

УДК 349.225.6(476)

О.Н. Людвигевич

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ: ОПЫТ ЕВРОПЫ ДЛЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В современной науке практически отсутствуют масштабные исследования, основанные на сравнительном анализе законодательства о дисциплинарной ответственности работников Республики Беларусь и зарубежных стран. Вместе с тем в условиях интеграционных процессов заимствование положительного зарубежного опыта регулирования дисциплинарной ответственности становится особенно актуальным и значимым. В статье рассмотрены наиболее интересные, по мнению автора, положения зарубежного законодательства о дисциплинарной ответственности, некоторые из которых могут представлять интерес и для белорусского законодателя. Обоснована возможность внедрения в национальное законодательство так называемого «периода охлаждения» и использования практики проведения «дисциплинарных бесед», а также необходимость усиления социального, гуманистического подхода в законодательстве, регулирующем дисциплинарную ответственность работников в Республике Беларусь.

Ключевые слова: работник, дисциплинарная ответственность, дисциплинарный проступок, меры дисциплинарного взыскания, период охлаждения, дисциплинарная встреча, гуманизм.

Дисциплинарная ответственность работников как вид юридической ответственности является одним из наиболее действенных механизмов, обеспечивающих надлежащее исполнение ими своих трудовых обязанностей, безопасность на производстве, предотвращение совершения новых дисциплинарных проступков, но только при обоснованном и юридически грамотном использовании мер такой ответственности.

В этой связи отметим, что становление и развитие правового регулирования дисциплинарной ответственности работников в Беларуси в послереволюционный период эволюционировало от преимущественно локального регулирования до рассмотрения такой ответственности, как самостоятельного элемента, связанного не только с дисциплиной труда, но и трудовым договором (контрактом), охраной труда, материальной ответственностью и другими институтами трудового права.

Развитие законодательства о дисциплинарной ответственности работников связано с тенденцией ограничения, минимизации мер дисциплинарных взысканий и стремлением законодателя четко урегулировать порядок их применения; закрепления исключительного права нанимателя на применение мер дисциплинарной ответственности. При этом на всех этапах развития законодательства о дисциплинарной ответственности работников она регулировалась не только трудовыми кодексами, которых в истории Беларуси было пять (три из которых приняты белорусскими законодателями), но и иными нормативными правовыми актами.

Несмотря на значительную историю развития законодательства о дисциплинарной ответственности работников, все же следует признать, что некоторые его положения требуют серьезной ревизии, в том числе и с учетом выводов теоретиков права и передового зарубежного опыта.

В современной Беларуси, к сожалению, отсутствуют комплексные монографические работы, построенные на сравнительном анализе законодательств о дисциплинарной ответственности работников различных государств. Вместе с тем рецепция в развитии права способна обогатить национальное законодательство, регулирующее такую

Людвигевич Ольга Николаевна, зав. каф. теории права и гражданско-правовых дисциплин БарГУ (Барановичи, Беларусь).

Адрес для корреспонденции: ул. Войкова, 21/1, 225404, г. Барановичи, Беларусь; e-mail: ludvikevich1@mail.ru

ответственность, прогрессивными идеями и достижениями правовой науки, правовым опытом других стран. Несомненно, тотальная рецепция права невозможна, поскольку она приведет к «юридической декультурации, разрушению правовой культуры реципиента» [1, с. 9].

Полная рецепция зарубежного опыта правового регулирования дисциплинарной ответственности и не требуется в силу присутствия на белорусских землях собственной истории развития законодательства об ответственности работников, необходимости обеспечения преемственности в белорусской правовой науке, а также в регулировании привлечения работников к дисциплинарной ответственности и ее реализации.

В контексте сказанного отметим, что для стран дальнего зарубежья, как правило, характерен широкий перечень мер дисциплинарного взыскания. В частности, к работникам, нарушившим дисциплину труда, работодатели вправе применять понижение в должности, отстранение от работы с потерей заработной платы, штрафы и иные меры. К примеру, в Японии широко применяются дисциплинарные санкции материального характера, такие как устранение от должности на срок до 1 года, удержание из должностного оклада. Наличие дисциплинарного взыскания существенно влияет на продвижение по работе и размер оплаты труда [2].

