

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА*

И.В. ПОЛОЗКОВА, магистрант Академии управления при Президенте Республики Беларусь ©

Соблюдение трудовой дисциплины является гарантией стабильности и обеспечения работникам безопасного труда. Действующее законодательство о дисциплине труда представляет собой совокупность нормативно-правовых актов различного уровня. Их эффективность и результативность в известной мере зависит от того, насколько точны и ясны, логически последовательны юридические формулировки. В настоящее время в практической деятельности юристов часто встречаются ошибки, связанные как с несоблюдением, так и с неправильным толкованием норм права, регулирующих дисциплину труда. Необходимо констатировать и тот факт, что при реализации данных норм на производстве существуют проблемы, которые необходимо решать на законодательном уровне. Следует повысить влияние локальных нормативно-правовых актов в деле предупреждения правонарушений и укрепления дисциплины труда.

XXI век ознаменовался введением в самые широкие сферы жизнедеятельности новых технологий, что требует более высокого уровня знаний и концентрации общественного сознания. Сама жизнь диктует новые взгляды, подходы и решения на многие, происходящие сегодня события. Вместе с тем человеческий фактор, как и в прежние времена, остается ключевым. В связи с этим общественная безопасность и дисциплина приобретают особый смысл. Дисциплина труда является необходимым условием любого коллективного труда независимо от отрасли экономики, организационно-правовой формы предприятия и социально-экономических отношений общества, в котором он протекает. Дисциплина труда тесно связана с дисциплиной производственной, технологической, финансовой договорной, исполнительской и так далее.

Понятие «дисциплина труда» исследовали юристы, экономисты, психологи и представители других профессий из многих стран. В Российской Федерации исследованием темы занимались Л.А. Сыроватская, В.Н. Смирнов, в Республике Беларусь – Г.Б. Шишко, К.И. Кеник, А.А. Греченков и другие. В их работах содержатся теоретические положения данного понятия. Большинство авторов определяют дисциплину труда в соответствии с принадлежностью к той или иной отрасли науки. Так, Л.А. Сыроватская под трудовой дисциплиной понимает определенный порядок поведения работников в процессе производства [2]. В литературе выделяют объективные и субъективные свойства дисциплины труда. Под трудовой дисциплиной в объективном смысле понимают совокупность норм права,

направленных на поддержание правопорядка у нанимателя. Субъективные свойства трудовой дисциплины – это обязательное исполнение конкретным работником своих трудовых обязанностей по трудовому договору. А.В. Гребенчиков рассматривает трудовую дисциплину в субъективном смысле как «законопослушание, следование предписанием закона» [3], а содержание трудовой дисциплины – как надлежащее поведение работника, соответствующее предписаниям законодательства о труде, условиям трудового договора и основанным на них распоряжениям нанимателя. В.Н. Смирнов считает, что дисциплина труда предполагает не только точное выполнение всеми участниками трудового правоотношения своих обязанностей, но и четкое осуществление ими своих прав [4]. По мнению Г.Б. Шишко, понятие «дисциплина труда» состоит из двух терминов: «труд» и «дисциплина». «Трудовая дисциплина» – это термин, подчеркивающий, что речь идет о дисциплине, связанной именно с трудом, а не с какой-либо иной деятельностью человека. Г.Б. Шишко предложено следующее определение понятия «дисциплина труда» – это определенный порядок поведения работников в процессе труда, санкционированный нормами права, добросовестное выполнение работником своих обязанностей, предусмотренных трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, творческое отношение к своей работе, четкое исполнение приказов и распоряжений руководителя и достижение высоких результатов в труде [5].

Согласно статье 193 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс) дисциплина труда – это обязательное для всех

* Статья поступила в редакцию 22 ноября 2006 года.

работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей. Представляется, что данное определение недостаточно полно раскрывает исследуемое понятие, т.к. по трудовому договору правовое положение сторон предполагает их взаимные права и обязанности. Одновременно с обязанностями работник обладает и правами, которые указаны в статьях ТК. На основании этого можно предположить, что дисциплина труда – это подчинение работников установленному внутреннему трудовому распорядку, надлежащее исполнение своих обязанностей и осуществление трудовых прав.

Правовое регулирование социально-трудовых отношений на современном этапе осуществляется различными способами. Наряду с государственным нормированием разрабатываются и принимаются юридически значимые правила поведения работников в отдельных организациях. В настоящее время в стране существует и функционирует определенная система обеспечения трудовой дисциплины с помощью нормативных-правовых актов различного уровня. К ним в первую очередь относится Конституция Республики Беларусь, которая провозглашает не только основные социально-экономические права граждан – право на труд, отдых, на охрану здоровья, но и закрепляет их обязанности в сфере применения права.

