трудово-правовой характер. Основанием для привлечения к ней выступает единый для материальной и дисциплинарной ответственности работника дисциплинарный проступок (с исключением, закрепленным в п. 8 ст. 243 ТК РФ, на основе характерного для советской правовой науки

понимания пределов распространения на социальную жизнь работника времени отдыха и дисциплины труда). Однако независимо от институционального закрепления норм об ответственности работника перед работодателем трудовое законодательство очень неподробно описывает процедуру привлечения работника к такой ответственности, в связи с чем возникает множество иногда довольно незначительных на первый взгляд, но в совокупности существенных для разрешения конкретного спора проблем правоприменения. Юридических гарантий, закрепленных презумпций или четко определенного правового положения работника на стадии установления всех обстоятельств совершенного работником проступка ни в законодательстве, ни в судебной практике пока не сформулировано.

Тщательность и объективность разбирательства по поводу дисциплинарного проступка, соблюдение демократических принципов привлечения к ответственности любого вида зачастую зависят не от точного соблюдения правовых норм, а от усмотрения и уровня правовой культуры лиц, налагающих дисциплинарные и материальные взыскания и (или) рассматривающих и разрешающих трудовые споры по указанному поводу. Принимаемые в отношении работников управленческие решения должны как минимум соответствовать основным признакам метода трудового права: это сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли; сочетание договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования; участие в регулировании общественных отношений трудовых коллективов и профсоюзных органов; своеобразие способов защиты трудовых прав и обеспечения обязанностей. Сюда относятся также равноправие сторон с подчинением в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка; единство и дифференциация правового регулирования труда; использова-

¹ См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 32—39.

ние при регулировании коллективных трудовых отношений бипатризма и трипатризма как принципов социального партнерства; применение в качестве способа обеспечения исполнения обязанностей работников дисциплинарной ответственности; специфика санкций, способов и процедур их применения².

Как известно, в теории трудового права есть значительное число сторонников выделения одного вида отраслевой юридической ответственности сторон трудовых отношений (либо только работника), условно и чаще всего именуемой «трудоправовой». Так, Д. А. Липинский говорит о том, что дисциплинарная и материальная ответственность — это не самостоятельные виды ответственности, а разновидности одного и того же отраслевого института (трудоустройственной ответственности). Естественно, что они обладают отличительными признаками, но признаки, свидетельствующие об их общности, «перевешивают» признаки, характеризующие их отличительные черты³.

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». Данное понятие целесообразно наполнить самостоятельной правовой нагрузкой, отличающей это явление от других.

В Большом энциклопедическом юридическом словаре процедура (от франц. *procedure*, лат. *procedo* — продвигаюсь) определяется как установленный порядок ведения, рассмотрения какого-либо дела⁴. Толковый словарь русского языка В. И. Даля характеризует процедуру как «всякое длительное, последовательное дело, порядок, обряд»⁵. Новый толково-словообразовательный словарь русского языка

Т. Ф. Ефремовой понимает под процедурой официально установленную последовательность действий для осуществления или выполнения чего-либо⁶.

Таким образом, процедуру привлечения к трудоправовой ответственности работника можно определить как установленный трудовым законодательством порядок, направленный на реализацию норм материального права путем перехода от одной стадии дисциплинарного (служебного) производства к другой для установления юридических фактов, которые позволяют применить к виновному работнику трудоправовые санкции и в то же время освободить его от ответственности при определенных в законе условиях.

Подытоживая сказанное, следует заключить, что если отраслевую ответственность работника рассматривать как сложное образование, характеризующееся особыми признаками (трудоправовую ответственность), логично было бы говорить и о единой особой процедуре привлечения к так называемой «трудоправовой» ответственности; а в ином случае — дифференцированного подхода к двум видам такой ответственности — об унификации данных процедур, тем более что многие положения об ответственности, содержащиеся в ТК РФ, декларативны и затруднительны для применения, очевидно нуждаются в совершенствовании.

Применительно к процессу или производству всегда говорят только о юридической деятельности. И в этом смысле процедура привлечения работника к ответственности опосредствуется в весьма скромном количестве юридических правил, анализ которых не дает, например, работодателю четкого представления о его действиях при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником своих трудовых обязанностей.

Статьи 193 и 247 ТК РФ — это скорее закрепление важнейших фрагментов того, что следовало бы отнести к дисциплинарному произ-

² Лушников А. М. Метод трудового права в контексте правовой политики: историко-правовой аспект // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 4. С. 8.

³ См.: Липинский Д. А. О некоторых проблемах системы юридической ответственности // Право и политика. 2004. № 12. С. 37—43.

