

На правах рукописи

Таруф -

ПАНТЮХИНА АННА ПАВЛОВНА

**РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ
РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОСНОВАНИЯМ, СВЯЗАННЫМ С ВИНОВНЫМ
ПОВЕДЕНИЕМ РАБОТНИКА (ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ
ПРОБЛЕМЫ)**

12.00.05 - трудовое право; право социального обеспечения

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени

кандидата юридических наук



16 MAR 2013

Москва – 2013

Диссертация выполнена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

Научный руководитель: доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист РФ, почетный работник высшего профессионального образования
Тучкова Эльвира Галимовна

Официальные оппоненты: доктор юридических наук, профессор, заведующая кафедрой трудового права Уральской государственной юридической академии
Головина Светлана Юрьевна

кандидат юридических наук,
заместитель председателя Московского городского суда
Агафонова Галина Александровна

Ведущая организация: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования
«Кабардино-Балкарский государственный университет имени Х.М. Бербекова»

Защита состоится 23 мая 2013 года в 14.00 на заседании диссертационного совета Д 212.123.03 при Московском государственном юридическом университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) по адресу: 123995, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9, зал заседаний диссертационного совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА).

Автореферат разослан «20» апреля 2013 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,
доктор юридических наук, профессор


И.О. Краснова

Актуальность темы исследования. Несмотря на значительное число научных работ, посвященных исследованию проблемы прекращения трудового договора по инициативе работодателя, в том числе и по основаниям, связанным с виновным поведением работника, актуальность темы данного диссертационного исследования не только сохраняется, но и усиливается. Это объясняется тем, что по мере обострения противоречий между трудом и капиталом, носящих объективный экономический характер, нарушение норм трудового права принимает все более массовый характер. Складывается парадоксальная ситуация, связанная с тем, что резко снижается эффективность таких основных функций трудового права, как охранительная и защитная.

Кроме того, актуальность исследования заключается в том, что в условиях рыночной экономики на первый план выходит экономическая функция трудового права. Одним из правовых институтов, призванных способствовать эффективной реализации трудовым правом данной функции, является институт дисциплины труда. Непременное условие получения хороших результатов экономической деятельности - это высокий уровень дисциплинированности работников, что должно обеспечивать работодателю стабильность экономических показателей, а работникам достойную заработную плату. Право работодателя применить к работнику в связи с его противоправным поведением крайнюю меру дисциплинарного взыскания - увольнение преследует цель защиты его экономического интереса. В то же время, защищая экономические интересы работодателя, законодатель жестко ограничивает данное право, во-первых, исчерпывающим перечнем случаев, когда такое увольнение допускается, и, во-вторых, обязанностью работодателя соблюсти определенный порядок увольнения. Как показывает правоприменительная практика последних лет, из всех увольнений по инициативе работодателя наибольшую часть составляют увольнения за нарушение трудовой дисциплины. Одной из причин такого положения, на наш взгляд, является дефект норм, регулирующих расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновным поведением работника, порождающих в некоторых случаях неоднознач-

ное понимание используемых понятий и категорий, а также не учитывающих новые социально-экономические условия.

Цель и задачи исследования.

Целью диссертации является комплексное исследование проблем расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанным с виной работника, анализ судебной практики и разработка на этой основе предложений по совершенствованию законодательства.

Достижение названной цели осуществлялось путем решения следующих основных задач:

- проведение сравнительного анализа таких понятий, как «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора», «увольнение работника»;
- определение содержания и соотношения понятий «виновное поведение» и «дисциплинарный проступок»;
- рассмотрение системы гарантий при прекращении трудового договора по основаниям, связанным с виновным поведением работника;
- исследование истории развития законодательных положений, регулирующих расторжение трудового договора за виновные действия работника;
- анализ условий увольнения работника по определенному основанию, связанному с его виной;
- изучение процедуры прекращения трудового договора и порядка его оформления;
- выявление пробелов в правовом регулировании прекращения трудового договора за виновные действия работника;
- анализ судебной практики применения той или иной нормы, закрепляющей конкретное основание расторжения трудового договора.

Методологическая и теоретическая основы исследования.

В основу проведенного исследования положен общенаучный диалектический метод познания и его разновидности: исторический, метод логическо-

го анализа, сравнительно-правовой метод. Также применяются специальные методы исследования, такие как функциональный, системный, технико-юридический метод.

Теоретической основой данной работы являются труды российских ученых, исследовавших проблемы трудового договора: А.А. Абрамовой, К.А. Абжанова, Г.А. Агафоновой, Е.М. Акоповой, Н.Г. Александрова, Э.Н. Бондаренко, Л.Ю. Бугрова, И.С. Войтинского, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, А.З. Доловой, И.Я. Киселева, А.М. Куренного, И.А. Костян, Р.З. Лившица, А.М. Лушников, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, О.М. Медведева, Ю.П. Орловского, А.Е. Пашерстника, А.С. Пашкова, Ю.Н. Полетаева, О.В. Смирнова, И.О. Снигирёвой, А.И. Ставцевой, Л.А. Сыроватской, Л.С. Таля, М.Ю. Тихомирова, В.Н. Толкуновой, Е.Б. Хохлова, Е.П. Циндякиной, И.С. Цыпкиной, Л.А. Чикановой и других ученых.

Использованы также труды ученых-теоретиков права, работы по философии и другим общественным наукам.

Эмпирическую базу исследования составили: нормы действующего законодательства, в первую очередь Трудового кодекса РФ, разъяснения руководящих судебных органов, в частности Пленума Верховного Суда РФ, материалы судебной практики, а также нормы советского законодательства о труде и Постановления Пленума Верховного Суда СССР.

Кроме того, в настоящем исследовании дан анализ практики рассмотрения трудовых споров в Московском городском суде, Московском областном суде и других судах.

