

ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

4/2023



ИЗДАТЕЛЬСТВО
ПОЛИТЭКОНОМИЗАТ

WWW.PANOR.RU Издательский Дом
ПАНОРАМА
WWW.PANOR.RU НАУКА И ПРАКТИКА

**ДОПУСК К РАБОТЕ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА:
ВОПРОСЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

**ДИСЦИПЛИНА ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
(ПО СПОРАМ О СЕРОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ)**

**ПРОБЛЕМЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ
СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
БЕЗРАБОТНЫМ ЛИЦАМ**

ЖУРНАЛ
«ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО
ПРАВА»
Том XIX, № 4 (219) 2023

Ежемесячный
научно-практический журнал

Журнал зарегистрирован
Министерством Российской
Федерации по делам печати,
телерадиовещания и средств
массовых коммуникаций
Свидетельство о регистрации
ПИ № 77-18249 от 30.08.2004

Учредитель:
Некоммерческое партнерство
Издательский Дом «ПРОСВЕЩЕНИЕ»,
117042, г. Москва,
ул. Южнобутовская, д. 45

Издатель
ООО «Панорама», 127015, г. Москва,
Бумажный пр-д, д. 14, стр. 2

Генеральный директор
ИД «Панорама» —
Председатель
Некоммерческого фонда содействия
развитию национальной культуры
и искусства **К.А. Москаленко**

Журнал распространяется
через подписку.

Оформить подписку с любого
месяца можно:

1. На нашем сайте panor.ru.
2. Через нашу редакцию по тел.
8 (495) 274-22-22 (многоканальный)
или по заявке в произвольной форме
на адрес: podpiska@panor.ru.
3. По официальному каталогу
Почты России «Подписные издания»
(индекс — П7265).
4. По «Каталогу периодических
изданий. Газеты и журналы» агентства
«Урал-пресс»
(индекс на полугодие — 46308).

Отдел подписки
Тел./факс 8 (495) 274-2222
(многоканальный)
E-mail: podpiska@panor.ru

Отдел рекламы
Тел. 8 (495) 274-2222
(многоканальный)
E-mail: reklama@panor.ru

Отпечатано в типографии
ООО «ПРОФПРИНТ», 117437,
Москва, ул. Профсоюзная, дом 104

Подписано в печать 20.04.2023

Установочный тираж 990 экз.

Цена свободная

СОДЕРЖАНИЕ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Сапфирова А.А.

Допуск к работе и заключение трудового договора: вопросы защиты трудовых прав работников 196

В статье исследуются вопросы защиты трудовых прав работников при допуске их к работе и последующем заключении трудового договора. В статье рассмотрены проблемы, возникающие при отсутствии у работодателя локальных нормативных актов о допуске к работе, вопросы проведения работодателем самообследования, введения трудового комплаенса и возможного трудового аудита как внешней независимой проверки действий (бездействия) должностных лиц работодателя при соблюдении ими норм трудового права.

Шишкина К.В.

Способы обеспечения дисциплины труда 201

В статье рассматриваются проблемы правового регулирования дисциплины труда в организации. Производится анализ законодательного подхода в части порядка принятия правил внутреннего трудового распорядка организации, внесения изменений. Кроме того, рассматриваются способы обеспечения дисциплины труда — поощрение за труд и привлечение работника к дисциплинарной ответственности. Особое внимание уделяется проблеме невыплаты премий и снижения их размера. Кроме того, отдельно рассматриваются недостатки в правовом регулировании назначения дисциплинарных взысканий.

ОПЛАТА ТРУДА

Козина Е.В.

Дисциплина выплаты заработной платы (по спорам о серой заработной плате) 208

Факты нарушения работодателями требований, предусмотренных ч. 3, 5 ст. 136 ТК РФ, согласно которым заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором, не могут приводить к нарушению трудовых прав работников. Работодатели в целях, например, ухода от налогов нарушают порядок выплаты заработной платы, перечисляя всю или часть заработной платы на счет кого-то из членов семьи работника или перечисляя средства с личного счета директора, членов его семьи или другого коллеги. В таких случаях, если возникают споры о заработной плате, суд эти денежные средства признает структурными элементами заработной платы, учитывает их в качестве оплаты труда.

ИЗ ИСТОРИИ И ТЕОРИИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Кузнецов А.М.

Индивидуальные трудовые отношения: теоретико-правовой аспект 214

Статья посвящена актуальной и значимой теме, касающейся индивидуальных трудовых отношений. Обосновано это тем, что индивидуальные трудовые отношения регулируют согласованные между сторонами трудового договора взаимные интересы. В данной статье анализируются сущность индивидуальных трудовых отношений и их место в сфере трудового права наряду с отношениями, непосредственно связанными с трудовыми. Рассмотрена их структура, проанализированы элементы. Сформулированы отличительные признаки индивидуальных трудовых отношений с учетом современной действительности. Представлено авторское определение исследуемой категории.