В настоящее время правовое регулирование трудовой дисциплины и дисциплинарной ответственности работников осуществляется двумя специальными главами ТК – 13 «Трудовая дисциплина» и 14 «Дисциплинарная ответственность работников». Специальными нормативными правовыми актами общего значения, направленными на укрепление трудовой дисциплины, являются Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет №29), Директива Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 года №1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины».

Так, Декретом №29 установлены 10 дополнительных оснований расторжения контракта (неоднократное нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан, необеспечение надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, а равно сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такое нарушения,

нарушение правил по охране труда и технике безопасности, повлекшее увечье или смерть другого работника и др.) по сравнению с основаниями, предусмотренными законодательством о труде. Эти основания применяются к работникам, работающим по контрактам, дополнительно по отношению к общим (ст. 35 ТК) и дополнительным основаниям (ст. 47, 257–260, 350 ТК), предусмотренным в ТК.

Все основания расторжения контракта, содержащиеся в подпункте 2.10 пункта 2 Декрета №29 связаны с инициативой нанимателя, следовательно, волеизъявление работников в этом случае значения не имеет. Как следует из подпункта 2.10 пункта 2 Декрета №29, все содержащиеся в нем основания связаны с нарушением работником возложенных на него трудовых обязанностей, т.е. с дисциплинарным проступком, таким образом, увольнение работника по дополнительным основаниям, предусмотренным в подпункте 2.10 пункта 2 Декрета №29, является по существу дисциплинарным взысканием, а значит, на увольнение в таких случаях должны распространяться правила статей 199 и 200 ТК о порядке и сроках применения дисциплинарных взысканий. Вместе с тем, Трудовой кодекс и Декрет №29 закрепляют за нанимателем право, а не обязанность расторгнуть трудовой договор за нарушение трудовой дисциплины. При расторжении контракта по рассматриваемым основаниям ссылка в приказе об увольнении и в трудовой книжке работника делается не на Трудовой кодекс, а на соответствующий абзац подпункта 2.10 пункта 2 Декрета №29.

В Декрете №29 уделяется особое внимание такой злободневной проблеме, как пьянство на рабочем месте. Употребление спиртных напитков в рабочее время или по месту работы рассматривается в качестве самостоятельного основания досрочного прекращения (расторжения) контракта по инициативе нанимателя. При заключении трудового договора, наниматель определяет рабочее место, т.е. место, где конкретно будет трудиться работник. В Декрете №29 речь идет о распитии спиртных напитков по месту работы, а место работы – это вся территория организации, с которой работник состоит в трудовых отношениях. Следовательно, на случаи появления работника на работе в нетрезвом состоянии распространяются нормы Трудового кодекса, а не Декрета №29.

Указом Президента Республики Беларусь от 23 августа 2005 года №392 «О внесении дополнений и изменений в Указ от 12 апреля 2000 года №180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года №29» [10] (далее – Указ №392) установлены новые правила заключения, изменения, продления и прекращения контрактов нанимателя

с работниками. Так, ранее действовавшее законодательство о контрактах не содержало правовых предписаний о сроках продления контракта. Наниматели продлевали контракты на различные, в том числе непродолжительные, сроки – месяц, два месяца, полгода. Указом №392 предусмотрено, что продление контракта в пределах максимального срока его действия (до 5 лет) осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь. Имеется в виду, что в некоторых случаях сам работник просит о продлении контракта на непродолжительный срок. В случае достижения соглашения об этом контракт продлевается на указанный срок. До издания Указа №392 законодательство не предусматривало обязанность сторон контракта заранее предупреждать другую сторону о намерении прекратить трудовые отношения в связи с истечением срока контракта. Указом №392 предусмотрено, что каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за две недели до истечения срока действия контракта письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. Более длительный срок предупреждения работника об увольнении может быть установлен и в коллективном договоре.

Своевременным, на наш взгляд, является положение Указа №392 об обязанности нанимателя продлевать контракт с беременной женщиной. Следует напомнить, что постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26 октября 2004 года №1341 «О внесении дополнений в некоторые постановления Совета Министров Республики Беларусь по вопросам заключения контрактов» предусмотрено, что срок продления контрактов по истечении срока его действия работающим женщинам, как правило, определяется в период нахождения в отпуске по беременности и родам – до окончания данного отпуска; по уходу за ребенком – до достижения ребенком возраста трех лет. Эта гарантия не распространялась на беременных женщин, еще не находящихся в отпуске по уходу за ребенком, и, следовательно, наниматель имел право прекратить трудовые отношения с женщиной, которая находится в состоянии беременности (срок беременности до 32 недель), но еще не находилась в отпуске по беременности и родам. Указом №392 предусмотрено, что контракт с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон. Это означает, что если срок контракта истекает в период, когда женщина находится в состоянии беременности, то контракт с ней в обязательном порядке должен

быть продлен. Указом №392 также предусмотрена обязанность нанимателя продлевать контракты с лицами, достигшими предпенсионного возраста (женщины – 53 года, мужчины – 58 лет) на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста.