⁴ См.: Барихин А. Б. Большой юридический энциклопедический словарь. М.: Книжный мир, 2006. 720 с.

⁵ См.: Даль В. И. Толковый словарь русского языка. М.: Эксмо, 2005. 736 с.

⁶ См.: Ефремова Т. Ф. Новый словарь русского языка: Толково-словообразовательный. М.: Русский язык, 2000. 1233 с.

водству, поэтому в настоящее время трудовое законодательство нужно наполнить такими категориями, как процедура привлечения к трудовой ответственности, дисциплинарное производство, дисциплинарное (служебное) расследование, а также предусмотреть стадии дисциплинарного производства, заимствуя опыт административного, гражданского или уголовно-процессуального права.

Видимо, в силу того, что большая часть полномочий по наложению взыскания отнесена к свободному усмотрению работодателя, ст. 193 и 247 ТК РФ одинаково скупко трактуют процедуру привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности, за исключением некоторых отличий, например, факт проведения дисциплинарной (служебной) проверки и обязанность ознакомления с материалами дисциплинарного (служебного) расследования закреплены только в ст. 247 ТК РФ применительно к привлечению работника к материальной ответственности, сроки давности расследования — только в ст. 193 ТК РФ.

Неизвестно, по какой причине законодатель закрепил эти две процедуры по-разному. Представляется, что они не только должны быть одинаковыми, но и согласно принципу нормативной экономии скорее должны стать единым правовым институциональным блоком, внутри которого единую процедуру или с особенностями каждой процедуры привлечения работника к материальной и дисциплинарной ответственности следует урегулировать более полно, системно и единообразно.

Порядок (процедура) образуется только в том случае, если все процедурные нормы последовательны и направлены на достижение конкретного результата, выражающегося в определенных последствиях. В частности, следует унифицировать и одновременно дифференцировать при наличии к тому оснований поводы для начала дисциплинарного расследования (проверки); сроки для представления 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 права и обязанности (включая представителей); внесудебный порядок привлечения к ответственности; давность ее наличия (учета) для работника; обстоятельства, смягчающие, отягчающие и исключаяющие ответственность. Необходимость доработок процедуры привлечения работников к ответственности в сфере трудовых отношений и в целом трудового процесса вытекает из того, что основная цель данной процедуры — обеспечить такую правореализацию при применении наказания, которая минимизирует возникновение ошибок или ущемление прав участников трудовых отношений.

В первую очередь необходимым шагом в обозначенном направлении представляется постепенное введение в трудовое законодательство обязательного проведения перед привлечением работника к трудовой ответственности расследования или проверки. К сожалению, данное правило нашло свое отражение только в нормах о материальной ответственности. Так, в ст. 247 ТК РФ закреплено правило о том, что принятию решения работодателем о привлечении работника к материальной ответственности должны предшествовать разбирательство и установление круга вопросов, подлежащих при этом выяснению.

На государственной службе расследование проступков служащих, а также событий и фактов, не имеющих признаков преступления, получило официальное название дисциплинарного (служебного) расследования, или служебной проверки⁷, и организовано на порядок сложнее, чем в трудовом законодательстве. Представляется, что данный вид деятельности работодателей в рамках трудовых правоотношений правильнее было бы именовать, как неоднократно предлагалось в юридической литературе, «служебное» либо «дисциплинарное» расследование, так как это понятие наиболее адекватно отражает сущность рассматриваемого явления. В настоящее время данный вид деятельности часто именуется просто проверкой (как это зафиксировано в ст. 247 ТК РФ), что делает сложным понимание и использование аналогий права. Полезность проведения тщательного внутриорганизационного дисциплинарного (служебного) расследования по факту совершения работником проступка подтверж-

⁷ См: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

дается судебной практикой, так как эти материалы становятся основными доказательствами недобросовестного поведения работника.

Законодателю следует прежде всего предусмотреть указание на сам факт возбуждения и расследования работодателем (или его представителем) дисциплинарного или имущественного правонарушения.

На этом этапе работодатель до принятия решения о привлечении работника к дисциплинарной и (или) материальной ответственности обязан провести проверку для установления факта нарушения и причин его возникновения. Логично было бы определиться с субъектом, который наделяется правом проводить проверку по факту совершенного проступка, а также с фактами, которые будут являться поводом для проведения дисциплинарного (служебного) расследования (непосредственное обнаружение проступка, получение сообщения от других работников, анализ производственной документации и проч.)⁸.

Для проведения такой проверки можно обязать работодателя для определенной группы дисциплинарных правонарушений создать комиссию с участием соответствующих специалистов, а в отдельных случаях допустить единое расследование, поручив его определенному лицу.

