

УДК 349.225

Е. А. Ковалёва

канд. юрид. наук., доц.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

В статье проводится системный анализ норм Трудового кодекса Республики Беларусь и иного законодательства, касающихся содержания понятия трудовой дисциплины и методов ее обеспечения, вносятся предложения по совершенствованию законодательства в исследуемой области.

The article presents a systemic analysis of the norms of the Labour code of the Republic of Belarus and other legislation relating to the content of the concepts of labor discipline and methods, proposals on improvement of legislation in the study area.

Введение. Трудовой кодекс содержит немало норм, оказывающих воздействие на поведение работников. К таким средствам относятся и позитивные для работника меры, например, его премирование, иное материальное стимулирование, поощрение, дополнительные отпуска и др. К нормам, призванным корректировать поведение работника, относятся меры дисциплинарной и материальной ответственности, удержания из заработной платы, отстранение от работы.

Основная часть. На основании ст. 193 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) трудовая дисциплина – это обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей [1]. Содержание понятия трудовой дисциплины сводится к двум основным признакам: во-первых, это надлежащее исполнение своих трудовых обязанностей только работником, во-вторых, его подчинение установленному внутреннему трудовому распорядку. Вместе с тем, подчинение внутреннему трудовому распорядку является одной из обязанностей работников, закрепленной в п. 2 ст. 53 ТК. Таким образом, содержанием трудовой дисциплины является надлежащее исполнение работниками своих трудовых обязанностей.

ТК не содержит определения обязанности, но в его нормах содержится немало статей, указывающих на обязанности субъектов трудовых и связанных с ними отношений, например, понятие трудового договора в ст. 1 ТК дано через установление основных обязанностей сторон трудового договора. В Словаре русского языка С.И. Ожегова обязанность трактуется как круг действий, возложенных на кого-нибудь и безусловных для выполнения [2]. Пункт 9 Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 января 2012 г. № 1 в разделе

«Должностные обязанности» рекомендует устанавливать основные, наиболее характерные для конкретной должности трудовые функции, которые могут быть поручены полностью или частично работнику, занимающему данную должность. Таким образом, содержание обязанностей в законодательстве связывается с трудовой функцией работника, под которой понимается работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией (ст. 19 ТК).

По нашему мнению обязанности в сфере регулирования труда – это установленный законодательством или нанимателем круг действий (правил поведения, трудовых функций), безусловный для исполнения субъектами трудовых и связанных с ними правоотношений и содержащий запрет иного поведения, а нарушение запрета, входящего в содержание трудовой обязанности, влечет применение санкций [3, с. 91].

Трудовые обязанности работников зафиксированы в ст. 53 ТК и касаются всех работников, независимо от содержания их трудовых функций, организационно-правовой формы субъекта хозяйствования. Трудовые обязанности работников конкретизируются и дополняются в процессе заключения трудового договора и обусловлены особенностями данной организации, спецификой производственного процесса, условиями и режимом работы работников, отраслью экономики и другими факторами. В организациях обязанности работников закрепляются и конкретизируются также в должностных инструкциях руководителей, специалистов и других служащих, а также в технических правилах и инструкциях для рабочих.

В целях обеспечения соблюдения трудовой дисциплины, знакомясь со своими должностными обязанностями, работник должен понимать, что: во-первых, существует ряд обязанностей, которые ему необходимо выполнять постоянно (по его трудовой функции, соблюдать трудовую дисциплину и др.); во-вторых, исполнять обязанности, которые возникают при определенных обстоятельствах (временный перевод в связи с производственной необходимостью, обязанность периодически проходить медосмотр и др.); в-третьих, исполнять устные и письменные приказы нанимателя и уполномоченных должностных лиц, не противоречащие законодательству, трудовому договору и локальным нормативным правовым актам.

Необходимо отметить, что помимо обязанностей работников, ТК закрепляет и обязанности нанимателя во взаимоотношениях с работниками как при приеме их на работу, так и при организации труда работников. Согласно ст. 55 ТК эти обязанности заключаются в рацио-

нальном использовании труда работников, обеспечении здоровых и безопасных условий труда, неуклонном соблюдении законодательства о труде, коллективного договора и иных локальных нормативных правовых актов и др. Таким образом, и наниматель по отношению к работнику имеет строго определенные обязанности, которые он также должен неукоснительно соблюдать. Поэтому по нашему мнению соблюдение трудовой дисциплины – это обоюдное соблюдение обязанностей сторонами трудовых отношений.

Данный вывод подтверждается и положениями Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», где указывается, что одной из основных причин происшествий, повлекших гибель людей, является невыполнение руководителями организаций независимо от форм собственности своих обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, соблюдению требований пожарной и промышленной безопасности, производственно-технологической дисциплины и недостаточный контроль со стороны руководителей государственных органов за деятельностью подчиненных организаций [4].