В Швейцарии применение штрафов обусловливается их детальной регламентацией в правилах внутреннего трудового распорядка [3]. В законодательстве о труде Македонии штраф предусмотрен в качестве альтернативы увольнению работника. Одновременно устанавливается, что размер штрафа не должен превышать 15 % заработка работника за месяц, а период применения штрафа (от 1 до 6 месяцев) зависит от должности работника, обстоятельств, при которых совершен дисциплинарный проступок, причиненного проступком ущерба и иных последствий [4].

Идея о необходимости введения штрафа как меры дисциплинарного взыскания поддерживается и некоторыми российскими учеными. Так, П.С. Бутов полагает, что «введение дисциплинарного штрафа будет способствовать надлежащему правовому регулированию дисциплины труда и окажет позитивное воздействие на формирование должного отношения работников к исполнению трудовых обязанностей» и считает, что дисциплинарным штрафам, видимо, в силу особой значимости, следует отвести отдельную статью Трудового кодекса Российской Федерации, в которой следует обозначить условия и причины их применения [5, с. 10, 11]. Указанный исследователь приводит веские и представляющие интерес аргументы в пользу законодательного закрепления дисциплинарных штрафов как наиболее эффективной меры взыскания.

Однако история развития законодательства о труде Беларуси помнит практику применения дисциплинарных штрафов, которая была отменена в 1917 г. с целью «сохранения общественного спокойствия» [6, с. 98]. Полагаем, что введение дисциплинарных штрафов будет обеспечивать удовлетворение интересов исключительно нанимателя, и за каждый дисциплинарный проступок будет применяться именно эта мера. Таким образом, наниматель фактически за счет заработной платы своих работников сможет удовлетворять собственные финансовые потребности, а дисциплинарная ответственность постепенно станет штрафной, что не соответствует ее правовой сущности. При применении дисциплинарных штрафов нарушится хрупкий баланс интересов работника как участника договорных отношений и нанимателя, который устанавливался в ходе исторического развития институтов и норм трудового права.

Указанный вывод подтверждается и практикой применения законодательства о труде ряда государств. Так, прямой запрет на применение штрафов к нарушившим дисциплину труда работникам установлен во Франции, Румынии и некоторых других странах [7; 8].

Отдельные, представляющие наибольший интерес, вопросы правового регулирования дисциплинарной ответственности работников за рубежом следует

проанализировать с позиции возможности их заимствования и имплементации в законодательство о труде Республики Беларусь.

В некоторых странах дальнего зарубежья установлен запрет на применение мер дисциплинарного взыскания сразу же после обнаружения дисциплинарного проступка. Согласно законодательству о труде Франции дисциплинарное взыскание не может применяться в течение двух рабочих дней, исчисляемых со дня начала течения срока привлечения работника к ответственности [7]. Считается, что для избрания наиболее адекватной меры ответственности должен пройти так называемый «период охлаждения» – несколько дней, по истечении которых работодатель может решить вопрос о привлечении работника к дисциплинарной ответственности и ее реализации.

Полагаем, что установление «периода охлаждения» препятствует применению чрезмерно жестких взысканий и содействует фактической реализации принципов целесообразности и индивидуализации ответственности. Такая практика представляется заслуживающей внимания и с точки зрения научных интересов психологов и юристов, а ее использование в Республике Беларусь является вполне целесообразным. Кроме того, неприменение дисциплинарного взыскания в течение нескольких дней после обнаружения дисциплинарного проступка не противоречит Трудовому кодексу Республики Беларусь, поскольку в ст. 200 Кодекса нет указания на то, что мера взыскания должна применяться незамедлительно после обнаружения проступка [9]. В отличие от упомянутой статьи в ч. 3 ст. 166 Трудового кодекса Туркменистана установлено, что «Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, не позднее одного месяца со дня его обнаружения...» [10].

Законодательная практика ряда зарубежных стран предусматривает обязательную предварительную беседу с работником, нарушившим дисциплину труда в присутствии представителя работника. Так, по законодательству о труде Франции беседа проводится с участием специального арбитра. В процессе беседы работодатель указывает причины привлечения к ответственности и истребует объяснения работника по поводу совершенного проступка [7]. Так называемая «дисциплинарная встреча» предусмотрена и законодательством Англии [11].