Необходимо отметить, что основной задачей проведения дисциплинарного (служебного) расследования являются сбор и оформление доказательств для привлечения к ответственности виновных лиц. При проведении дисциплинарного (служебного) расследования устанавливается не только факт нарушения трудовой дисциплины, но и вина работника, причины и условия, способствовавшие совершению дисциплинарного проступка, характер и размер вреда (ущерба), причиненного работником в результате дисциплинарного проступка, обстоятельства, исключающие ответственность работника, и др. Все эти обстоятельства могут быть неочевидны и довольно редко наличествовать в объяснении, представленном работником.

Полагаем, что в ТК РФ следует предусмотреть положение о проведении разбирательства (дисциплинарного или служебного расследо-

вания) с формированием доказательственной базы только в письменной форме. Письменная форма процедуры объявления взыскания в юридической литературе рассматривается как важная гарантия правовой защищенности лиц, привлекаемых к ответственности.

Однако для того, чтобы выполнять функции гарантии чьих-то прав, письменные формы документов дисциплинарного дела следует наполнить конкретным нормативным содержанием, иначе проблемы правоприменения останутся.

Так, в случае непредставления работником письменного объяснения по факту вменяемого ему правонарушения (но не раньше, чем через два рабочих дня) работодатель составляет соответствующий акт; при этом момент уведомления работника о необходимости представить такое объяснение законодателем не урегулирован. Последнему также необходимо было бы решить вопрос об обязанности работодателя знакомить работника с подобным уведомлением под роспись, поскольку возможны и такие варианты, как направление документов по почте (с отметкой о вручении) или отправка телеграммы с предложением дать письменные объяснения по сути совершенного дисциплинарного проступка. Телеграмма должна быть отправлена по всем известным адресам работника и обязательно с почтовым уведомлением о вручении. Тогда в случае получения адресатом данной телеграммы и наличия доказательства в виде уведомления о вручении, требование ст. 193 ТК РФ в части обязанности работодателя затребовать от работника объяснение в письменной форме до применения дисциплинарного взыскания будет выполнено.

Почтовое извещение работника было бы вполне целесообразным в случае, когда работник отсутствует на работе (например, при прогуле) или отказывается подписывать какие-то документы. При ином решении законодателя срок проведения дисциплинарной проверки необходимо корректировать (увеличивать) в зависимости от того, находится ли работник на работе или нет. Пока такое увеличение срока производится при нахождении работника в отпуске или на больничном, однако фактиче-

⁸ Драчук М. А. Ответственность работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя // Правовая гарантия : электронный журнал. 2006 // URL: http://www.sibadvokat.ru/magazine/arhiv_nomerov/2006_god/nomer_3/artikle62 (дата обращения: 16 июля 2016 г.).

ских ситуаций отсутствия работника на работе при проведении дисциплинарного (служебного) расследования много больше.

Работник всегда может отказаться от дачи объяснений по поводу предъявленных ему претензий в совершении дисциплинарного проступка, однако при этом работодателем должен быть оформлен соответствующий акт. Данный акт составляется полномочными представителями работодателя, и с ним работник должен быть ознакомлен под роспись. На практике отказ от ознакомления с таким актом оформляется еще одним актом. При этом в законодательстве не указано, какое количество работников должно подписать указанные акты. Очевидно, что для опровержения объяснения работника необходимы как минимум показания двух свидетелей (эти требования, кстати, нашли свое закрепление в процедурах служебных проверок в отношении государственных служащих). Из-за отсутствия четкой законодательной позиции относительно порядка составления и содержания названного документа такой акт в гражданском процессе может быть признан недопустимым доказательством как письменный документ.

Четкую фиксацию должна получить и норма о продолжительности дисциплинарного (служебного) расследования. В этот срок обязательно должно включаться время, когда работодатель берет с работника объяснение по конкретному вменяемому ему факту дисциплинарного проступка или имущественного правонарушения в письменной форме. В настоящее время этот срок определен в один месяц, и какого-либо продления указанного срока на время расследования несчастного случая, получения заключения специалиста-оценщика или рассмотрения дела об административном правонарушении ст. 193 ТК РФ не предусматривает.

Работодатель, реализуя работодательскую власть, обязан организовать труд и управлять им. В этой связи он должен обеспечивать осуществление работником субъективных прав. Именно от работодателя зависит в большей степени возможность реализации работником права на труд, на отдых, на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы и т.д. Кроме того, ему принадлежит обязан-

ность составлять документы, которые не только оформляют трудовые отношения с работником, но и в дальнейшем становятся предметом рассмотрения в суде общей юрисдикции как письменные доказательства. Безусловно, работник не имеет возможности представить документы, которые хранятся у работодателя или вовсе отсутствуют ввиду недобросовестности последнего; он лишь вправе заявить ходатайство об истребовании у работодателя определенных документов⁹.