**ЖУРНАЛ
«ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО
ПРАВА»
Том XIX, № 4 (219) 2023**

Ежемесячный
научно-практический журнал

Журнал издается под эгидой
Международной академии
технических наук
и промышленного
производства

© ИД «Панорама»
Издательство

«Политэкономиздат»

Адрес электронной почты
редакции: staff@panor.ru
http://trudpravo.panor.ru

Адрес редакции:

Москва,
Бумажный проезд, 14, стр. 2
Для писем: 125040, Москва, а/я 1
Тел.: (495) 274-22-22

**ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР
Надежда Николаевна
Зиновская**

Верстальщик: **Т.Г. Потапова**
Корректор: **Е.В. Свирина**

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

Борис Алексеевич Чижов,
начальник отдела Росздрава
Минздравсоцразвития России

Иван Иванович Шкловец,
заместитель руководителя
Федеральной службы по труду
и занятости

Владислав Юрьевич Туранин,
доктор юридических наук,
профессор, заведующий кафедрой
теории и истории государства и
права ФГАОУ ВО «Белгородский
государственный национальный
исследовательский университет»

Использованы материалы СМИ.
Адрес сайта: www.panor.ru

**Приглашаем авторов
к сотрудничеству.
Статьи и комментарии
в журнале публикуются
на безгонорарной основе**

СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Маматказин И.Р.

Проблемы предоставления социального обеспечения безработным лицам 220

На сегодняшний день законодательство о социальном обеспечении во многих случаях предоставляет право на получение социального обеспечения при отсутствии занятости. Нужно понимать, что, помимо непосредственно тех мер социальной защиты и социального обеспечения, которые связаны со статусом безработного, в частности пособия по безработице, право социального обеспечения располагает рядом выплат, которые хотя и не предполагают непосредственно защиту от безработицы, но вследствие того, что они предоставляются при отсутствии занятости, соответственно, могут являться источником дохода в период, когда лицо является безработным. В связи с этим в статье обращается внимание на получателей страховой пенсии по случаю потери кормильца, осуществляющих уход за нетрудоспособными детьми, братьями, сестрами умершего кормильца в возрасте до 14 лет, которые сами получают данную пенсию. Получение ими страховой пенсии по случаю потери кормильца в настоящее время связано с рядом проблем по определению размера страховых пенсий по случаю потери кормильца.

ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО

Павловская О.Ю.

Деятельность работодателей по реализации политики занятости 228

В статье освещены вопросы содействия работодателей занятости населения. В их числе: участие в мероприятиях по организации и проведению общественных работ; создание условий для профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, включая женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; соблюдение квот по трудоустройству инвалидов. Автором проанализированы проблемы правоприменительной практики, которые дают основания полагать, что негативные тенденции правоприменения действующих норм в сфере рассматриваемых отношений сохраняются. Особенно это касается применения норм о квотировании рабочих мест. Особое внимание уделено новеллам законодательства в сфере рассматриваемых отношений.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Григорьев И.В., Степанов К.А., Кушнарев А.С.

Дресс-код в трудовом праве Франции: регулирование и проблемы правоприменения 234

В настоящей статье рассматривается правовая регламентация дресс-кода в трудовом праве Франции. Авторами приводится анализ действующего законодательства, ключевых решений судов, а также компетентных органов по защите лиц от дискриминации. В статье рассмотрены основные проблемы, которые существуют в регламентации и правоприменении института дресс-кода во французском трудовом законодательстве, дается общая оценка рассматриваемого института.

Избиенова Т.А., Вайман А.Б.

Коллективный (тарифный) договор в эпоху цифровизации в Германии 240

В статье на примере опыта регулирования коллективно-договорных отношений в ФРГ рассмотрены правовые механизмы минимизации последствий цифровизации для занятости персонала.

ВОПРОС-ОТВЕТ

Спрашивали? Отвечаем! 246

На вопросы отвечают специалисты службы Правового консалтинга «ГАРАНТ».

Информация о подписке 256

CONTENTS

EMPLOYMENT CONTRACT

Sapshirova A.A.

Admission to work and conclusion of an employment contract: issues of protection of labor rights of employees 196

The article examines the issues of protecting the labor rights of workers during their admission to work and the subsequent conclusion of an employment contract. The article deals with the problems that arise when the employer does not have local regulations on admission to work, the issues of the employer's self-examination, the introduction of labor compliance and a possible labor audit as an external independent verification of the actions (inaction) of the employer's officials in compliance with labor law norms.

Shishkina K.V.

The ways of regulation of labour discipline 201

The article examines an issue of the legal regulation of labour discipline at companies. The author analyzes a legislative approach on the procedure for adopting rules of internal labour discipline and its alteration. Besides the author examines the ways of ensuring of labour discipline such as reward and prosecution. Special attention is paid to the problem of non-payment of cash reward and its reduction. In addition, a disadvantage in the legal regulation of the imposition of disciplinary sanctions are considered separately.

COMPENSATION

Kozina E.V.

Salary payment discipline (on disputes about gray wages) 208

Facts of violation by employers of the requirements provided for in Part 3, 5 of Article 136 of the Labor Code of the Russian Federation, according to which wages are paid to an employee, as a rule, at the place of performance of their work or transferred to a credit institution specified in the employee's application, wages are paid directly to the employee, except in cases where another payment method is provided by federal law or an employment contract, may not lead to a violation of the labor rights of employees. Employers, for example, in order to avoid taxes, violate the procedure for paying wages by transferring all or part of the salary to the account of one of the employee's family members or transfer funds from the personal account of the director, members of his family or another colleague. In such cases, if disputes arise about wages, the court recognizes these funds as structural elements of wages, takes them into account as wages.

