

Драчук Мария Александровна,

канд. юрид. наук, доцент, зав. кафедрой трудового и социального права
Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского

Maria A. Drachuk,

Candidate of Sciences, Head of Labor and Social Law department, associate
professor of Omsk state University named after F.M. Dostoevsky

e-mail: maria.omsu@mail.ru

УДК 349.2

**КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПРОИЗВОДСТВА
ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ РАБОТНИКА К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

**CONSTITUTIONAL AND LEGAL BASES OF PRODUCTION TO
ATTRACT AN EMPLOYEE TO DISCIPLINARY RESPONSIBILITY**

Аннотация. Изменения, внесенные в Конституцию Российской Федерации 1993 года в ходе общероссийского голосования 01.07.2020, усилили правовую защищенность работников. Статья 75 закрепила тезис о том, что Российская Федерация уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав. Эта норма, а также ряд других положений определяют основы дисциплинарной ответственности работников и процедуры применения таких мер. Настоящая публикация на основе анализа конституционно-правовых предпосылок дисциплинарной ответственности работников и процедуры применения ее мер содержит вывод о том, что работодатель должен признаваться носителем особого вида социальной власти и в силу сказанного не злоупотреблять ею под страхом отмены его решений в области организации трудовой дисциплины работников данного работодателя. В свою очередь, право на принятие решений о применении мер дисциплинарной ответственности, оспоримое в суде как результат предоставления каждому права на судебную защиту, не может быть истолковано на неотъемлемое в части выбора вида дисциплинарной санкции, а также как абсолютно усмотренческое применительно к порядку ее наложения, так как межотраслевые конституционные правила и презумпции карательного типа юридической ответственности применимы к оценке действий работодателя в полной мере.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность; конституционные основы ответственности работника.

Abstract. The amendments made to the Constitution of the Russian Federation in 1993 during the all-Russian vote on 01.07.2020 strengthened the legal protection of employees. Article 75 consolidated the thesis that the Russian Federation respects the work of citizens and ensures the protection of their rights. This norm, as well as a number of other provisions, predetermine the basis of disciplinary responsibility of employees and the procedures for the application of such measures. This publication, based on the analysis of the constitutional and legal prerequisites for the disciplinary responsibility of employees and the procedure for applying its measures, concludes that the employer must be recognized as the bearer of a special type of social power and, by virtue of what has been said, not abuse it under pain of cancellation of his decisions in the field of organizing the labor discipline of employees of this employer. In turn, the right to make decisions on the application of disciplinary liability measures, challenged in court as a result of granting everyone the right to judicial protection, cannot be interpreted as integral in terms of choosing the type of disciplinary sanction, as well as as absolutely discretionary in relation to the procedure for its imposition, since intersectoral constitutional rules and presumptions of punitive type of legal liability are applicable to the assessment of the employer's actions in full.

Keywords: disciplinary responsibility; the constitutional basis of employee responsibility.

В соответствии с ч. 1 ст. 34 Конституции Российской Федерации [8] каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности. В соответствии с ч. 1 ст. 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Результатом применения данных положений в их взаимосвязанной совокупности является норма части второй статьи 1 Трудового кодекса Российской Федерации [9] (далее также ТК РФ), согласно которой одной из основных задач трудового законодательства выступает создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, а также интересов государства, действующего в качестве носителя публичной власти, социального арбитра, собственника и работодателя. Обеспечивая указанный баланс интересов участников предметно-трудовых отношений, изначально социально ориентированное трудовое законодательство признает в своем содержании необходимость или даже данность бланкетных частноправовых норм, позволяющих

работодателям компенсировать хотя бы в части предоставленные гражданам-работникам преференции в сфере использования их труда.

Как верно заметил Ж. Лион-Кан, «трудовое право выполняет по меньшей мере двоякую функцию: оно защищает рабочий класс от оголтелой эксплуатации, но оно и организует – не менее реально – эту эксплуатацию, способствует ее обоснованию» [7, с. 136]. Е.Б. Хохлов, дополняя эту мысль, указывает, что «пресловутое «противоречие между трудом и капиталом» есть отнюдь не выдумка марксистской политической экономии, это противоречие на самом деле существует, и оно носит антагонистический характер» [6, с. 15-16].

Гражданское законодательство, которое является первоосновой юридического статуса работодателя, никаким специальным способом не защищает работников от возможных проявлений власти собственника или лица, приравненного к нему, за исключением, пожалуй, общего запрета на злоупотребление субъективным правом. Следовательно, ТК РФ – это система особых сдержек и противовесов, обеспечивающая баланс между отраслевыми интересами работника и межотраслевыми (общегражданскими) правомочиями собственника-работодателя.