Проблема отсутствия норм о доказательствах, которые должны быть собраны в процессе проведения проверки по факту совершенного правонарушения, нуждается в разрешении.

Представляется, что законодательно необходимо закрепить в ТК РФ для повышения его информативности примерный перечень средств доказывания в дисциплинарном производстве, таких как:

- объяснения работника и уполномоченных представителей работодателя;
- свидетельские показания;
- вещественные доказательства;
- письменные доказательства — акты (в том числе собственно итоговый акт, завершающий расследование проступка работника, договоры, справки, служебные записки, локальные нормативные акты, должностные инструкции, деловая корреспонденция, иные документы и материалы, выполненные в форме цифровой или графической записи (в том числе полученные посредством факсимильной, электронной или другой связи судебные постановления, протоколы и приложения к ним — схемы, карты, планы, чертежи);
- аудио- и видеозаписи;
- заключения специалистов и экспертов.

Как уже было сказано, при фиксации доказательств работодатель должен ориентироваться на перечень средств доказывания, содержащийся в ГПК РФ.

Само собой разумеется, что если человека в чем-то обвиняют, то он имеет право представлять доказательства собственной невиновности. Под доказательствами понимаются любые фактические данные, полученные в предусмотренном законом порядке, на основе которых орган, ведущий дисциплинарное (служебное)

⁹ *Погодина И. В.* Как уволить нерадивого работника : Обзор материалов круглого стола «Увольнение работников. Проблемы доказывания» // Трудовое право. 2009. № 11. С. 60.

расследование, устанавливает наличие или отсутствие дисциплинарного проступка, виновность или невиновность лица, привлекаемого к дисциплинарной и материальной ответственности, и иные обстоятельства, имеющие значение для принятия работодателем решения¹⁰. Работник вполне может приобщить к материалам дела характеризующие его материалы, заявить разного рода ходатайства, дать пояснения неограниченное число раз, а также может ознакомиться с материалами служебного расследования, сделать из них выписки, снять копии, получить на руки копию итогового акта работодателя¹¹.

Право работника и (или) его представителя требовать от работодателя приобщения доказательств к материалам проверки следует легализовать.

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, чтобы 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 трудовой 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 при-

¹⁰ Драчук М. А. К вопросу о самостоятельности института материальной ответственности работника и его соотношении с дисциплиной труда // Известия вузов. Правоведение. 2008. № 1. С. 113.

¹¹ См.: Драчук М. А. К вопросу о самостоятельности института материальной ответственности...

чине работник должен иметь право требовать от работодателя или иного лица, ответственного за осуществление дисциплинарного (служебного) расследования, изготовить для него копии документов.

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 выступает в качестве субъекта прав требований, так и в части неурегулированности отдельных вопросов применения исковой давности, как это сделано в ст. 198—206, 208 ГК РФ¹². 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 ст. 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 ст. 392 ТК РФ), но и институты приостановления и прерывания срока исковой давности.

Судебная практика относительно перерыва срока обращения в суд в связи с использованием иных способов защиты нарушенных трудовых прав неоднозначна. Существует множество случаев, когда работники обращаются за защитой нарушенных трудовых прав не только в суд и в комиссию по трудовым спорам, но и в прокуратуру или федеральную инспекцию труда. В связи с этим требует своего решения вопрос перерыва срока исковой давности. Проблема также усматривается и в том, что сроки для обращения в суд по спорам об увольнении отличны от сроков по спорам о возмещении ущерба, ведь вследствие создания единой процедуры привлечения работников к трудовой ответственности эти сроки должны быть тождественны.

Как указано в ТК РФ, дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В эти сроки не включается время производства по уголовному делу. Специальный срок, составляющий два года, правильнее было бы указывать применительно к конкретным работникам по их трудовой функции, например, к руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам, а также материально-ответственным лицам по перечням для заключения с ними договоров о полной материальной ответственности — во избежание произвольного толкования пределов проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудита и, соответственно, круга лиц, в отношении которых эта проверка может выявить нарушения исполнения трудовых обязанностей.

Законодателю следует определиться и с датой, которая будет считаться итоговой для применения дисциплинарного взыскания: будет ли это день подписания приказа (распоряжения) руководителем либо день ознакомления работника с ним¹³.