На повышение дисциплины труда направлена специально принятая Президентом Республики Беларусь от 11 марта 2004 года Директива №1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» (далее – Директива №1), так как анализ несчастных случаев на производстве, порчи имущества предприятий, низкого качества выполняемой работы и ее результатов свидетельствуют о том, что все эти и другие негативные последствия являются результатом ненадлежащего выполнения работниками своих трудовых обязанностей и нарушения ими требований дисциплины труда. Пунктом 1.3 Директивы №1 закреплена обязанность, в том числе нанимателя, включать в перечень критериев оценки работы руководящих кадров всех уровней показателя состояния трудовой и исполнительской дисциплины, обеспечение безопасности труда.

В этой связи государственные инспекторы труда повысили спрос с нанимателей и должностных лиц за выполнение обязанностей по обеспечению безопасности и дисциплины труда, соблюдение законодательства о труде. Директивой Президента предусмотрено повышение персональной ответственности руководителей за обеспечение трудовой и исполнительской дисциплины работников, а также принятие строгих мер за нарушения правил охраны труда и техники безопасности, распитие спиртных напитков в рабочее время. Республиканским и местным органам государственного управления, другим организациям поручено обеспечивать безусловное и немедленное расторжение контрактов с работниками за нарушения правил охраны труда и техники безопасности, повлекшие увечье или смерть. Такие же меры должны применяться и за причинение государству, юридическим или физическим лицам имущественного ущерба, распитие спиртных напитков в рабочее время или по месту работы. Что касается руководителей, то расторжение с ними контракта следует в случаях, если они не обеспечили должную трудовую дисциплину подчиненных, скрыли факты нарушения ими трудовой либо исполнительской дисциплины, а также за непривлечение виновных к ответственности, установленной законодательством.

В Директиве №1 содержатся и требования к Совету Министров, республиканским и местным органам государственного управления, другим государственным органам и организациям обеспечить безусловное и немедленное расторжение контрактов с работниками за распитие спиртных

напитков в рабочее время или по месту работы, а с руководителями – за несоблюдение должной трудовой дисциплины подчиненных, сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо за непривлечение виновных к ответственности, установленной законодательством. По сути дела, данная норма носит императивный характер, поскольку она не представляет нанимателю право выбора меры дисциплинарного взыскания. Увольнение по указанному основанию имеет определенные особенности, обусловленные положениями Закона Республики Беларусь от 21 июня 1991 года «О мерах принудительного воздействия в отношении хронических алкоголиков и наркоманов, систематически нарушающих общественный порядок или права других лиц» (далее – Закон). В силу предписаний этого Закона хронические алкоголики и наркоманы, которые своим поведением, связанным со злоупотреблением алкоголем или на почве потребления наркотических средств, систематически нарушают общественный порядок или права других лиц, могут быть по решению районного (городского) суда принудительно изолированы на срок от одного года до полутора лет в ЛТП для их медико-социальной реадaptации с обязательным привлечением к труду.

Необходимо иметь в виду, что в силу требований пункта 1 Закона не подлежат направлению в ЛТП лица, не достигшие 18 лет, мужчины старше 60 лет, женщины старше 55 лет, лица, страдающие хроническими душевными болезнями, инвалиды I и II групп и лица, нуждающиеся в специализированном лечении в учреждениях здравоохранения. Трудовой стаж работника, направленного в ЛТП, не прерывается. Время пребывания в ЛТП засчитывается в общий стаж. Отметим, что наниматель, уволивший работника по указанному основанию, не связан какими-либо обязательствами по приему бывшего работника на работу после окончания срока пребывания в ЛТП. Трудоустройством таких лиц занимаются уполномоченные государственные органы. Хотя это не исключает права нанимателя трудоустроить такого гражданина на общих основаниях.

На основании Директивы №1 было принято постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 августа 2004 года №1012 «О внесении изменений и дополнений в некоторые постановления Республики Беларусь по вопросам заключения контрактов». Документ объединяет, уточняет и конкретизирует основания прекращения (расторжения) трудового договора, которые в разноразной были перечислены в вышеуказанных нормативных правовых актах.