FROM THE HISTORY AND THEORY OF LABOR LAW

Kuznetsov A.M.

Individual labor relations: theoretical and legal aspect 214

The article is devoted to an actual and significant topic today concerning individual labor relations. This is justified by the fact that individual labor relations regulate mutual interests agreed between the parties to the employment contract. This article analyzes the essence of individual labor relations and their place in the field of labor law along with relations directly related to labor. Their structure is considered, the elements are analyzed. The distinctive features of individual labor relations are formulated taking into account modern reality. The author's definition of the category under study is presented.

SOCIAL SECURITY

Mamatkazin I.R.

Problems of providing social security to unemployed citizens 220

To date, the legislation on social security in many cases grants the right to receive social security in the absence of employment. It should be understood that in addition to those measures of social protection and social security that are directly related to the status of the unemployed, in particular, unemployment benefits, the right of social security has a number of payments that, although they do not directly imply protection from unemployment, but as a consequence of the fact that they are provided in the absence of employment, respectively, may be the source of income during the period when the person is unemployed. In this regard, the article draws attention to the recipients of the survivor's insurance pension, caring for disabled children, brothers, sisters of the deceased breadwinner under the age of 14, who themselves receive this pension. Their receipt of an insurance pension in case of loss of a breadwinner is currently associated with a number of problems in determining the amount of insurance pensions in case of loss of a breadwinner.

EMPLOYMENT

Pavlovskaya O.Y.

Employers' activities for the implementation of employment policy 228

The article highlights the issues of employers' assistance to employment of the population. Among them: participation in events for the organization and conduct of public works; creation of conditions for vocational education, vocational training and additional vocational education of employees, including women, during the period of parental leave until they reach the age of three years; compliance with quotas for the employment of disabled people. The author analyzes the problems of law enforcement practice, which give reason to believe that negative trends in the enforcement of existing norms in the sphere of the relations under consideration persist. This is especially true of the application of norms on job quotas. Special attention is paid to the novelties of legislation in the sphere of the relations under consideration.

FOREIGN EXPERIENCE

Grigoriev I.V., Stepanov K.A., Kushnarev A.S.

The dress code in French labor law: regulation and law enforcement issues 234

This article discusses the legal regulation of the dress code in French labor law. The author provides an analysis of the current legislation, key decisions of the courts, as well as competent authorities for the protection of persons from discrimination. The article examines the main problems that exist in the regulation and enforcement of the institute of dress code in French labor legislation, gives a general assessment of the institution in question.

Izbienova T.A., Vayman A.B.

Collective bargaining in the digital age in Germany 240

The article examines the legal mechanisms for minimizing the effects of digitalization on staff employment using the experience of regulating collective bargaining relations in the Federal Republic of Germany as an example.

QUESTION-ANSWER

You asked? We answer! 246

The questions are answered by specialists of the Legal Consulting Service "GARANT".

DOI 10.33920/pol-2-2304-01

УДК 349.22

ДОПУСК К РАБОТЕ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: ВОПРОСЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Аполлинария Александровна Сапфирова,

д-р юрид. наук, доцент, зав. кафедрой земельного, трудового и экологического права,

Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина

Россия, г. Краснодар, ул. имени Калинина, д. 13/1

E-mail: pol499@yandex.ru

В статье исследуются вопросы защиты трудовых прав работников при допуске их к работе и последующем заключении трудового договора. В статье рассмотрены проблемы, возникающие при отсутствии у работодателя локальных нормативных актов о допуске к работе, вопросы проведения работодателем самообследования, введения трудового комплаенса и возможного трудового аудита как внешней независимой проверки действий (бездействия) должностных лиц работодателя при соблюдении ими норм трудового права.

Ключевые слова: локальные нормативные акты, допуск к работе, работник, работодатель, персональные данные работников, добросовестный работодатель.

ADMISSION TO WORK AND CONCLUSION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT: ISSUES OF PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES

A.A. Sapphirova

The article examines the issues of protecting the labor rights of workers during their admission to work and the subsequent conclusion of an employment contract. The article deals with the problems that arise when the employer does not have local regulations on admission to work, the issues of the employer's self-examination, the introduction of labor compliance and a possible labor audit as an external independent verification of the actions (inaction) of the employer's officials in compliance with labor law norms.

Keywords: local regulations, work permit, employee, employer, personal data of employees, conscientious employer.

Проблемы допуска к работе относятся к числу первостепенных и важных в современных условиях цифровизации, имея фундаментальное значение, поскольку закладывают основы для дальнейшей трудовой деятельности работника у данного работодателя, начисления трудового стажа [1], заработной платы, включения в табель уче-

та рабочего времени [2]. И от того, насколько правомерно проведен допуск к работе и, соответственно, заключен трудовой договор с работником, будет зависеть итог разрешения трудового спора, который может возникнуть в процессе трудовой деятельности. Это просматривается в «Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам,

связанным с заключением трудового договора», утвержденном президиумом Верховного суда РФ 27.04.2022.

Важно тщательно проработать процедуру взаимоотношений претендента на должность и работодателя и оформления между ними кадровых документов, чтобы, например, при увольнении работника как не выдержавшего испытательный срок данному работнику суд отказал в восстановлении на работе.