В трудовом законодательстве также безосновательно отсутствуют понятия длящегося и продолжаемого правонарушения, достаточно широко применяемые, к примеру, в гражданском, уголовном и административном праве. В частности, ГК РФ в ст. 208 закрепляет перечень требований, на которые исковая давность не распространяется. Это, например, требования о защите личных неимущественных прав и других нематериальных благ, требования вкладчиков к банку о выдаче вкладов и т.п.¹⁴ В случае с длящимися нарушениями прав работника, основанными на его трудовом договоре, не должно быть оснований исчислять начало течения срока давности для обращения в суд со дня, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своего права, так как право начала течения срока исковой давности в таких случаях возникает ежедневно. Конструкция длящегося правонарушения давностью разработана и успешно применяется иными

¹² Грось Л. А. К вопросу о сроках в материальном и процессуальном праве // Юрист. 2005. № 10. С. 36.

¹³ Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Права работодателей в трудовых отношениях. М., 2010. С. 416—417.

¹⁴ Пресняков М. В. Сроки обращения за защитой трудовых прав: проблемы действующего законодательства и правоприменительной практики // Трудовое право. 2012. № 4. С. 73.

отраслями права, поэтому аналогичное ее использование для создания правил исчисления сроков давности привлечения к трудовправовой ответственности никоим образом не умало бы исключительности трудового права как отрасли. Ее, очевидно, следует связать с правом работника на компенсацию причиненного ему морального вреда при любых незаконных действиях работодателя, направленных на привлечение работника к трудовправовой ответственности без каких-либо оснований.

При издании приказа (распоряжения) о привлечении работника к дисциплинарной или материальной ответственности работодатель должен ознакомить его об этом под роспись в течение трех рабочих дней со дня издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Кроме того, если для наказания работника нужно согласие представительного органа работников, то в месячный срок не включается также время, необходимое для согласования приказа работодателя с этим органом. На практике возникает проблема отказа работника ознакомиться с приказом (распоряжением) работодателя под роспись.

Как уже говорилось выше, в данной ситуации составляется соответствующий акт, причем неизвестно чему соответствующий. Если законодатель в будущем все же сочтет инструмент активирования приемлемым, то данный акт (как и любой акт, составляемый работодателем в процессе привлечения к трудовправовой ответственности) должен обязательно содержать указание конкретных места и времени как события, так и составления акта. Также в акте должно описываться существо события, в том числе по какому именно вопросу у работника было затребовано письменное объяснение, по какой причине он его не представил, если это возможно выяснить. Подписывать такие акты должны, как уже отмечалось, не менее двух лиц, максимально не заинтересованных в исходе дела, лучше — наделенных полномочиями на составление такого акта хотя бы применительно к конкретному случаю, если они не являются внешними субъектами по отношению к работодателю. В акте должны расшифровываться все подписи, указываться должности (выполняемые работы) подписавших, адреса их места жительства.

В трудовом законодательстве нет общей формулировки признания стороны невиновной. Такая формулировка признается и уста-

навливается как в публичных отраслях права, так и в частных и, на взгляд автора, вполне может быть применена к трудовым отношениям. Нерешенной проблемой на стадии проведения дисциплинарного (служебного) расследования дисциплинарных проступков и имущественных правонарушений является отсутствие закрепленного принципа «презумпции дисциплинарной невиновности».

Следует упомянуть, что работодатель, исполняя свою обязанность по доказыванию наличия неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих трудовых обязанностей, вовсе не доказывает вину работника. В этом частично и заключается одно из последствий провозглашения принципа презумпции невиновности работника. Нужно отметить, что обстоятельства, исключающие противоправность деяния работника, имеются в ТК РФ только применительно к материальной ответственности, хотя носят даже не отраслевой, а межотраслевой характер.

Согласно ст. 239 ТК РФ в любом случае правомерно поведение, обусловленное крайней необходимостью, необходимой обороной, непреодолимой силой, нормальным хозяйственным (обоснованным) риском. В статье 239 ТК РФ также говорится о неисполнении работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, — как следствие договорного характера юридической ответственности в трудовом праве. Все эти элементы объективной стороны состава правонарушения вполне могут быть применимы к дисциплинарным проступкам. Очевидно, что в этой связи необходимо отметить, что следует ввести в оборот конструкцию прекращения дисциплинарного производства в отношении работника — в том числе по обстоятельствам, исключающим его ответственность. Такое окончание дисциплинарного расследования обязательно должно оформляться приказом (распоряжением) работодателя, как, собственно, и в любом другом случае прекращения такого производства.

