

ПОНЯТИЕ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

Ковалева Е.А.

Происходящие изменения в общественной жизни не могут не влиять на развитие и совершенствование трудовых отношений, которые призваны направлять, координировать и упорядочивать разнообразные связи между людьми в процессе производства и труда. В связи с чем возникает необходимость четкого правового обеспечения надлежащего функционирования трудовых отношений. Немаловажную роль в этом призвана сыграть трудовая юридическая ответственность, которая наступает при реализации трудо-

вых правоотношений или непосредственно связана с возникновением, изменением и прекращением трудовых отношений. Возникновение термина «трудовая юридическая ответственность» объясняется тем, что это ответственность в процессе труда, ответственность за деятельность, связанную с осуществлением права на труд, ответственность субъектов трудового права за свои действия и бездействия.

Понятие ответственности разрабатывалось общей теорией права. Большинство авторов рассматривают ответственность в рамках охранительного правоотношения, которая состоит в обязанности правонарушителя ответить за совершенное им правонарушение перед обществом и государством и претерпеть действие санкций, применяемых органами государства. По мнению Д.А.Гавриленко ответственность в юридическом смысле всегда означает невыгодные последствия виновного нарушения действующих правовых норм. Эти последствия выступают в виде причинения от имени государства определенного лишения нарушителю.

А.А.Абрамова указывает, что в юридической ответственности как правовом установлении содержится реакция государства на конкретные виды правонарушений, эвентуальная возможность применения к правонарушителю определенных мер воздействия, заранее предусмотренных в санкциях правовых норм, необходимость для виновного претерпеть неблагоприятные последствия, выраженные либо в виде морального осуждения, либо ограничений личного или имущественного порядка.

Интересный подход к этой проблеме у А.Т.Барабаш, который называет дисциплинарную ответственность рабочих и служащих как «ответственность за совершенное». Он делит ответственность со стороны администрации и со стороны работника. «Дисциплинарная ответственность со стороны администрации есть истребование отчета от нарушителя, осуждение виновного, применение к нему санкций. Со стороны работника – это потеря во мнении о нем со стороны администрации, осуждение его, порицание, несение неблагоприятных последствий своего поведения.» Таким образом, дисциплинарная ответственность со стороны нанимателя видится как процедура применения воздействия на виновного работника. Ответственность со стороны работника носит скорее моральное наказание, хотя возможно и совместно с материальным.

В.Г.Гавриленко отмечает, что дисциплинарная ответственность – это такая ответственность, которая устанавливается в соответствии с законодательством о труде за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. Он видит ответственность в обязанности работника ответить перед нанимателем за совершенный им дисциплинарный проступок и претерпеть те меры воздействия, которые предусмотрены действующим законодательством.

Вместе с тем в действующем трудовом законодательстве нет своего понятия дисциплинарной ответственности. Исходя из содержания статей 197 и 198 ТК РФ можно сделать вывод, что дисциплинарная ответственность – это применение дисциплинарных взысканий за совершение работником дисциплинарных проступков.

Таким образом, дисциплинарная ответственность по трудовому праву имеет свои специфические признаки, которые отличают ее от других видов юридической ответственности. К ним в частности относятся:

- особая сфера действия – дисциплинарные отношения работников;
- наличие своего основания ответственности – дисциплинарного проступка;
- своеобразная форма государственного принуждения в виде применения санкций преимущественно морально-воспитательного характера;
- специальный порядок применения дисциплинарных взысканий;
- специальный состав субъектов ответственности – только работники предприятий, организаций;
- ограниченный круг субъектов дисциплинарной власти;
- специальное ее целевое назначение – укрепление трудовой дисциплины в коллективе и воспитание добросовестного отношения к труду.

Рассматривая дисциплинарную ответственность как правовое отношение, следует обратить внимание на соотношение трудового отношения с дисциплинарным отношением. В науке трудового права они отождествляются. Однако дисциплинарные отношения имеют определенную зависимость от трудовых отношений, являются их следствием. Кроме того, при заключении трудового договора стороны как правило не оговаривают основания возникновения ответственности, что скорее указывает на то, что отношения по дисциплинарной ответственности не являются трудовыми. В связи с чем видится целесообразным вывести дисциплинарные правоотношения за рамки трудовых и считать их правоотношениями, тесно связанными с трудовыми, дополнив ст. 4 ТК РФ пунктом 9 с примерно следующим содержанием: «9) юридической ответственностью.»

Понятие дисциплинарной ответственности включает в себя рассмотрение ее основных принципов, которые можно свести к следующим:

1. Законность;
2. Целесообразность и справедливость;
3. Правовые гарантии против неосновательного применения взыскания;
4. Неотвратимость дисциплинарной ответственности проявляется в привлечении к ответственности за совершение любого дисциплинарного проступка. Этому принципу уделял большое внимание А.Т.Барабаш, который указывал, что неотвратимость взыскания за нарушение трудовой дисциплины стала принципом трудового законодательства. Между тем такой подход к вопросу не вытекает из ТК РФ и в частности ст. 198, гласит: «За совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику меры дисциплинарного взыскания.» Таким образом, неотвратимость наказания по общему правилу не следует рассматривать буквально как обязанность нанимателя наказать любое ненадлежащее поведение работника, т.к. к нему могут применяться моральные и иные правовые меры воздействия.