Подчеркнем, что допуск к работе характеризуется стадийностью: оформление предусмотренных законом документов и последовательное проведение определенных мероприятий. Важно соблюсти эту последовательность и полноту действий работодателя, допускающего кандидата к работе.

Так, кандидат, давая согласие на обработку персональных данных, предоставляет документы, необходимые при приеме на работу, проходит в установленных законом случаях медицинские осмотры, обучение, проверку знаний по охране труда, знакомится со всеми локальными нормативными актами, и только потом с претендентом заключается трудовой договор и он после инструктажей допускается к работе.

В противном случае ч. 3, 4 ст. 5.27 и ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ предусматривают административную ответственность (в случае, когда не заключается трудовой договор с лицом, фактически допущенным к работе; за уклонение или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регламентирующего трудовые отношения, за допуск к работе без прохождения обязательного медицинского осмотра, обучения и проверки знания требований охраны труда и т.д.).

ПРОБЛЕМЫ ДОПУСКА К РАБОТЕ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Предусмотренные специальные составы административных правонарушений охватывают проблемы допу-

ска к работе и заключения трудового договора именно как взаимосвязанные процедуры, которые должен выполнить работодатель при приеме гражданина на работу. Обозначим их и предложим пути решения.

1. В Трудовом кодексе РФ допуск к работе и заключение трудового договора не сосредоточены в одной статье, а находят свое отражение в нескольких статьях, чем значительно осложняют их практическое применение. Согласимся, что отсутствие правовой регламентации единого порядка действий работодателя и, самое главное, незнание им из-за этого полного комплекта этих действий порождают не просто привлечение работодателя к административной ответственности, но и возможность оспаривания его действий работником с последующим понуждением к заключению трудового договора. Обратим внимание, что допуск к работе и заключение трудового договора — самостоятельные

Отсутствие правовой регламентации единого порядка действий работодателя и, самое главное, незнание им из-за этого полного комплекта этих действий порождают не просто привлечение работодателя к административной ответственности, но и возможность оспаривания его действий работником с последующим понуждением к заключению трудового договора.



действия работодателя. Заключению трудового договора, как правило, предшествует допуск к работе.

В практике встречаются решения судов о понуждении к заключению трудового договора в случае незаконного отказа в приеме на работу после прохождения кандидатом определенных этапов допуска к работе. Например, кандидат на работе узнала о своей беременности на этапе прохождения медицинского осмотра и сообщила об этом работодателю, который отказал ей в заключении трудового договора, мотивируя тем, что набор на эту вакансию приостановлен. В результате иск претендента на должность удовлетворен, а работодателя суд понудил к заключению трудового договора и взыскал неполученный средний заработок и компенсацию морального вреда («Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора», утвержденный президиумом Верховного суда РФ 27.04.2022).

Однако могут быть ситуации, когда заключение трудового договора как бы вклинивается в допуск к работе. Это может быть в тех случаях, когда работодатель заключает договор, а потом направляет, например, на медосмотр

или проводит инструктажи. Такие действия не всегда разумны со стороны работодателя, так как в случае отрицательного медицинского заключения с работником, уже заключившим трудовой договор, придется его расторгать.

2. Ознакомление кандидата на работу до подписания трудового договора с локальными нормативными актами. Это один из процедурных вопросов допуска к работе, который должен быть соблюден работодателем. Однако доказать последовательность действий работодателя очень затруднительно. Наиболее безопасным считаем такой способ ознакомления, который предусматривает буквально наличие подписи работника до подписания трудового договора его сторонами либо указание работником времени ознакомления с локальными нормативными актами и подписания им трудового договора (должна быть разница во времени).

3. Сложности с подтверждением установления испытания в случае фактического допуска к работе без оформления трудового договора, в котором указано факультативное условие — испытание (ст. 57 ТК РФ).

В соответствии со ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем



по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Это значит, что если работник фактически допущен к работе и с ним заключен трудовой договор, например, на третий день допуска к работе, то для правомерного установления испытания при приеме на работу работодатель должен был оформить с этим работником отдельное письменное соглашение об испытании до фактического допуска к работе.

Работодатели, как правило, не обращают внимания на требования ст. 70 ТК РФ и включают условие об испытании в трудовой договор уже после фактического допуска к работе, чем способствуют нарушению порядка допуска к работе и заключения трудового договора и, соответственно, нарушению трудовых прав работника и последующего восстановления на работе. Кроме того, в день допуска к работе и оформления на работу работодатели указывают в таблице учета рабочего времени такого работника, как правило, полный день работы, вместо того чтобы указать реальные часы его работы. Это не только влияет на оплату труда работника, но и, самое главное, доказывает, что работника допустили к работе без надлежащего соблюдения порядка допуска, что влечет, например, необоснованные траты на заработную плату работникам.

4. Отказ работодателя в приеме на работу без письменной мотивировки. Причина нарушения — нежелание работодателя выполнять свои трудовые обязанности.

Работодатели, проведя всю процедуру допуска к работе, отказывают работнику на этапе заключения тру-

Работодатели, проведя всю процедуру допуска к работе, отказывают работнику на этапе заключения трудового договора, причем письменно это не обосновывая, чем нарушают нормы трудового права и провоцируют возникновение трудовых споров («Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора», утвержденный президиумом Верховного суда РФ 27.04.2022).