В связи с вышеизложенным необходимо отнести перечень оснований, исключающих противоправность поведения работника, установленный в ст. 239 ТК РФ, к обоим видам отраслевой ответственности работника, в том числе путем отсылочного регулирования, добавив в этот перечень как минимум исполнение приказа (распоряжения работодателя), не являющегося для работника заведомо неза-

конным, а также действия работника под влиянием физического или психического насилия над ним.

Трудовое законодательство абсолютно не регламентирует и правовые последствия результативного обжалования дисциплинарного взыскания — по аналогии с реабилитацией в уголовном процессуальном законодательстве. Также целесообразно было бы предусмотреть в ТК РФ права и обязанности участников дисциплинарной (служебной) проверки, нормы о представительстве интересов работника, а также заменить в ст. 247 ТК РФ право работника на ознакомление с материалами проверки на обязанность работодателя ознакомить с ними, возможно, и неоднократно, на каком-то этапе и в каком-то объеме.

Должно быть предусмотрено, что стороны обладают правом на непосредственное участие в дисциплинарном (служебном) расследовании, и установлены последствия от нарушения этого права, негативные для работодателя. Зачастую о проведении дисциплинарного (служебного) расследования работник узнает только в суде, что является грубым нарушением со стороны работодателя.

Следовательно, работник должен иметь закрепленное в законе право присутствовать при совершении процессуальных действий, знакомиться с материалами дела, делать выписки из них, снимать копии. Следующее важное право — давать объяснения (в том числе частично и неоднократно) или отказаться от дачи объяснений, которое, к сожалению, не нашло своего прямого отражения в трудовом законодательстве так, как этот вопрос регулирует Конституция РФ, где зафиксировано, что никто не может быть принужден к даче объяснений относительно себя или своих близких родственников по любым фактам, связанным с возможным привлечением к наказанию.

Одним из основных прав, безусловно, должно стать, как, например, в уголовном и в административном процессе, право иметь представителя с начала дисциплинарного (служебного) процесса. Сущность представительства состоит

в деятельности представителя по реализации полномочия в интересах и от имени представляемого. Предпосылкой представительства является особое правоотношение между представителем и представляемым, в результате которого возникает и формируется полномочие. Так как на каждом этапе дисциплинарного (служебного) расследования работник обладает определенными правомочиями, обязанностями, но не всегда имеет реальную возможность их самостоятельно использовать (применить, исполнить), объективно возникает проблема делегирования (полного или частичного) передачи правомочий, использования возможностей представительства.

На возможности осуществления работником своих прав через представителя в науке трудового права обращал внимание, в частности, Б. К. Бегичев¹⁵. Исследуя проблему правосубъектности в трудовом праве, он выделил группу прав, «которая не требует обязательного личного участия управомоченного и которые могут осуществляться через представителя».

К ним, в частности, Б. К. Бегичев отнес право на получение заработной платы, гарантийных и компенсационных выплат, право на возмещение ущерба, причиненного здоровью работника, право на обращение за защитой нарушенных трудовых прав и интересов и др.¹⁶ В теории и правоприменительной практике существует много неразрешенных вопросов по поводу представительства. Во многом их появление предопределено неточностью формулировок закрепленных в законодательстве правовых норм, что допускает вариативность их толкования. Например, как показывает анализ действующего законодательства, возможность или необходимость представительства у субъектов трудового права возникает в тех случаях, когда они вступают или уже находятся в отношениях:

- а) имущественного характера;
- б) процедурных;
- в) процессуальных¹⁷.

В этих случаях закон специально не требует обязательного личного участия субъекта в их реализации. Вполне реальной представляется

¹⁵ См.: Бегичев Б. К. О законодательном закреплении института представительства в трудовом праве // Материалы конференции по итогам научно-исследовательской работы за 1967 г. Свердловск, 1968. С. 138—150.

¹⁶ Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан. М. : Юрид. лит., 1972. С. 72—73.

¹⁷ См. об этом подробнее: Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих : Нормы и правоотношения. М. : Юрид. лит., 1982. С. 83—111.

и ситуация, при которой лицо, привлекаемое к трудовправовой ответственности, имеет возможность привлечь представителя на стадии дисциплинарного (служебного) расследования для более полной защиты своих субъективных гражданских прав. При этом право на участие представителя в процессе привлечения к трудовправовой ответственности никакого ущерба трудовым правоотношениям не наносит, а в конечном счете только помогает их участникам.

В трудовом праве нормы, регулирующие представительство, не выделяются в самостоятельный комплекс в кодифицированных нормативных правовых актах. Нет соответствующих статей и в ныне действующем ТК РФ. Следует, видимо, согласиться с выводом о том, что от неупорядоченности норм о представительстве прежде всего страдает правоприменительная практика.