«Дисциплинарные слушания» характерны и для законодательства о труде Румынии. Установлено, что в процессе слушаний работник вправе представлять необходимые доказательства и приводить аргументы в свою защиту. На слушаниях с целью оказания правовой помощи может присутствовать представитель профсоюза [8].

Полагаем, что идея проведения такой беседы может быть поддержана белорусскими нанимателями вне зависимости от законодательного закрепления ее процедуры, поскольку это, во-первых, не противоречит действующему законодательству о труде, а во-вторых, позволит нанимателям избежать применения неоправданно жестких наказаний, выяснить действительные причины нарушения дисциплины труда. Такие нарушения могут быть связаны не только с умышленным ненадлежащим исполнением работником своих трудовых обязанностей, но и с усталостью, сложившимися тяжелыми обстоятельствами и тому подобным. Возможно, результатом беседы работника и нанимателя станет не применение меры взыскания, а предоставление трудового отпуска или перевод на другую работу. Проведение «дисциплинарных встреч» способно предотвратить возникновение трудовых споров и, следовательно, уменьшить количество рассматриваемых в суде трудовых дел.

Особый интерес с точки зрения реализации принципа гуманизма представляют отдельные положения трудового законодательства Аргентины, в котором установлено, что при применении мер дисциплинарного взыскания работодатель должен уважать достоинство и имущественные права работников и предусмотрен прямой запрет изменения трудового договора как последствия нарушения дисциплины труда [12].

Гуманизм в сфере дисциплинарной ответственности проявляется и в законодательстве Германии: увольнение без соблюдения сроков предупреждения является

крайней мерой, применяемой в случае, когда исчерпаны иные возможности для продолжения трудового отношения [13, с. 64]. Во Вьетнаме предусмотрено, что если компетентный государственный орган придет к выводу, что дисциплинарное взыскание объявлено работнику незаконно, предприниматель помимо отмены своего решения должен публично извиниться перед работником, восстановить его честь и материальные права [14, с. 176; 15].

В целях реализации гуманистических идей в странах Западной Европы формируется новое направление в регулировании трудовых отношений, связанное с обеспечением благоприятного психологического климата на производстве. Отмечается, что рост культуры общества, его цивилизованности, качественно новый характер наемных работников – образованных, обладающих высокой профессиональной квалификацией и сильно выраженным чувством собственного достоинства вызвал необходимость уделять особое внимание правам работников. Постепенно усиливается внимание к интересам и потребностям конкретного работника. Гуманизация трудовых отношений и развитие искусства управления персоналом установили запрет нецивилизованного обращения с подчиненными; применения дисциплинарных взысканий и санкций, унижающих человеческое достоинство; следить за работниками; пресекать сексуальные домогательства на работе [14, с. 176–178].

К сожалению, остается очевидным, что отечественная наука трудового права недооценивает значение принципа гуманизма дисциплинарной ответственности. «Причина игнорирования личностных характеристик работника кроется в том, что трудовое законодательство исторически было сориентировано на регулирование физического труда в промышленности, где работнику была отведена исключительно производственная роль». В научной литературе также отмечалось, что в трудовом праве отсутствует социальный, гуманистический подход [16, с. 145]. Наниматели, как правило, избирают в отношении нарушителя дисциплины в труде тактику усиления контроля над поведением работника, ужесточения применяемых мер взыскания, ограничения гарантий работнику, что зачастую не приносит желаемого позитивного результата.

Вместе с тем принцип гуманизма должен пронизывать все взаимосвязи субъектов трудового права и способен обогатить своими идеями гуманистические начала всего белорусского права. Более того, этот принцип способствует развитию творческих способностей работников, их инициативности, дисциплинированности.