дового договора, причем письменно это не обосновывая, чем нарушают нормы трудового права и провоцируют возникновение трудовых споров («Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора», утвержденный президиумом Верховного суда РФ 27.04.2022).

РЕКОМЕНДАЦИИ РАБОТОДАТЕЛЮ

Нам представляется, что во избежание нарушений трудовых прав при применении норм о допуске к работе и заключении трудового договора необходимы следующие действия работодателя, приведенные по мере их важности:

1. Разработать и утвердить локальный нормативный акт (с учетом мнения представительного органа работников, если он имеется), регламентирующий все действия по допуску к работе у ответствующего работодателя.

2. Проводить ежегодные самообследования на предмет соблюдения норм о допуске к работе и заключении трудового договора с соответствующим оформлением. В этой ситуации правильно было бы воспользоваться проверочными листами, утвержденными Рострудом 11.03.2022 (приказ Роструда от 01.02.2022 № 20 «Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных право-

вых актов, содержащих нормы трудового права»).

3. Создать службу внутреннего комплаенса, которая бы осуществляла контроль за действиями специалистов по кадрам, по управлению персоналом для нивелирования нарушений трудовых прав и работников, и работодателей. В настоящее время наличие системы внутреннего комплаенса позволяет работодателю снижать правовые риски и приобретает огромное практическое значение. В систему трудового комплаенса вполне можно встроить комиссию по трудовым спорам [3].

4. Проводить периодический внешний трудовой аудит как независимую проверку соблюдения должностными лицами работодателя норм, в том числе о допуске к работе и заключении трудового договора.

Эти меры будут способствовать формированию имиджа добросовестного работодателя, который не допускает нарушений трудовых прав и к которому работнику будет стимул трудоустроиться.

Таким образом, для правомерного оформления допуска к работе и заключения трудового договора нет необходимости корректировать нормы Трудового кодекса РФ, важно только работодателю научиться эффективно их применять и нивелировать свое не-

желание выполнять трудовые обязанности и соблюдать нормы трудового права по отношению к работнику.

Библиографический список

1. Сапожникова Н.И. Правовое регулирование досрочного пенсионного обеспечения: дис. ... канд. юрид. наук. — Екатеринбург, 2005. — 174 с.

2. Кичигин С.В. Момент вступления трудового договора в силу // Вестник КемГУ. Гуманитарные и общественные науки. — 2019. — № 3 (2). — С. 173–180.

3. Шепелева А.А. Основные направления эффективности внесудебной защиты трудовых прав и законных интересов, или К вопросу о необходимости функционирования комиссии по трудовым спорам // Трудовое право. — 2007. — № 8. — С. 10–20.

References

1. Sapozhnikova N.I. Legal regulation of early pension provision. Diss. ... cand. jurid. sciences. — Yekaterinburg, 2005. — 174 p.

2. Kichigin S.V. The moment of entry into force of the employment contract // Bulletin of KemSU. Humanities and social sciences. — 2019. — № 3 (2). — P. 173–180.

3. Shepeleva A.A. Main areas of effectiveness of extrajudicial protection of labor rights and legitimate interests, or to the question of the need for the functioning of the labor dispute commission // Employment law. — 2007. — № 8. — P. 10–20.



DOI 10.33920/pol-2-2304-02

УДК 349.222.2

СПОСОБЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

Кристина Владимировна Шишкина,

канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры экологического, природоресурсного и трудового права, Удмуртский государственный университет

426000, Россия, г. Ижевск, ул. Университетская, д. 1

E-mail: kvshishkina@mail.ru

В статье рассматриваются проблемы правового регулирования дисциплины труда в организации. Проводится анализ законодательного подхода в части порядка принятия правил внутреннего трудового распорядка организации, внесения изменений. Кроме того, рассматриваются способы обеспечения дисциплины труда — поощрение за труд и привлечение работника к дисциплинарной ответственности. Особое внимание уделяется проблеме невыплаты премий и снижения их размера. Кроме того, отдельно рассматриваются недостатки в правовом регулировании назначения дисциплинарных взысканий.

Ключевые слова: дисциплина труда, дисциплинарный проступок, дисциплинарная ответственность, правила внутреннего трудового распорядка, поощрение за труд.

THE WAYS OF REGULATION OF LABOUR DISCIPLINE

K.V. Shishkina

The article examine an issues of the legal regulation of labour discipline at companies. The author analyze a legislative approach on the procedure for adopting rules of internal labour discipline and its alteration. Besides the author examine the ways of ensuring of labour discipline such as reward and prosecution. Special attention is paid to the problem of non-payment of cash reward and its reduction. In addition, a disadvantages in the legal regulation of the imposition of disciplinary sanctions are considered separately.

Keywords: labour discipline, disciplinary offence, disciplinary liability, rules of internal labour discipline, reward.

Правовое регулирование дисциплины труда имеет важное значение. В условиях рыночной экономики строжайшее соблюдение каждым участником производства, управления и сферы услуг дисциплины труда является одним из немаловажных факторов, обеспечивающих высокую эффективность экономической деятельности каждого хозяйствующего субъекта [1].

Основным актом, регламентирующим дисциплину труда, являются правила внутреннего трудового рас-

порядка. Согласно ч. 4 ст. 189 ТК РФ, правила внутреннего трудового распорядка (далее — ПВТР) — это локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у работодателя. Данный нормативный акт является обязательным для организации.