Уполномоченный представитель работника должен иметь права, аналогичные работнику в производстве по делу о неисполнении или ненадлежащем исполнении работником своих трудовых обязанностей, а также право вести переговоры (вместе с работником или с его согласия) по урегулированию с работодателем разногласий (ч. 2 ст. 385 ТК РФ); право обратиться за рассмотрением и разрешением индивидуального трудового спора в комиссию по трудовым спорам (КТС); участвовать в рассмотрении трудового спора в КТС (ч. 3 ст. 387 ТК РФ); получать копию решения КТС, подписанную председателем комиссии или его заместителем и заверенную печатью комиссии (ч. 3 ст. 388 ТК РФ).

Некоторыми авторами верно замечено, что в КТС с заявлением в защиту прав и законных интересов работника не вправе обратиться прокурор, инспектор федеральной инспекции труда, а также выборный орган первичной профсоюзной организации, членом которой является работник¹⁸. Представляется, что такого рода недостаток правового регулирования необходимо устранить путем прямого закрепления в нормах трудового законодательства права на представление интересов работника

как в период дисциплинарного (служебного) расследования, так и в случае рассмотрения спора в КТС, максимально широким кругом субъектов.

В связи с тем, что процедура привлечения работника к трудовправовой (дисциплинарной и материальной) ответственности менее формализована в сравнении с разработанностью процедурных форм в других отраслях права, вопрос о необходимости защиты прав лиц, привлекаемых к этой ответственности, является крайне актуальным. Анализ норм трудового законодательства, научной литературы и судебной практики позволяет выявить достаточно большое количество проблем, возникающих при привлечении работника к трудовправовой ответственности, наличие многочисленных оценочных понятий, процедурные ошибки работодателей.

Таким образом, единая процедура привлечения работников к ответственности в сфере трудовых отношений должна выйти за пределы одной или двух статей. В ТК РФ следует создать главу или группу норм, содержащую процедурные принципы и нормы, детально регламентирующие привлечение работников к трудовправовой ответственности.

Необходимо максимально унифицировать нормы об ответственности работника перед работодателем и в перспективе включить в трудовое законодательство понятие «процедура привлечения работника к трудовправовой ответственности» либо «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.

Вышеизложенное позволяет сделать вывод о необходимости соответствующих доработок процедуры привлечения работников к ответственности в сфере трудовых отношений и в целом трудового процесса, как в теории, так и в законодательстве.

¹⁸ См.: Костян И. А. Процессуальные особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров // Законы России: опыт, анализ, практика. 2007. № 4. С. 35—43.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Барихин А. Б. Большой юридический энциклопедический словарь. — М. : Книжный мир, 2006. — 720 с.
2. Бегичев Б. К. О законодательном закреплении института представительства в трудовом праве // Материалы конференции по итогам научно-исследовательской работы за 1967 г. — Свердловск, 1968. — С. 138—150.
3. Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан. — М. : Юрид. лит., 1972.
4. Грось Л. А. К вопросу о сроках в материальном и процессуальном праве // Юрист. — 2005. — № 10. — С. 35—38.
5. Даль В. И. Толковый словарь русского языка. — М. : Эксмо, 2005. — 736 с.
6. Драчук М. А. К вопросу о самостоятельности института материальной ответственности работника и его соотношении с дисциплиной труда // Известия вузов. Правоведение. — 2008. — № 1. — С. 101—116.
7. Ефремова Т. Ф. Новый словарь русского языка : толково-словообразовательный. — М. : Русский язык, 2000. — 1233 с.
8. Костян И. А. Процессуальные особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров // Законы России: опыт, анализ, практика. — 2007. — № 4. — С. 35—43.
9. Липинский Д. А. О некоторых проблемах системы юридической ответственности // Право и политика. — 2004. — № 12. — С. 37—43.
10. Лушников А. М. Метод трудового права в контексте правовой политики: историко-правовой аспект // Трудовое право в России и за рубежом. — 2012. — № 4. — С. 6—9.
11. Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Права работодателей в трудовых отношениях. — М., 2010. — 480 с.
12. Погодина И. В. Как уволить нерадивого работника : Обзор материалов круглого стола «Увольнение работников. Проблемы доказывания» // Трудовое право. — 2009. — № 11. — С. 58—68.
13. Пресняков М. В. Сроки обращения за защитой трудовых прав: проблемы действующего законодательства и правоприменительной практики // Трудовое право. — 2012. — № 4. — С. 55—74.
14. Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих : Нормы и правоотношения. — М. : Юрид. лит., 1982. — 168 с.

