

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ПРИНЦИП СПРАВЕДЛИВОСТИ

Мироненко Екатерина Игоревна

Кандидат юридических наук, Ростовский
государственный университет путей сообщения
yekaterina.mironenko@yandex.ru

DISCIPLINARY RESPONSIBILITY AND THE PRINCIPLE OF FAIRNESS

E. Mironenko

Summary. The article deals with the issues of the correlation of the principle of justice and disciplinary legal responsibility. The concept of justice in labor law is investigated, as well as the importance of the principle of justice when applying disciplinary measures to an employee. The article also presents various approaches to the definition of justice in the field of legal responsibility.

Keywords: legal responsibility, disciplinary responsibility, principles of law, principle of justice, labor legislation.

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы соотношения принципа справедливости и дисциплинарной юридической ответственности. Исследуется понятие справедливости в трудовом праве, а также значение принципа справедливости при применении к работнику мер дисциплинарной ответственности. В статье также представлены различные подходы к определению справедливости в сфере юридической ответственности.

Ключевые слова: юридическая ответственность, дисциплинарная ответственность, принципы права, принцип справедливости, трудовое законодательство.

Анализ норм трудового законодательства, и в первую очередь, Трудового кодекса Российской Федерации показывает, что справедливость закреплена как принцип трудового права в целом. При этом законодатель не содержит требований соблюдения справедливости при привлечении работника к дисциплинарной ответственности, что на наш взгляд представляет собой не проработанность вопроса соотношения справедливости и такого вида юридической ответственности, как дисциплинарная ответственность.

В юридической науке принципу справедливости отводится особая роль в регулировании общественных отношений в различных сферах жизнедеятельности общества, что соответственно отражается на содержании законодательной базы. При этом трудовое законодательство содержит конкретное описание справедливости в сфере труда, которая согласно ст. 2 ТК РФ выражается через обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска [1]. Кроме того, обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы также можно рассматривать как аспект принципа справедливости в трудовом праве. Такой подход к содержанию справедливости во многом соответствует содержанию

ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 года. Так согласно указанному документу содержание права работников на справедливые условия труда состоит из права справедливую заработную плату, право на равное вознаграждение за труд равной ценности [2].

Такая трактовка содержания общеправового принципа справедливости в трудовом законодательстве не отражает реального смыслового значения. На наш взгляд, это достаточно узкий подход к содержанию принципа справедливости, поскольку понятие справедливости емкое и многоаспектное, поэтому хотя бы на уровне теоретического осмысления необходимо осуществлять анализ принципа справедливости, особенно во взаимосвязи с юридической ответственностью, и в нашем случае с дисциплинарной ответственностью.

Дисциплинарная ответственность — это особый вид правового отношения между работодателем и работником, в котором работник соблюдает дисциплину труда, осознает значения своих действий и в случае совершения дисциплинарного проступка, а именно нарушения трудовой дисциплины, а также требований трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе трудового договора, обязан претерпевать меры дисциплинарного воздействия (взыскания), соответствующие обстоятельствам совершенного проступка, причинам и тяжести нарушения. Формулирование понятия дисциплинарной ответственности

ности через определение правоотношения позволяет раскрыть многоаспектность этой категории с двумя формами реализации — добровольной юридической ответственности и принудительной. Нормативного определения дисциплинарной ответственности трудовое законодательство не содержит. При этом вопрос о соотношении справедливости и юридической ответственности, в том числе дисциплинарной, в правовой литературе поднимается неоднократно. При этом, справедливость преимущественно рассматривается как принцип юридической ответственности [3]. Но есть и другие подходы.

И.В. Смирнов считает, что карательное воздействие юридической ответственности должно неукоснительно соответствовать справедливости и всем ее критериям [4, с. 16].

А.В. Полячкова и Е.В. Тимошина принцип справедливости юридической ответственности описывают как «соответствие применяемых мер ответственности тяжести совершенного правонарушения» [5, с. 444].

М.Б. Мироненко называет принцип справедливости юридической ответственности системообразующим. Автор формулирует принцип справедливости как «основополагающую идею, заключающуюся в соответствии юридической ответственности равенству, гуманизму, естественным правам человека» [6, с. 6].

Несмотря на различные подходы к определению справедливости предельно ясно, что справедливость и юридическая ответственность взаимосвязаны, и требования справедливости присущи для каждого вида юридической ответственности, в том числе и для дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарная ответственность имеет свои особенные черты, такие, например, как односторонность, т.е. применение мер дисциплинарной ответственности возможно только работодателем по отношению к работнику и не наоборот. Это отличает дисциплинарную ответственность от таких видов юридической ответственности как гражданско-правовая и материальная ответственность, при которых применение мер принуждения возможно каждой из сторон правового отношения. Для восстановления нарушенных работодателем прав, свобод и законных интересов работника необходимо подключать механизмы административной и уголовной ответственности работодателя. Учитывая односторонность дисциплинарной ответственности, а также неравное и в каком-то смысле зависимое положение работника от работодателя, необходимо, чтобы применение мер дисциплинарной ответственности соответствовало требованиям справедливости. Слишком мягкие меры дисциплинарного взыскания