В ТК отсутствуют нормы об обеспечении трудовой дисциплины, однако п. 2 ст. 55 ТК обязывает нанимателя обеспечивать трудовую и производственную дисциплину. Содержание понятия «обеспечение трудовой дисциплины» законодатель не раскрывает. Для сравнения отметим, что уставы и положения о дисциплине работников отдельных отраслей экономики содержат нормы об обеспечении трудовой дисциплины. Например, Устав о дисциплине работников внутреннего водного транспорта, утвержденный постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21 апреля 1994 г. № 267 в п. 3 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. Дисциплина обеспечивается заинтересованным отношением работников к труду, требовательностью руководителей, умелым сочетанием и правильным применением методов убеждения, поощрений и дисциплинарных взысканий [5].

В Словаре русского языка С.И. Ожегова слово обеспечить трактуется как сделать вполне возможным, создать необходимые условия для чего-либо [2]. По мнению Г.Б. Шишко трудовая дисциплина –

это совокупность организационно-правовых мер, обеспечивающих порядок трудовой деятельности и отражающих меры требовательности к каждому работнику [6, с. 65].

Одним из важнейших способов обеспечения трудовой дисциплины является соблюдение нанимателем своих собственных обязанностей по рациональному использованию труда работников, своевременной выдаче заработной платы, созданию работникам условий, необходимых для нормальной работы, и др., поскольку ненадлежащая организация труда нанимателем может явиться поводом несоблюдения трудовой дисциплины работником. Кроме того, работник может доказывать, что вменяемое ему в вину нарушение вызвано отсутствием надлежащих организационных и экономических условий для труда. Данный вывод подтверждается ст. 400 ТК, которая вменяет в обязанность нанимателя создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенных им ценностей.

Таким образом, основным средством обеспечения трудовой дисциплины является создание нанимателем необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы, что является его обязанностью. В связи с чем целесообразно ст. 55 ТК дополнить пунктом, содержащим обязанность нанимателя обеспечивать условия, необходимые для надлежащего исполнения работниками своих трудовых обязанностей.

Традиционно в юридической литературе способами поддержания необходимого уровня дисциплины труда являются убеждение и принуждение. Убеждение – это метод воздействия, стимулирующий субъект права к такому поведению, которое соответствует его воле. Он включает в себя моральную и материальную заинтересованность, психологическое воздействие (воспитание сознательности работника, повышение ответственности за исполнение своих трудовых обязанностей). Принуждение – это метод воздействия, который обеспечивает совершение субъектом действий вопреки его воле, применение руководителем властных полномочий [6, с. 65–66].

Нам кажется спорной точка зрения, согласно которой одним из способов обеспечения трудовой дисциплины признается поощрение работников. Поощрять значит заинтересовывать работников в образцовом выполнении своих трудовых обязанностей, что является правом нанимателя, зафиксированном в ст. 12 ТК, но не обязанностью. Предусмотрев поощрение как способ обеспечения трудовой дисциплины, законодатель тем самым обяжет нанимателя поощрять работников, т.к. в противном случае наниматель не обеспечивает соблюдение трудовой дисциплины работниками.

По нашему мнению, трудовая дисциплина в основном обеспечивается способами принудительного характера, которыми являются привлечение работников к дисциплинарной ответственности, возмещение одной стороной трудового договора ущерба, причиненного другой стороне, удержанием из заработной платы, отстранением от работы.

Именно такие меры принудительного характера воздействуют на поведение работника, побуждают его к надлежащему исполнению своих трудовых обязанностей, способствуют поддержанию трудовой дисциплины на надлежащем уровне. Однако мы рассматриваем способы обеспечения трудовой дисциплины в неразрывной связи методов и принуждения, и убеждения, и надлежащего исполнения сторонами своих трудовых обязанностей.

Рассмотрим отстранение от работы как метод обеспечения трудовой дисциплины. Согласно ст. 49 ТК отстранение от работы – это запрет выполнения работником трудовых обязанностей, не допущение его к работе в соответствующий рабочий день или смену. Обязательными признаками отстранения от работы ТК признает:

- 1) требование уполномоченных государственных органов или нанимателя;
- 2) случаи, предусмотренные законодательством.

В ч. 2 ст. 49 ТК перечислены случаи, при наличии которых наниматель самостоятельно обязан отстранить работника от работы. К таким случаям относится поведение, связанное с нарушением трудовых обязанностей как работником, так и должностными лицами нанимателя:

- 1) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы;
- 2) не прохождение инструктажа, стажировки и проверки знаний по вопросам охраны труда;
- 3) не использование средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающие безопасность труда;
- 4) не прохождение медицинского осмотра, освидетельствования на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

Помимо обязанности нанимателя законодательство предусматривает случаи, когда наниматель вправе отстранить работника от работы. Так, при совершении работником хищения имущества нанимателя, он имеет право отстранить от работы до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания (ч. 3 ст. 49 ТК).

Согласно п. 3.4 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» наниматель вправе незамедлительно отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба [7].

