

ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

Введение. В настоящее время вопрос о дисциплине труда в законодательстве, правоприменительной деятельности и науке стал особенно актуальным, поскольку нарушения дисциплины влекут за собой огромные материальные издержки, причиняют серьезный социальный и нравственный ущерб. «В условиях формирования рыночных отношений происходят глубокие изменения как в экономике, так и в характере труда. Дисциплина труда обретает качественно новые черты» [1, с. 1].

Несмотря на важность обеспечения дисциплины труда для современной Беларуси, в ее правовом регулировании, по нашему мнению, имеются определенные противоречия.

В науке трудового права традиционно считалось, что «трудовая дисциплина» — наиболее общее понятие, включающее в себя различные виды дисциплин [2, с. 9; 1, с. 6]. Однако анализ белорусского законодательства о труде, опыта других стран в сфере регулирования дисциплины труда, позиций ученых по данному вопросу позволяет подвергнуть сомнению такую точку зрения.

Основная часть. Прежде всего отметим, что нормами главы 13 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК Республики Беларусь) регламентируются вопросы дисциплины труда, в том числе в ст. 193 определяется понятие трудовой дисциплины как обязательного для всех работников подчинения установленному трудовому распорядку и надлежащего выполнения своих обязанностей [3]. Следует подчеркнуть, что название упомянутой главы и определение трудовой дисциплины не являются удачными в силу следующих обстоятельств.

В ст. 53 ТК Республики Беларусь регулируются обязанности работников, в числе которых указана обязанность «подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда»; в ст. 197 не разграничиваются подчинение трудовому распорядку и выполнение обязанностей и устанавливается, что дисциплинарным проступком является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей [3]. Таким образом, в ст. 193 ТК Республики Беларусь допущена некоторая тавтология, которая, по нашему мнению, подлежит устранению.

Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (Декрет № 29) установлены дополнительные меры, направленные на совершенствование трудовых отношений, укрепление трудовой и исполнительской дисциплины. Данным декретом предусматривается дополнительное основание досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя: 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 такие нарушения (подп. 2.10 п. 2); на государственные органы, а также государственные организации возложена обязанность рассматривать вопросы о состоянии трудовой и исполнительской дисциплины не реже одного раза в полугодие (п. 7) [4]. Таким образом, в Декрете № 29 употребляются термины «трудовая дисциплина» и «исполнительская дисциплина». Из изложенного следует, что понятия «трудовая дисциплина» и «исполнительская дисциплина» не тождественны, и второе понятие не охватывается первым.

Положениями Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 года № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (Декрет № 5) установлены три вида дисциплины: производственно-технологическая, исполнительская и трудовая, но закреплено определение лишь первой из них [5]. В ТК Республики Беларусь используется термин «трудовая дисциплина». Выявленная коллизия в законодательстве дополняется п. 2 части 1 ст. 55 ТК Республики Беларусь, в котором среди обязанностей нанимателя при организации труда работников указывается обеспечение трудовой и производственной дисциплины. В п. 2 части 1 ст. 53 данного Кодекса употребляется термин «дисциплина труда» [3].

Полагаем, что вопрос о видах дисциплины труда может быть разрешен на основе анализа Декрета № 5, в котором, как отмечалось, речь идет о производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплине [5], а все иные предлагаемые учеными виды следует отнести к разновидностям указанных трех видов дисциплины. Так, договорная и плановая дисциплина являются разновидностями исполнительской.

Согласно Декрету № 5 производственно-технологическая дисциплина — это соблюдение установленных технологических регламентов и нормативов при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), требований производственного процесса, технологии изготовления продукции (работ, услуг), а также обеспечение требований по рациональному использованию сырья, материальных и человеческих ресурсов [5]. Определение исполнительской дисциплины в законодательстве отсутствует.

Под трудовой дисциплиной предлагается понимать соблюдение режима работы, полное и эффективное использование рабочего времени для выполнения трудовых обязанностей; под исполнительской дисциплиной —

своевременное и квалифицированное исполнение трудовых обязанностей, приказов, распоряжений и других актов нанимателя, выполнение запланированных действий и плановых показателей.

Полагаем, что непоследовательность подхода законодателя к определению видов дисциплины труда может быть устранена путем изменения названия главы 13 ТК Республики Беларусь: термин «трудовая дисциплина» следует заменить термином «дисциплина труда», который охватывает производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину.

Целесообразность использования термина «дисциплина труда» как более широкого, включающего различные виды дисциплин, подтверждается и практикой зарубежных законодателей.

Так, в Трудовой кодекс Туркменистана включен раздел X «Дисциплина труда» [6]. В ст. 160 этого кодекса дисциплина труда определена как «обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым законодательством Туркменистана, трудовым договором, коллективным договором (соглашением)». Предусмотрено, что дисциплина труда обеспечивается созданием необходимых социально-экономических и организационно-технических условий для нормальной работы, методами стимулирования и поощрения за добросовестный труд, применением мер взыскания к недобросовестным работникам. Установлена также обязанность работодателя создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда [6].

Понятие «дисциплина труда» характерно и для Трудового кодекса Российской Федерации [7]. Так, дисциплина труда определяется как обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным данным кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором; при этом работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда (ст. 189) [7].

Заключение. Учитывая законодательный опыт других стран, традиционное понимание дисциплины как обязательного подчинения установленным правилам в целях упорядочения законодательства о дисциплине труда название главы 13 ТК Республики Беларусь целесообразно изложить в новой редакции «Дисциплина труда». При этом название и содержание ст. 193 кодекса необходимо изложить в новой редакции:

«Статья 193. Понятие и обеспечение дисциплины труда

Дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным настоящим Кодексом, другими актами законодательства о труде, коллективными договорами, соглашениями и иными локальными нормативными правовыми актами, трудовым договором и иными соглашениями индивидуально-договорного характера.

Дисциплина труда обеспечивается созданием необходимых правовых, социально-экономических и организационно-технических условий посредством поощрения за труд, применения мер дисциплинарной ответственности.

Наниматель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда».

При этом особое значение имеет часть 3 предложенной редакции анализируемой статьи, поскольку на состояние дисциплины влияют соблюдение нанимателем законодательства о труде и создание им приемлемых условий труда работников. Анализ судебной практики свидетельствует о том, что при разрешении трудовых споров суды обоснованно принимают во внимание степень исполнения нанимателем своих обязанностей по созданию надлежащих условий труда.

Список цитируемых источников

1. *Мамиев, К. А.* Дисциплина труда и ее социально-правовой аспект в условиях экономической реформы : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К. А. Мамиев ; Каз. гос. нац. ун-т. — Алматы, 1995. — 16 с.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь : для профессионалов : в 40 вып. / гл. ред. В. И. Кривой. — Могилев : Могилев. обл. укрупн. тип., 2007—2008. — Вып. 16 : Глава 13. Трудовая дисциплина (статьи 193—196) / В. И. Кривой, Е. А. Ковалева. — 2007. — 184 с.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. ; одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 24.10.2016 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.
4. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 : в ред. Декрета Президента Респ. Беларусь от 13.02.2012 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.
5. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.
6. Трудовой кодекс Республики Туркменистан [Электронный ресурс] : 18 апр. 2009 г., № 30-IV : в ред. Закона Респ. Туркменистан от 18.08.2015 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». — Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=27704. — Дата доступа: 03.03.2016.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 30.12.2015 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». — М., 2017.