В силу сказанного, для работодателя его правомочия в сфере управления своим бизнесом или иным хозяйством, в том числе в области управления трудом его работников, являются статусными, сущностными. Хотя ни понятия, ни точных пределов управленческих решений работодателя ТК РФ не формулирует, их объективное признание и существование вытекает из сочетания диспозитивности и императивности трудового и коллективного договоров как основных форм стимулирования граждан к работе по найму. Из такого типа договора, в свою очередь, вытекает право работодателя на принятие в отношении работников разного рода управленческих решений, организующих процесс работы, условия и продолжительность ее выполнения, в том числе, право работодателя на принятие организующих трудовые

отношения локальных нормативных правовых актов и право применения к работнику мер дисциплинарной ответственности.

Обсуждение того, может ли мера дисциплинарного взыскания применяться кем-либо, кроме работодателя, обычно в связи со значимостью этого его управленческого права завершается констатацией исключительности работодательской компетенции в данном вопросе. Однако разделение права применить меру взыскания и права на принятие самого решения о привлечении работника к ответственности все-таки следует признать возможным. Представляется, что, если работодатель применил к работнику меру взыскания в виде выговора, а суд сделал вывод о чрезмерно строгом взыскании в соотношении с составом дисциплинарного проступка, при общем выводе суда о наличии признаков состава проступка более логично должен завершаться заменой одного наказания другим, так как вряд ли интересам работодателя соответствует полное освобождение работника от ответственности в сравнении с изменением ранее примененного взыскания.

Ключевым обоснованием для такого вывода, безусловно, являются правовые аналогии, позволяющие выявить общие черты у всех видов юридической ответственности, имеющих своей целью кару по отношению к правонарушителю. Воспринимая суд как статусную контрольную инстанцию, и потерпевшие от правонарушения, и обвиненные в его совершении обращаются в суд за защитой права, не получившего должной защиты. И если судебная инстанция по делу об административном правонарушении имеет надлежащим образом сформированное дело, но неверный вывод в нем относительно квалификации и/или наказания правонарушителя, она производит замену наказания, так же, как и в уголовных делах.

Чем отличается от них дисциплинарная ответственность работника перед работодателем? Договорным характером самой ответственности. Однако этот признак имеет связь только с самой возможностью возбудить и окончить дисциплинарное производство, в том числе увольнением работника, а также с изначальным согласием работника на такого рода механизмы

обеспечения исполнения его договорных обязательств, гарантирующих работнику окончание трудовых отношений по его вине только при условии соблюдения ряда правил, формируемых законодателем во избежание дискриминации в сфере труда.

Следовательно, конституционно-правовые нормы не могут расцениваться как основание освобождения работника от ответственности только лишь потому, что работодатель, в целом имея намерение для применения ее мер, не выполнил часть законодательно определенных (причем определенных очень нечетко) условий соотнесения тяжести дисциплинарного проступка и дисциплинарного взыскания. И вывод, сделанный в ч. 5 п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [10], является довольно спорным, так как это не правоприменительное толкование какой-то нормы, а суждение, не имеющее подкрепления в виде отсылки к какому-то законодательному положению.

Еще одно конституционно-правовое положение, имеющее прямое отношение к институту дисциплинарной ответственности работника – это норма ст. 52 Конституции Российской Федерации, где сказано, что «Права потерпевших от ... и злоупотреблений властью охраняются законом. Государство обеспечивает потерпевшим доступ к правосудию и компенсацию причиненного ущерба.».

Еще Л.С. Таль писал, что работодатель по отношению к работнику проявляет особую социальную власть, и эта «...хозяйская власть не исчерпывается правами работодателя, как договорной стороны, а является правовым положением, занимаемым хозяином как главою предприятия» [5, с. 22].

В.Н. Смирнов указывал на существование распорядительно-дисциплинарной власти, которую делил на власть нормативную, власть распорядительную и власть дисциплинарную [4, с. 80]. Ю.В. Пеню считает более правильным говорить о том, что хозяйская власть работодателя

проявляется как: 1) власть нормативная и 2) власть административно-диспозитивная, где к последней относятся и власть дисциплинарная, и правоприменительная, и оперативно-распорядительная деятельность юридического лица в целом [3, с. 74-75].

М.В. Лушникова и А.М. Лушников полагают, что термин «хозяйская власть работодателя» порочен и тавтологичен, правильнее было бы говорить о работодательской власти, так как термин «хозяин» в современном трудовом праве не употребляется [1, с. 577-578]. Напротив, Ю.В. Пенев считает термин «хозяйская власть работодателя» достаточно уместным, поскольку изначально позволяет выявить суть и содержание полномочий работодателя [2, с. 31]. Кстати, термин «хозяйская власть» происходит не от слова «хозяин», а от понятия «хозяйство», аналогичного современному термину «экономическая единица», «субъект экономической деятельности», «налогоплательщик».