Буквальное толкование ст. 372 ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что законодателем из процедуры согласования ПВТР исключен единый представительный орган работников. Фактически это означает, что первичные профсоюзные организации, которые объединяют менее половины работников, не вправе участвовать в принятии центрального локального нормативного акта организации, а решение работодателя носит единоличный характер. Более того, учет мнения не предполагает обязательное принятие ПВТР на условиях, которые предложены представителем работников.

СПОСОБЫ ПРИНЯТИЯ ЛНА

Содержание указанного локального акта зависит в том числе от способа его принятия. Так, если правила внутреннего трудового распорядка принимаются в порядке ч. 1 ст. 190 ТК РФ, то их содержание определяется работодателем, но с учетом мнения представительного органа работников.

Следует отметить, что указанный способ является наиболее удобным для работодателя, поскольку процедура согласования, закрепленная в ст. 372 ТК РФ, предусматривает обязанность учесть мнение не всех профсоюзных органов, а только того, который объединяет всех или большинство работников организации. При этом из содержания акта не ясно, какова численность «большинства работников организации».

Полагаем, в этом случае следует применить аналогию закона и распространить положения ст. 31 ТК РФ на указанные отношения, то есть согласовывать ПВТР с первичной профсоюзной организацией, объединяющей более половины состава работников организации. Вместе с тем следует отметить, что буквальное толкование ст. 372 ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что законодателем из процедуры согласования ПВТР исключен единый представительный орган работников. Фактически это означает, что первич-

ные профсоюзные организации, которые объединяют менее половины работников, не вправе участвовать в принятии центрального локального нормативного акта организации, а решение работодателя носит единоличный характер. Более того, учет мнения не предполагает обязательное принятие ПВТР на условиях, которые предложены представителем работников.

Безусловно, в случае недостижения согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Кроме того, выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора. Однако стоит признать, что если локальный нормативный акт не будет противоречить нормам законодательства и процедура не будет нарушена, то оснований для отмены ПВТР нет. Что же касается процедуры коллективного трудового спора, то в конечном итоге он направлен на примирение сторон, но не на признание локального акта незаконным. По этой причине указанные процедуры не позволяют говорить об учете мнения работников при его принятии в полном объеме.

Следует также обратить внимание на порядок изменения ПВТР, принятый работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Статья 190 ТК РФ не предус-

матривает порядок внесения в него изменений. Если руководствоваться аналогией закона, то изменения должны вноситься в порядке ст. 372 ТК РФ. Следовательно, работодатель в большинстве случаев в упрощенном порядке изменяет основной локальный акт организации, что может нарушать трудовые права работников.

Вторым способом принятия является социально-партнерский порядок. Правила внутреннего трудового распорядка могут являться приложением к коллективному договору организации. Этот вариант принятия ПВТР по сравнению с первым более выгоден работникам. Он позволяет не только согласовывать содержание, но и сохранять стабильность его действия, поскольку внесение изменений будет происходить в порядке принятия коллективного договора организации либо в порядке, предусмотренном социальными партнерами. Это не позволит произвольно вносить изменения в ПВТР, зачастую нарушая трудовые права работников.

Несмотря на свободное определение вопросов, подлежащих включению в ПВТР, ряд условий подлежат включению в обязательном порядке. Так, порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работника и работодателя, ответственность работника и работодателя, режим работы и время отдыха, меры поощрения работников и меры взыскания, применяемые к работникам, должны быть в обязательном порядке включены в ПВТР. Однако нормативное закрепление указанных условий посредством простого копирования норм законодательства может создать работодателю серьезную проблему. В случае изменения положений законодательства нормы ПВТР продолжают действовать, если они улучшают положение работников по сравнению с действующим законодательством. Однако в бюджетных организациях соответствующие денежные средства

для их реализации могут быть не выделены. Соответственно, создается патовая ситуация, при которой работники не соглашаются на изменение положений ПВТР, которые предусматривают для них преимущества по сравнению с действующим законодательством, а работодатель не имеет возможности их выполнить.

ПООЩЕНИЕ ЗА ТРУДОВЫЕ ЗАСЛУГИ

Как и любой другой вид дисциплины, дисциплина труда может поддерживаться методом поощрения за труд и методом наказания за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Как справедливо указывает С.А. Соболев, правовые меры морального и материального стимулирования и меры ответственности — это различные по содержанию, но вместе с тем единые по своим конечным целям способы правового воздействия на мотивацию труда работника. При помощи соответствующих правовых стимулов и санкций государство призвано заинтересовать как работодателей, собственников в соблюдении действующего законодательства, улучшении условий труда, так и работников в более продуктивной работе [2].

Вместе с тем хотелось бы обратить внимание еще на один аспект. Дисциплина труда — явление двустороннее. В случае, когда работодатель создает для работника благоприятные условия труда, при которых сохраняется уверенность в соблюдении трудовых прав, отсутствие со стороны работодателя действий, направленных на эксплуатацию труда работника, поддержание социальной справедливости (хотя бы в начальных ее проявлениях), уважительное отношение к личности и труду работника уже сами по себе стимулируют работника исполнять трудовую функцию надлежащим образом. С другой стороны, отсутствие стабильности



Система стимулов, которая содержится в ст. 191 ТК РФ, сложилась достаточно давно и в целом позволяет говорить о ее эффективности. Выбор способа поощрения работников принадлежит работодателю. Вместе с тем поощрение за труд не должно носить произвольный или дискриминационный характер, поскольку утрачивается сама суть стимулирования труда. Особенно это касается случаев, когда поощряются одни и те же работники без учета трудовых заслуг остальных.