Среди нормативных актов, регулирующих дисциплину труда, важное место занимают Типовые правила внутреннего трудового распорядка,

утвержденные постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 5 апреля 2000 года №46. Эти правила распространяются на все государственные, кооперативные и общественные предприятия, учреждения и организации независимо от ведомственной принадлежности и подчиненности, и являются своего рода образцом для разработки отраслевых и местных правил. В соответствии со статьей 193 ТК правила внутреннего трудового распорядка регламентируют порядок приема и увольнения сотрудников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и отдыха и т.п. В них также содержатся перечень и правила применения к персоналу поощрений и взысканий. Комплекс мер поощрений и взысканий – это один из ключевых моментов в кадровой политике. Многие нормы, содержащиеся в Типовых правилах, не предусматриваются другими нормативными актами. Так, только в типовых правилах содержится подробное указание на то, что при приеме на работу, выполнение которой связано со специальными знаниями, наниматель вправе потребовать от поступающих на работу предъявления диплома или другого документа об образовании или профессиональной подготовке, и дается исчерпывающий перечень других документов, которые вправе потребовать при приеме на работу. Вместе с тем уставы и положения о дисциплине работников отдельных отраслей экономики содержат нормы, раскрывающие не только содержание трудовой дисциплины, но и способы ее обеспечения.

Большинство обязательных требований к дисциплине труда вытекает из трудового договора. Определение понятия трудового договора закреплено в пункте 3 статьи 1 ТК – это соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату. Заключив трудовой договор с нанимателем, работник получает доступ к имуществу собственника данного предприятия. Дисциплинарное поведение работника предполагает также бережное отношение к оборудованию, сырью и материалам.

Кроме правил внутреннего трудового распорядка, к регулированию внутреннего трудового распорядка отдельной отрасли можно отнести уставы о дисциплине, которые действуют в тех

отраслях и для тех видов работ, где нарушения дисциплины могут повлечь особо тяжкие последствия. Уставы о дисциплине отличаются от правил внутреннего трудового распорядка, они регулируют более узкий круг вопросов, чем правила. По сравнению с правилами внутреннего трудового распорядка дисциплинарная ответственность работников по уставам о дисциплине отличается от общей дисциплинарной ответственности понятием дисциплинарного проступка и большей строгостью санкции за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей. Так, Устав о дисциплине работников внутреннего водного транспорта, утвержденный постановлением Совета Министров

Республики Беларусь от 21 апреля 1994 г. №267 (с изменениями, внесенными постановлением от 18 февраля 2004 г. №176), закрепляет, что дисциплина на внутреннем водном транспорте состоит в строгом соблюдении работниками порядка и правил, установленных законодательством, приказами и инструкциями Министерства транспорта и коммуникаций и другими, относящимися к его деятельности нормативными актами, в производительном использовании рабочего времени, выявлении и использовании имеющихся резервов, устранении недостатков, а также в точном и своевременном выполнении приказов и распоряжений руководителей (п. 3).

ЛИТЕРАТУРА

1. Шишко, Г.Б. Дисциплина труда. Монография / Г.Б. Шишко. Минск: Молодежное научное общество, 2000. 178 с.
2. Сыроватская, Л.А. Трудовое право: учеб. 2-е изд. перераб. и доп. / Л.А. Сыроватская. М.: Юристъ, 2001. 226 с.
3. Маврин, С.П. Трудовое право России: Учебник / С.П. Маврин, Е.Б. Хохлова; под ред. С.П. Маврина. М.: Юристъ, 2002. 443 с.
4. Смирнов В.Н. Понятие правонарушения в сфере трудовых отношений / В.Н. Смирнов // Правоведение. 1968. №2. С. 69–72.
5. Шишко, Г.Б. Актуальные вопросы совершенствования норм трудового кодекса о трудовой дисциплине [Электронный ресурс] / Г.Б. Шишко / Нац. центр правовой информации Республики Беларусь. Минск, 2002. Режим доступа: <http://www.pravo.by>. Дата доступа: 10.05.2006.

SUMMARY

The observance of labour discipline is the guarantee of stability and the provision of safe working conditions and stable income. The current labour legislation on the discipline of labour is a complex of normative and legal acts of various levels. The efficiency of these acts depends to a large extent on how accurate, clear, logically connected and consistent legal statements are. Today mistakes that are often found in lawyers' practical work are connected to both non-observance and the wrong interpretation of the legal norms that regulate the discipline of labour. It should also be stated that problems could arise while implementing this norms in manufacturing. These problems need to be solved on the level of legislation, i.e. the influence of local normative and legal acts in cases dealing with the prevention of offences as well as the strengthening of the discipline of labour have to be increased.