К специально уполномоченным государственным органам, которые вправе отстранять от работы, законодательство, в частности, относит должностных лиц органов Государственной автомобильной инспекции Министерства внутренних дел Республики Беларусь, которые вправе отстранять от управления транспортными средствами, самоходными машинами лиц, которые не имеют права управления этими транспортными средствами, самоходными машинами, в отношении которых имеются достаточные основания полагать, что они находятся в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических или других одурманивающих веществ. Это предусмотрено в п. 11.12 Положения о Государственной автомобильной инспекции Министерства внутренних дел Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 декабря 2002 г. № 1851 в редакции постановления от 4 апреля 2011 г. № 442 [8].

В соответствии со ст. 22 Закона Республики Беларусь от 7 января 2012 г. № 340-З «О санитарно-эпидемическом благополучии населения» если физические лица, имеющие инфекционные заболевания, контактировавшие с физическими лицами, имеющими инфекционные заболевания, а также с подозрением на инфекционные заболевания, могут быть источником инфекционных заболеваний в связи с особенностями выполняемой ими работы или производства, в котором они заняты, эти физические лица подлежат отстранению от работы в порядке, определенном законодательством о труде [9].

На основании ч. 1 и 2 ст. 131 Уголовно-процессуального кодекса Республики Беларусь прокурор, его заместитель либо Председатель Следственного комитета, Председатель Комитета государственной безопасности или лица, исполняющие их обязанности, а также следователь с санкции прокурора или его заместителя либо суд вправе отстранить от должности подозреваемого или обвиняемого, если есть достаточные основания полагать, что, оставаясь в должности, они будут препятствовать предварительному расследованию и судебному разбирательству уголовного дела, возмещению причиненного пре-

ступлением вреда или продолжать заниматься преступной деятельностью, связанной с пребыванием в этой должности. Отстранение от должности заключается в запрещении подозреваемому или обвиняемому исполнять должностные полномочия, выполнять работу, которую они выполняли, или заниматься деятельностью, которой они занимались, о чем выносится соответствующее постановление (определение), подлежащее немедленному исполнению [10].

В вышеперечисленных случаях речь идет об отстранении от работы именно нанимателем, а не самими уполномоченными государственными органами, что указано в ч. 1 ст. 49 ТК. Однако процедура отстранения в вышеназванных нормативных правовых актах не определена, а имеется отсылка к трудовому законодательству.

Заключение. Таким образом, в целях надлежащего урегулирования Трудовым кодексом вопросов обеспечения трудовой дисциплины, а также в связи с тем, что имеющееся в ст. 193 ТК понятие трудовой дисциплины касается ее соблюдения работниками в одностороннем порядке и не отражает соблюдение своих обязанностей нанимателями, целесообразно изложить ст. 193 ТК в новой редакции с примерно следующим содержанием:

«Статья 193. Понятие и обеспечение трудовой дисциплины

Трудовая дисциплина – это обязательное для сторон трудового договора надлежащее исполнение своих обязанностей, внутреннего трудового распорядка, установленных настоящим Кодексом, иными законодательными и локальными нормативными правовыми актами.

Основными способами обеспечения трудовой дисциплины являются: 1) соблюдение сторонами трудового договора своих обязанностей; 2) убеждение; 3) возмещение ущерба (гл. 37, ст. ст. 78, 79); 4) привлечение к дисциплинарной ответственности (гл. 14); 5) отстранение от работы (ст. 49); удержание из заработной платы (ст. 107, 108).

Наниматель обязан создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы и соблюдения ими своих трудовых обязанностей».

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.; одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 2015. – 2/2303.

2. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс] / С. И. Ожегов // Режим доступа: <http://www.ozhegov.org/words/26945.shtml>. – Дата доступа: 17.02.2016.

3. Ковалёва, Е. А. Обязанности субъектов трудовых отношений /

Е. А. Ковалёва // Пром.-торг. ПРАВО. – 2010. – № 8. – С. 90–96.

4. О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины: Директива Президента Респ. Беларусь, 11 марта 2004 г., № 1: в ред. Указа от 12.10.2015 г. // Национальный правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 2015. – 1/16057.

5. Устав о дисциплине работников внутреннего водного транспорта: утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь, 21 апр. 1994 г. № 267: с изм постановления от 18.02.2004 г. / Национальный реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2004. – № 35, 5/13834.

6. Шишко, Г.Б. Правовые проблемы укрепления трудовой дисциплины на предприятии / Г.Б. Шишко // Вестник Конституц. Суда Респ. Беларусь. – 2000. – № 2. – С. 63–77.

7. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций: Декрет Президента Республики Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 2014. – 1/15465.

8. Положение о Государственной автомобильной инспекции Министерства внутренних дел Республики Беларусь, утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь, 31 дек. 2002 г., № 1851: в ред. постановления от 4 апр. 2011 г.: с изм. от 07.05.2015 г. // Национальный правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 2015. – 5/40524.

9. О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения: Закон Респ. Беларусь, 7 янв. 2012 г., № 340-З: с изм. Закона от 05.01.2016 г. // Национальный правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 2016. – 2/2353.

10. Уголовно-процессуальный кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 24 июня 1999 г.; одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 05.01.2016 г. // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 2016. – 2/2354.