

*Нечепанев Назар Андреевич,
студентка магистратуры
юридический факультет
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова,
Россия, г. Москва
e-mail: nechepaev2000@yandex.ru*

*Научный руководитель: Костян И.А.,
доктор юридических наук, профессор
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова,
Россия, г. Москва*

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА И ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ВЛАСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

Аннотация: Актуальность проблем правового регулирования трудовых отношений ежедневно возрастает. Трудовая дисциплина является институтом трудового права, отражающим корреляцию дисциплинарной ответственности работника и дисциплинарной власти работодателя. Автор рассматривает трудовую дисциплину в трех аспектах: как принцип трудового права, как самостоятельный институт и как элемент трудового правоотношения. Автор рассматривает механизм применения дисциплинарной ответственности в трудовых правоотношениях.

Ключевые слова: трудовая дисциплина, трудовое правоотношение, дисциплинарная ответственность, теория хозяйской власти, принцип справедливости.

*Nechepaev Nazar Andreevich,
master student
faculty of law
Moscow State University named after M.V. Lomonosov
Moscow, Russia*

*Scientific adviser: Kostyan I.A.,
Doctor of Legal sciences, Professor
Moscow State University
Moscow, Russia*

DISCIPLINARY RESPONSIBILITY OF AN EMPLOYEE AND DISCIPLINARY POWER OF AN EMPLOYER

Abstract: *The relevance of the problems of legal regulation of labour relations is increasing daily. Labour discipline is an institute of labour law reflecting the correlation of disciplinary responsibility of an employee and disciplinary power of an employer. The author considers labour discipline in three aspects: as a principle of labour law, as an independent institute and as an element of a labour legal relationship. The author considers the mechanism of application of disciplinary responsibility in labour legal relations.*

Key words: labour discipline, labour legal relationship, disciplinary responsibility, theory of economic power, principle of justice.

Дисциплина труда [1, с. 3] – это обязательное условие для любого труда, который совершается людьми совместно [2, с. 18]. Она помогает поддерживать правопорядок в рамках осуществляемых трудовых отношений. Дисциплина труда должна оказывать определенное воздействие в отношении каждого сотрудника по отдельности, формировать в нём отношение к своим трудовым обязанностям, которое является добросовестным.

Трудовая дисциплина относится к понятиям, которое вбирает в себя множество различных аспектов. В юридической науке высказываются мнения, согласно которым данное понятие необходимо рассматривать с точки зрения не одного, а нескольких связанных между собой значениях.

В доктрине трудового права трудовую дисциплину определяют в трёх аспектах: в качестве самостоятельного института трудового права (в этом заложен объективный элемент трудовой дисциплины); в качестве принципа трудового права; в качестве элемента трудового правоотношения (в этом состоит субъективный элемент дисциплины труда).

Правоотношение, называемое трудовым [3, с. 53], представляет собой отношение, урегулированное правом, которое основано на договоренность между работодателем и нанимающимся работником, согласно которому одна сторона, а именно работник, берет на себя обязанность выполнять какую-то трудовую функцию лично, а другая сторона, а именно работодатель, берет на себя обязанность обеспечить работника условиями труда, которые ему необходимы, оплачивать труд работника своевременно.

В области, относящейся к трудовым правоотношениям, дисциплиной называют урегулированный порядок поведения работников, которого добиваются посредством закрепления норм права в трудовом законе [4, с. 39].

Суть трудовой дисциплины в качестве института трудового права содержится в статье 2 Трудового кодекса РФ. В этой статье указано, что у сторон трудового правоотношения имеются обязанности по соблюдению всех правил, содержащихся в трудовом соглашении, в том числе указано на право работодателя принудить работника к исполнению его трудовой функции, принудить бережно относиться к имуществу, которое принадлежит работодателю.

Дисциплина труда вбирает в себя не только те обязанности, которые относятся к работнику, но ещё и те, которые являются обязанностями работодателя. Поэтому об абсолютной власти работодателя в отношениях, касающихся трудовой дисциплины, говорить не приходится. Подтверждением этого служит также то, что Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) подробно регламентирует дисциплину труда, в нём прописываются определенные гарантии, предусмотренные в отношении работников, уровень которых не может быть снижен на отраслевом или локальном уровнях.