Материал поступил в редакцию 13 марта 2017 г.

SYSTEMATICITY IN CONSTRUCTING DISCIPLINARY AND MATERIAL LIABILITY PROCEDURES AND THE NEED TO HARMONIZE THEM IN RUSSIAN LABOR LEGISLATION

ОБУКHOVA Galina Nikolaevna — PhD in Law, Lecturer at the Department of Labour Law of the Dostoyevskiy Omsk State University (OSU named after F.M.Dostoyevskiy)
galnikem@mail.ru
644000, Russia, Omsk, Krasnyi Put' Str., 143/3, 74

Abstract. The article addresses the problem of law enforcement in the context of a great number of gaps in the system of procedural legal norms in the Labour Code of the Russian Federation, in particular, among the rules concerning liability of an employee for failure to perform or improper performance of his or her work. Within the branch of Labor Law, types of employee's responsibility are combined in accordance with their labour law nature. For an employee to be held liable a reason common for both material and disciplinary liability is applied, namely, a disciplinary offence, with a few exceptions. However, regardless of theoretical implementation of rules regulating employee's liability to the employer, labor legislation provides for a very vague description of the procedure for holding the employee liable, which causes a lot of law enforcement problems that may seem minor at the first sight, but taken cumulatively they are of primary importance for resolving a particular dispute. By analysing labour laws, scientific literature and jurisprudence, it is possible to identify a fairly large number of problems arising when the employee is held liable, numerous axiological concepts and procedural mistakes committed by employers. This raises the question of revising existing legislation with a view to unifying, within the framework of one institution, employee's responsibility to the employer and including into it the concepts of a "procedure for bringing an employee to labour law liability" or "procedure for bringing an employee to liability for failure to perform or for improper performance of labor duties" providing a uniform or common procedure for conducting a disciplinary (internal) investigation with developing evidentiary basis (of the case) in writing. A unified procedure for bringing employees to liability in the sphere

of labor law relations should be set forth in more than just one or two articles. The Labour Code of the Russian Federation should contain a chapter or a group of rules containing procedural principles and rules that thoroughly regulate the procedure of bringing employees to liability under labor law provisions.

Keywords: *Disciplinary responsibility, material liability, order of bringing to liability, procedure, employee, employer, work duties, harmonization, disciplinary misconduct.*

REFERENCES

1. Barikhin, A.B. Large Legal Encyclopedia Dictionary. M.: Book World, 2006. — 720 p.
2. Begichev, B.K. Legislative Reaffirmation of the Institution of Representation in Employment Law // Proceedings of the Conference Following the Research Work carried out in 1967. Sverdlovsk, 1968. — P. 138—150.
3. Begichev, B.K. Legal capacity of Soviet citizens in the sphere of employment. M. : Legal. Lit, 1972. — P. 72—73.
4. Gros, L.A. To the question of timing in the substantive and procedural law // The Lawyer. 2005. № 10. — P. 35—38.
5. Dahl, V. I. Explanatory Dictionary of the Living Great Russian Language. M.: Eksmo, 2005. — 736 p.
6. Drachuk, M. A. To the question of the autonomy of employee's material liability and its interrelation with discipline at work // Proceedings of Higher Educational Institutions. The Jurisprudence. № 1. — P. 101—116.
7. Efremova, T. F. A New Dictionary of the Russian Language. Explanatory and Word-Building Dictionary. M.: The Russian Language, 2000. — 1233 p.
8. Kostyan, I. A. Procedural aspects of considering and resolving labour disputes // Russian laws: Experience, analysis, practice. 2007. № 4. — P. 35—43.
9. Lipinskiy, D. A. Some issues of the system of legal liability // Law and Politics. 2004. № 12. — P. 37—43.
10. Lushnikov, A. M. The Method of Labour Law in the Context of Legal Policy: Historical-legal aspect // Labour Law in Russia and Abroad. 2012. № 4. — P. 6—9.
11. Nurtdinova, A. F., Chikanova, L. A. Rights of employers in labour relations. M., 2010. — 480 p.
12. Pogodina, I. V. How to dismiss a negligent employee. Review of the proceedings of the 'Dismissal of Employees' Round Table. Problems of Proof // Labour Law. 2009. № 11. — P. 58—68.
13. Presnyakov, M. V. Time Limit for Recourse to Court for Labor Rights Protection: Problems of existing legislation and law enforcement practice // The Labour Law. 2012. № 4. — P. 55—74.
14. Skobelkin, V. N. Enforcement of labour rights of workers and employees. Norms and legal relations. M. : Legal. Lit, 1982. — 168 p.