Независимо от того, какой именно используется термин – хозяйская или работодательская власть – он говорит об особом состоянии отношений работника и работодателя, их эмоциональной окрашенности, значимости в социальной жизни, существенности происходящих в этих отношениях изменений. Поэтому работодателю как носителю свойства власти на уровне конституционного регулирования запрещено ею злоупотреблять, а при выявлении такого факта – необходимо предъявлять соответствующие претензии. Например, отменять приказ о дисциплинарном взыскании или локальную норму, у которых нет никакого аргументированного происхождения, например, при выговоре за нецензурное слово работнику, который сидел один в кабинете и которого работодатель записал через камеру видеонаблюдения; аналогично – при оформлении локальной нормой, допустим, запрета вставать с рабочего места без физиологической надобности или разговаривать с коллегами без производственной необходимости.

При проведении работодателем проверки по факту совершения работником предполагаемого дисциплинарного проступка существенное

значение имеют конституционные нормы о презумпции невиновности (ст. 49 Конституции Российской Федерации).

Часть первая указанной нормы говорит о том, что каждый обвиняемый в совершении преступления считается невиновным, пока его виновность не будет доказана в предусмотренном федеральным законом порядке и установлена вступившим в законную силу приговором суда. То есть здесь буквально указано на обвиняемого в совершении именно уголовно-наказуемого деяния.

Однако далее в чч. 2 и 3 этой же статьи уже закреплены правила о том, что обвиняемый не обязан доказывать свою невиновность и неустранимые сомнения в виновности лица толкуются в пользу обвиняемого. Можно ли их в такой – буквальной – формулировке применить к статусу работника, обвиняемого работодателем в совершении дисциплинарного проступка? Если нет, то тогда вывод, сделанный в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (п. 23 и п. 53) о возложении на работодателя обязанности по доказыванию законности своих действий при расторжении трудового договора по инициативе работодателя и при применении к работнику мер дисциплинарной ответственности, ничем не будет оправдан.

Прямое действие в производстве о привлечении работника к дисциплинарной ответственности ранее имели положения ч. 1 ст. 51 Конституции Российской Федерации («Никто не обязан свидетельствовать против себя самого, своего супруга и близких родственников, круг которых определяется федеральным законом.») и ч. 1 ст. 48 Конституции Российской Федерации («Каждому гарантируется право на получение квалифицированной юридической помощи. В случаях, предусмотренных законом, юридическая помощь оказывается бесплатно.»). Сейчас в ст. 193 ТК РФ их учли в чч. 1 и 2, где сказано, что: «До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении

двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.». Два рабочих дня – это для возможности обратиться за юридической помощью, а непредставление объяснений – результат использования права, предусмотренного ст. 51 Конституции Российской Федерации. В этой связи аналогичная норма ч. 2 ст. 247 ТК РФ о привлечении работника к материальной ответственности явно требует приведения в соответствие с конституционно-правовыми положениями, так как в соответствии с ней истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным, а в случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Наконец, в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (п. 53) указано, что подлежащим доказыванию работодателем является также соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. Кстати сказать, использование в этом случае для целей толкования основ дисциплинарной ответственности ст. 54 и ст. 55 Конституции Российской Федерации дает основание для применения к этому виду юридической ответственности указанных выше норм ст.ст. 49, 51 и 52 Конституции Российской Федерации – они находятся в одном ряду и ориентированы вроде бы в основном на уголовную ответственность, однако по сути и в итоге – на любой тип карательного воздействия.

Список литературы

1. Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права. В 2-х тт. Т. 1. М., 2003.
2. Пеню Ю.В. Правовая организация управления трудом и хозяйская власть работодателя // Правоведение. 2004. № 2.
3. Пеню Ю.В. Правовые формы проявления хозяйской власти работодателя // Государство и право. 2006. № 8.
4. Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. Ленинград: Изд. Ленинградского университета. 1980.
5. Таль Л.С. Очерки промышленного права. М., 1916.
6. Хохлов Е.Б. Направления совершенствования трудового законодательства // Журнал российского права. 2011. № 9.
7. Lyon-Caen G. Les fondements historiques et rationnels du droit du travail. «Droit ouvrier», 1951. P. 1. Цит. по: Коллэн Ф., Докуа Р., Гутьер П.Г., Жаммо А., Лион-Кан Ж., Рудиль А. Трудовое право в капиталистическом государстве / Под ред. С.А. Иванова. М.: Прогресс, 1980.
8. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 01.09.2021) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (часть 1). Ст. 3.
10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 24.11.2015) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.