могу не иметь должного воздействия на нарушителя дисциплины и дедисциплинировать трудовой коллектив в целом. Слишком суровые меры также не будут способствовать достижению целей и задач дисциплинарной ответственности, вызывать социальную напряженность в организации. Борьба с правонарушениями, в том числе с дисциплинарными проступками отдельных работников, должна осуществляться в строгом соответствии с требованиями принципа справедливости юридической ответственности, который обеспечивает неприкосновенность правопослушного работника и неотвратимость мер дисциплинарного воздействия за нарушение трудовой дисциплины.

Не вызывает сомнения, что главной основой справедливости юридической ответственности является, прежде всего, справедливость правовых норм — в нормативно-установленных санкциях должно заключаться справедливое и разумное взаимное соответствие между противоправным действием и теми последствиями, которые должны наступить для виновного субъекта.

При этом подход законодателя к установлению порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности показывает, что требования соблюдения справедливости юридической ответственности в исследуемых нормах содержится. Так, в соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка работодатель может применить к работнику только одно дисциплинарное взыскание. Кроме того, Трудовым кодексом закреплен закрытый перечень видов дисциплинарных наказаний, что исключает самоуправство работодателя при привлечении работника к дисциплинарной ответственности. Также законодательно установлена обязанность работодателя установить причины и обстоятельства совершения работником дисциплинарного проступка до вынесения приказа о назначении дисциплинарного взыскания работнику. Получение от работника объяснения позволяет исключить применение мер дисциплинарной ответственности за невиновное поведение, что соответствует требованиям справедливости привлечения к юридической ответственности.

Трудовым законодательством установлен срок привлечения работника к дисциплинарной ответственности, включая сроки с момента совершения дисциплинарного проступка работником, а также сроки с момента обнаружения дисциплинарного проступка работодателем. Установления срока давности — один из критериев справедливости юридической ответственности.

В случае, если работник оспаривает в суде законность привлечения его к дисциплинарной ответственности

ности, работодатель обязан доказать, что при применении к работнику дисциплинарного взыскания, работодателем были соблюдены общие принципы юридической, а соответственно и дисциплинарной, ответственности, к которым относятся принципы справедливости, законности, гуманизма, равенства, соразмерности и вины. При этом Пленум Верховного Суда Российской Федерации указывает судам, что в судебном разбирательстве «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, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду» [7].

Справедливость представляет собой один из принципов дисциплинарной ответственности, поскольку к процессу привлечения работника к этому виду юридической ответственности трудовое законодательство устанавливает перечень справедливых требований, среди которых недопустимость повторной ответственности за один и тот же дисциплинарный проступок; соразмерность меры взыскания совершенному про-

ступку, характеру и степени опасности деяния, обстоятельствам его совершения и личности работника и др.

Соотношение справедливости и дисциплинарной ответственности должна проявляться не только в том, какая мера дисциплинарного взыскания применена к нарушителю трудовой дисциплины, но и в том, как эта мера ответственности применяется к виновному работнику. Выбор и назначение меры взыскания затрагивает интересы многих субъектов, которые имеют, в том числе противоречивые стремления: работодатель, виновный работник и весь трудовой коллектив в целом. И здесь проявляется общее требование справедливости, которое выступает критерием оценки применяемых мер дисциплинарной ответственности. С общечеловеческих и правовых позиций справедлива такая мера дисциплинарной ответственности, применяемая к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, которая отвечает одновременно следующим требованиям: законность, целесообразность и своевременность. Порядок взаимосвязанных действий, совершаемых работодателем при привлечении работника к дисциплинарной ответственности, должен соответствовать требованию справедливости.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации // СПС Консультант Плюс. Дата обращения 06.12.2022.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. 16.12.1966 // СПС Консультант Плюс. Дата обращения 06.12.2022.
3. См.: Какимова М.Ш. Социальная справедливость как принцип общенародного права. — Автореф. дис.к.ю.н. — Саратов, 1990.; Епифанов Б.В. Принцип социальной справедливости в уголовном праве. — Автореф. дис.к.ю.н. — СПб, 1993.; Попов А.Н. Принцип справедливости в уголовном праве. — Автореф. дис.к.ю.н. — СПб, 1993 и др.
4. Смирнов И.В. Ответственность в контексте теории правового государства. // История государства и права, 2007, № 9. — С. 16–18.
5. Полячков А.В., Тимошина Е.В. Общая теория права: Учебник. — С-Пб., 2005—472 с.
6. Мироненко М.Б. Принципы юридической ответственности в системе принципов права. — Автореф. дис.к.ю.н., — Саратов, 2001. — 26 с.
7. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС Консультант Плюс. Дата обращения 06.12.2022.

© Мироненко Екатерина Игоревна (yekaterina.mironenko@yandex.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»