Дисциплинарная ответственность – это вид ответственности, которую называют юридической. Она включена в качестве составляющей в такой институт трудового права, как дисциплина труда. Государство реагирует на какие-либо нарушения в области трудового правоотношения, применяя меры дисциплинарной ответственности.

Институт же дисциплинарной ответственности относится к объединяющим факторам для частноправового начала и публично-правового начала. В доктрине выделяют проблему, связанную с тем, что в отраслях права, относящихся к частным, ответственность является как бы внутренней, то есть одно лицо отвечает перед другим лицом, при этом оба эти лица являются равноправными. Если говорить о трудовых правоотношениях, то в них отсутствует такое равноправие субъектов. В связи с этим существуют правовые

механизмы, при помощи которых конкретный работник может быть привлечен к юридической ответственности, а именно к дисциплинарной [5, с. 89].

Но эти механизмы необходимо совершенствовать посредством принятия новых правовых норм, которые будут содержаться в ТК РФ, а также внедрением новых обязанностей в отношении работодателя, которые в большей мере будут гарантировать законность.

Дисциплинарная ответственность [6, с. 54] вменяется работнику работодателем-физическим лицом либо органом управления юридического лица. Возникает вопрос об объеме власти работодателя в случаях, когда он пользуется мерами дисциплинарной ответственности.

Конституционный принцип свободы экономической деятельности подразумевает, что работодатель вправе, но не обязан прибегать к мерам, относящимся к дисциплинарной ответственности. Это свидетельствует о существенно больших властных функциях (полномочиях), которыми обладает работодатель, особенно по сравнению с работником.

Но власть работодателя не безгранична. Применение мер дисциплинарной ответственности должно основываться как на базовых принципах, регулирующих трудовое правоотношение, а также других самым тесным образом связанных с ними отношений, так и на принципах юридической ответственности, относящихся к общим [7, с. 10]. Следовательно, работодатель должен руководствоваться принципами гуманизма, равенства, справедливости, соразмерности, законности и вины [8].

ТК РФ регулирует институт дисциплины труда в целом, он регулирует и его составную часть дисциплинарную ответственность. Следовательно, правовые гарантии, предоставляемые Трудовым кодексом, не могут быть снижены на локальном уровне. Это служит для работодателя существенным ограничителем при применении мер дисциплинарной ответственности.

Известный российский юрист Л. С. Таль разработал теорию хозяйской власти [9, с. 118]. Он говорил о диспозитивном, дисциплинарном и нормативном аспектах власти руководителя. Диспозитивная позволяет восполнять пробелы,

не урегулированные законом или трудовым договором, а нормативная позволяет издавать акты, регламентирующий внутренний порядок на предприятии. Дисциплинарная же власть способствует поддержанию порядка на предприятии, ее цель – побудить работников к исполнению их обязанностей силами работодателя, без обращения к суду.

Следовательно, сущность дисциплинарной власти работодателя в том, чтобы обеспечить выполнение работником трудовых обязанностей. Превышение данной власти вне рамок этой задачи будет являться злоупотреблением со стороны работодателя, которые должны пресекаться.

Список литературы:

1. Орловский Ю.П. Право и трудовая дисциплина. М.: Знание, 1982. 64 с.
2. Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного. М.: Проспект. 2015. 672 с.
3. Буянова А.В. Трудовое право и трудовые правоотношения: учебное пособие. М.: РГ-Пресс, 2017. 93 с.
4. Лукьянова Н.А. Сущность, значение дисциплины труда и методов ее обеспечения // Юрист. 2020. № 7. С. 38-43.
5. Мотина Е.В. Элементы догмы права в сфере дисциплинарной ответственности работников: опыт Беларуси и России // Журнал российского права. 2022. № 12. С. 85-97.
6. Чернов А.С. Материальная ответственность за ущерб, причиненный имуществу работодателя. М.: Лаборатория Книги, 2010. 91 с.
7. Жукова Ю.А. Дисциплинарная ответственность работников как правовое средство обеспечения исполнения трудовых обязанностей: автореф. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005. 22 с.
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. № 297. 31.12.2006.

9. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М.: Моск. науч. изд-во, 1918. 224 с.