Резюмируя вышеизложенное, полагаем, что некоторые аспекты правового регулирования дисциплинарной ответственности работников в странах Европы могут представлять интерес с точки зрения возможности их заимствования и фиксации в белорусском законодательстве о труде. Во-первых, считаем возможным внедрение в белорусское законодательство так называемого «периода охлаждения» и использование практики проведения «дисциплинарных бесед». Во-вторых, считаем необходимым усиление социального, гуманистического подхода в законодательстве о дисциплинарной ответственности работников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Рыбаков, В.А. Преемственность в отечественном праве в переходный период: общетеоретические вопросы : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / В.А. Рыбаков. – Омск, 2009. – 37 с.
2. Понятие и виды дисциплинарных производств в административном праве [Электронный ресурс] // Юридические услуги online. – Режим доступа : http://yurist-online.com/uslugi/yuristam/literatura/admin_pravo/084.php/. – Дата доступа : 10.07.2014.
3. Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 [Elektronische Resource] // Lexadin – The world law guide. – Zugriffsmodus : <http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19640049/index.html/>. – Zugriffsdatum : 14.01.2014.
4. Labour relations Act, dated 27 December 1993, dated 27 December 1993 [Electronic resource] // Lexadin – The world law guide. – Mode of access : <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/47727/65084/E93MKD02.htm>. – Date of access : 14.01.2014.

5. Бутов, П.С. Совершенствование материальных и процедурно-процессуальных норм о применении дисциплинарной ответственности работников по трудовому праву Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / П.С. Бутов ; Челябинский гос. ун-т. – Челябинск, 2005. – 232 с.
6. Тихомирова, Е.А. К вопросу о понимании власти работодателя / Е.А. Тихомирова // Российский ежегодник трудового права. – 2012. – № 8. – С. 94–107.
7. Code du travail [Ressource électronique] // Lexadin – The world law guide. – Mode d'accès : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>. – Date d'accès : 14.01.2014.
8. Romanian Labour Code [Electronic resource] // Lexadin – The world law guide. – Mode of access : <http://www.codulmuncii.ro/en>. – Date of access : 14.01.2014.
9. Трудовой кодекс Респ. Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 01.07.2014 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
10. Трудовой кодекс Респ. Туркменистан [Электронный ресурс] : Закон Респ. Туркменистан, 18 апр. 2009 г., № 30-IV : в ред. Закона Респ. Туркменистан от 04.07.2013 г. // Законодательство стран СНГ. – Режим доступа : <http://www.base.spininform.ru>. – Дата доступа : 10.02.2013.
11. Employment Law Clinic [Electronic resource] // Law Clinic. – Mode of access : <http://employmentlawclinic.com/disciplinary-and-grievance/>. – Date of access : 12.03.2013.
12. Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones Ley 24.241. SEPTIEMBRE 23 DE 1993 [Recurso electrónico] // Lexadin – The world law guide. – El modo de acceso : <http://www.cnv.gov.ar/LeyesReg/Leyes/esp/LEY24241.htm>. – Fecha de acceso : 14.01.2014.
13. Поставалова, Т.А. Трудовое и социальное право зарубежных стран : учеб.-метод. пособие / Т.А. Поставалова. – Минск : БГУ, 2010. – 111 с.
14. Киселев, И.Я. Сравнительное трудовое право : учебник / И.Я. Киселев. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 360 с.
15. Labour Code. Dated 23 June 1994 [Electronic resource] // Lexadin – The world law guide. – Mode of access : <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/38229/64933/E94VNM01.htm>. – Date of access : 14.01.2014.
16. Зыкина, Т.А. Расширение социального подхода к личности работника / Т.А. Зыкина // Российский ежегодник трудового права. – 2013. – № 9. – С. 141–155.

Поступила в редакцию 05.01.15.

In modern science, there are practically no large-scale study based on the comparative analysis of the legislation on disciplinary responsibility of the workers of the Republic of Belarus and foreign countries. However, in terms of the integration process the borrowing of positive foreign experience in regulating disciplinary responsibility becomes especially important and meaningful. The article deals with the most interesting, according to its author, position of the foreign law on disciplinary responsibility, some of which may be of interest to the Belarusian lawmakers. The possibility of implementation in national law the so-called “cooling-off period” and the use of the practice of “disciplinary conversations” as well as the need to strengthen the social, humanistic approach in the legislation governing the disciplinary responsibility of employees in the Republic of Belarus is proved.

Keywords: worker, disciplinary responsibility, disciplinary offense, disciplinary measures of exaction, cooling-off period, disciplinary meeting, humanism.