трудовых правоотношений, обеспечение квалифицированных кадров, создание системы кумовства как в государственных организациях, так и в негосударственном секторе негативным образом влияют на весь процесс труда, включая и трудовую дисциплину.

Поощрение за трудовые заслуги (в какой бы форме оно ни осуществлялось — моральной или материальной), на наш взгляд, является наиболее эффективным способом обеспечения дисциплины труда. Уже давно установлено, что рабский труд неэффективен, а результативность труда работника, который заинтересован в высокой производительности, позволяет не только достигнуть установленных показателей, но и превзойти их. Следует отметить, что система стимулов, которая содержится в ст. 191 ТК РФ, сложилась достаточно давно и в целом позволяет говорить о ее эффективности. Выбор способа поощрения работников принадлежит работодателю. Вместе с тем поощрение за труд не должно носить

произвольный или дискриминационный характер, поскольку утрачивается сама суть стимулирования труда. Особенно это касается случаев, когда поощряются одни и те же работники без учета трудовых заслуг остальных. В первую очередь это касается группы «приближенных» к руководству лиц, которые поощряются за службу директору, а не за реальные успехи в труде. Это касается как награждения грамотами, присвоения званий, так и материального стимулирования.

Следует отметить, что поощрение за труд в виде выплаты премий в настоящее время является одним из проблемных аспектов на практике. Называя премию в качестве элемента заработной платы работника, работодатель закрепляет, что заработная плата конкретного работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ч. 1 ст. 135 ТК РФ), которые включают в том числе системы премирования. Это предполагает определение размера, условий и периодичности премирования в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 названной статьи), и возможность защиты соответствующих прав работника в судебном порядке (определение Конституционного суда РФ от 21.07.2022 № 2000-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Филимонова Олега Игоревича на нарушение его конституционных прав статьей 129, частями первой и второй статьи 135 и статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации»).

С другой стороны, суды нередко отказывают во взыскании премии, мотивируя это тем, что премирование — вид поощрения за труд, что является правом, а не обязанностью работодателя. Система премирования в настоящее

время устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором. Государство фактически устранилось от регулирования выплат стимулирующего характера. В результате создана ситуация, при которой работодатель принимает самостоятельное решение о начислении выплат стимулирующего характера или их лишении. При этом работники лишены корреспондирующего права требовать даже в том случае, когда определенные показатели были достигнуты. Эту позицию поддерживают также судебные органы, которые считают, что работники не имеют субъективного права на ее получение (апелляционные определения Московского городского суда от 24.04.2015 по делу № 33-15582, от 18.09.2020 № 33-35371/2020).

Полагаем, такое толкование норм противоречит ст. 132 ТК РФ, согласно которой заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Фактически создается ситуация, при которой работник полностью лишается гарантий выплаты части заработной платы даже в том случае, когда достигнуты показатели, установленные в трудовом договоре, коллективном договоре или локальных актах. Если же соответствующие показатели вообще не были установлены, то оплата труда полностью определяется руководителем организации. Это грубейшим образом нарушает право работника на справедливую и в полном объеме выплату заработной платы, частью которой является и премия. Еще больше усугубляет ситуацию внесение в законодательство норм о недопустимости разглашения персональных данных работника. Если раньше работники могли оценить уровень своей заработной платы по отношению к другим работникам, то в настоящее время данная

Поощрение за труд в виде выплаты премий в настоящее время является одним из проблемных аспектов на практике. Называя премию в качестве элемента заработной платы работника, законодатель закрепляет, что заработная плата конкретного работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ч. 1 ст. 135 ТК РФ), которые включают в том числе системы премирования.

информация относится к информации ограниченного доступа, что еще больше усугубляет произвол при начислении премий.

НЕВЫПЛАТА ПРЕМИИ

Другим проблемным аспектом являются снижение размера, невыплата премии и иных выплат стимулирующего характера. Депремирование работников в случае совершения ими дисциплинарного проступка стоит рассматривать не в качестве лишения возможности получения вознаграждения за труд, а в качестве метода воздействия на нарушителя дисциплины труда. Работодатели, воспользовавшись пробелом в правовом регулировании, при малейшем проступке лишают работников выплат стимулирующего характера на длительное время. Особенно остро стоит вопрос для работников бюджетной сферы, поскольку данные выплаты могут в несколько раз превышать размер должностного оклада работника. С одной стороны, очевидно, что если работник ненадлежащим образом исполняет возложенные на него трудовые обязанности, то и премия или иные стимулирующие выплаты как вид поощрения за трудовые заслуги не должны начисляться. С другой стороны, работодатели, воспользовавшись возможностью, могут длительное время не выплачивать стимулирующие выплаты, вплоть до года (на период действия дисциплинарного взыскания).



В ст. 192 ТК РФ закреплены три вида дисциплинарных взысканий — замечание, выговор и увольнение по соответствующему основанию. При отсутствии разъяснений выбор конкретного вида наказания полностью принадлежит работодателю. Очевидно, что самым жестким видом дисциплинарного взыскания является увольнение. Что касается остальных, то анализ нормы позволяет сделать вывод о том, что формального отличия между замечанием и выговором нет.

Следует согласиться с позицией С.А. Соболева о том, что лишение премии и других дополнительных выплат в качестве мер воздействия за нарушение трудовой дисциплины, по сути, является скрытой формой штрафа [2]. В результате работники стали наказываться дважды — применением дисциплинарного взыскания, предусмотренного ст. 192 ТК РФ, и лишением премии. Суды и в этом случае поддерживают работодателя, отказывая в защите нарушенного права (решение Старооскольского городского суда (Белгородская область) № 2-2704/2020 2-2704/2020~М-2512/2020 М-2512/2020 от 13.11.2020 по делу № 2-2704/2020). Все сказанное демонстрирует необходимость совершенствования института поощрения работников за трудовые заслуги, поскольку из механизма поощрения за труд он зачастую превращается в метод воздействия на неугодных руководителей организации работников, в еще один вид дисциплинарного взыскания.

ОСОБЕННОСТИ НАЗНАЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО НАКАЗАНИЯ

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности в качестве другого способа воздействия на трудовое поведение работника имеет множество проблем правового регулирования. Однако в рамках данной статьи хотелось бы остановиться на особенностях назначения дисциплинарного наказания.

Процедура назначения наказания, помимо ст. 193 ТК РФ, предусмотрена в п. 53 постановления пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», согласно которому работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. В этой связи на практике возникают некоторые проблемы в правоприменении.

Во-первых, выбор дисциплинарного взыскания.

В ст. 192 ТК РФ закреплены три вида дисциплинарных взысканий — замечание, выговор и увольнение по соответствующему основанию. При отсутствии разъяснений выбор конкретного вида наказания полностью принадлежит работодателю. Очевидно, что самым жестким видом дисциплинарного взыскания является увольнение. Что касается остальных, то анализ нормы позволяет сделать вывод о том, что формального отличия между замечанием и выговором нет. Однако на практике юрисдикционные органы располагают наказания в иерархии и, следуя принципу соразмерности, полагают, что замечание является самым легким видом ответ-

ственности, которое должно назначаться за незначительные проступки. В результате работодатель, который, не задумываясь (а часто и не зная) о наличии различий между замечанием и выговором, может назначить выговор при совершении первого дисциплинарного проступка небольшой тяжести. Впоследствии суд или контролирующие органы могут счесть его несоразмерным и признать незаконным по причине его несоразмерности.

Во-вторых, учет предыдущего поведения работника.

Как указывалось выше, при назначении дисциплинарного наказания следует учесть предыдущее поведение работника и его отношение к труду. Вместе с тем в законодательстве отсутствует период учета. На практике складывается ситуация, при которой работодатель при определении вида дисциплинарного взыскания, а впоследствии и в суде в ходе рассмотрения дела об обжаловании дисциплинарной ответственности ссылается на то, что работник ранее привлекался к дисциплинарной ответственности, что характеризует его как работника, ненадлежащим образом исполняющего трудовую функцию и не соблюдающего дисциплину труда в организации. Все это позволяет работодателю накладывать максимальные виды дисциплинарных наказаний. Соответственно, складывается ситуация, при которой срок давности ранее наложенных дисциплинарных взысканий вообще не учитывается. Исходя из этого складывается абсурдная ситуация, при которой в уголовном праве при рецидиве преступлений срок давности должен учитываться, в административном праве после истечения срока давности ранее наложенные административные взыскания не учитываются, а в трудовом нет. Фактически дисциплинарные взыскания становятся самыми негативными для лиц видами ответственности.

Аналогичным образом негативной для работника будет ситуация, когда работодатель издает приказ о снятии

дисциплинарного взыскания. Формально это освобождает работника от негативных последствий. Однако примененная формулировка в этом случае имеет важнейшее значение. При отмене дисциплинарного взыскания считается, что его не было. Если же издается приказ о снятии дисциплинарного взыскания, то дисциплинарный проступок, совершенный работником когда-то, также будет учитываться впоследствии работодателем при привлечении работника к ответственности. Соответственно, если работник ранее привлекался к дисциплинарной ответственности, то он весь период работы находится в неравном положении с другими работниками. При этом полученные награды в меньшей степени учитываются судом при рассмотрении указанной категории дел, чем совершенные ранее дисциплинарные проступки.

Таким образом, недостатки в правовом регулировании свидетельствуют о необходимости внесения изменений в законодательство для большей эффективности обеспечения дисциплины труда в организации и у индивидуального работодателя.

Библиографический список

1. *Самойлов В.Г.* Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: общая и специальная: автореф. дис. канд. юрид. наук. — М., 2006. — С. 3.

2. *Соболев С.А.* Правовые способы воздействия на мотивацию труда работника: история и современность: автореф. дис. канд. юрид. наук. — Пермь, 1998. — С. 14.

References

1. *Samoilov V.G.* Disciplinary responsibility in labor law: general and special. Autoref. dis. Ph.D. M., 2006. P. 3.

2. *Sobolev S.A.* Legal ways to influence the motivation of an employee's work: history and modernity. Autoref. dis. Ph.D. Perm, 1998. P. 14.