Объектом исследования являются теоретические положения науки трудового права, а также законодательные и правоприменительные положения, касающиеся прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя по основаниям, связанным с виновными действиями работника.

Предмет исследования составляют теоретические и практические проблемы правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанным с виной работника.

Научная новизна исследования состоит в том, что оно, являясь продолжением научного поиска наиболее оптимальной модели правового регулирования прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя, адекватно отвечающей потребностям рыночной экономики, дополняет ранее состоявшиеся исследования данной проблемы научным анализом правовых положений, устанавливающих особенности прекращения трудового договора за виновные действия работника, который позволил выявить соответствующие пробелы в действующем трудовом законодательстве РФ и обосновать предложения, направленные на его дальнейшее совершенствование.

Кроме того, прослежена история развития правовых норм, регламентирующих расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанным с виной работника, которая представляет научный интерес и дает возможность при принятии новых решений оценивать их перспективность с позиции прошлого опыта.

Научная новизна определяется также самой темой работы и подходом к ее исследованию, предложенной постановкой цели и задач, основными теоретическими выводами и предложениями по совершенствованию правового регулирования прекращения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанным с виновным поведением работника.

Основные существенные выводы, характеризующие научную новизну исследования, отражаются в следующих положениях, выносимых на защиту:

1. На основе анализа исторического аспекта формирования правовых норм, закрепляющих те или иные основания увольнения за виновные действия работника, как в дореволюционный период, так и на различных этапах советской эпохи, выявлена закономерность обусловленности их содержания конкретными социально-экономическими условиями, существовавшими в стране в момент их принятия.

2. Учитывая, что обоснованность увольнения за виновное поведение связана с невыполнением либо ненадлежащим выполнением работником возложенных на него трудовых обязанностей, принципиально важное значение

имеют такие понятия, как профессия, специальность, квалификация, должность, которыми эти обязанности обусловлены. Поскольку их определение в Трудовом кодексе отсутствует, в диссертации обосновывается предложение о дополнении главы 1 ТК статьей 1.1 «Основные понятия в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений», в которой следует закрепить легальные определения указанных выше понятий.

3. Представляется непоследовательной позиция законодателя, который в понятие трудовой функции включил «конкретный вид поручаемой работы». Такое расширение содержания данного понятия, во-первых, создало трудности при отграничении обязанностей, вытекающих из трудового договора, от обязанностей гражданско-правового характера, и во-вторых, фактически предоставило работодателю возможность произвольного их расширения, поскольку нормативного закрепления единой видовой классификации соответствующих работ не существует. В связи с этим в диссертации предлагается вернуться к прежней редакции ст. 15 ТК, конкретизировавшей трудовую функцию выполнением работы по определенной профессии, специальности, должности и соответствующим уровнем квалификации.

4. С целью устранения теоретической коллизии и сохранения целостности системы российского права обосновывается необходимость изменения формулировки подпункта «г» пункта 6 ч. 1 ст. 81 ТК, в котором в качестве самостоятельных оснований для увольнения указаны «хищение», «растрата». Согласно УК РФ, растрата – это лишь один из видов хищения, наряду с кражей, мошенничеством, грабежом и разбоем. Указанную норму предлагается сформулировать следующим образом: «совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях».

5. Действующее трудовое законодательство не содержит перечня действий работника, которые могут являться основанием для утраты к нему до-

верия со стороны работодателя. В целях усиления гарантий права на труд и определения общего вектора правоприменительной практики, в диссертации обосновывается предложение о дополнении п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК примерным перечнем виновных действий работника, которые могут служить основанием для утраты доверия к нему со стороны работодателя, в следующей редакции: «Совершение работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, виновных действий, дающих основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (получение оплаты за услуги без соответствующих документов, обвешивание, обсчет, обмеривание, нарушение правил продажи спиртных напитков или выдачи наркотических лекарственных средств, выдача денежных сумм без соответствующего оформления и т.п.)».

6. Разработан критерий, в основу которого положена степень отклонения руководителя (его заместителя) от предписаний, установленных в трудовом договоре, должностной инструкции или правилах внутреннего трудового распорядка, позволяющий оценивать нарушение руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей как грубое при увольнении по п. 10 ст. 81 ТК.

7. Предложено дополнить ст. 336 ТК частью второй, которая давала бы легальное определение грубого нарушения устава образовательного учреждения и психического насилия над личностью обучающегося, воспитанника: «Грубым нарушением устава образовательного учреждения признается совершение работником проступка, противоречащего основным целям и задачам образовательного учреждения, а также принципам осуществления образовательной деятельности, закрепленным в уставе. Психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника признается такое отношение к обучающемуся, воспитаннику, которое имеет своим результатом причинение ему нравственных страданий и не наносит физического вреда».

8. Внесен ряд других предложений, направленных на совершенствование действующего трудового законодательства в части правового регулиро-

вания расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанным с виновными действиями работника.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что обоснованные в нем выводы и предложения развивают и дополняют ряд положений науки трудового права и могут быть использованы в учебном курсе по российскому трудовому праву.

Практическая значимость диссертационной работы заключается в том, что сформулированные в ней выводы и рекомендации могут быть использованы в процессе совершенствования механизма правового регулирования трудовых отношений, для оптимизации нормотворческой и правоприменительной деятельности, а также при разработке изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ.

Апробация результатов исследования. Работа подготовлена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), где проведено ее обсуждение и рецензирование. Основные положения работы изложены в трех опубликованных статьях.

Достоверность и обоснованность научных положений и выводов, содержащихся в диссертации, обеспечена применением современных методов исследования, системным анализом соответствующего законодательства, судебной практики, а также концепций ведущих ученых в области трудового права.

Объем и структура работы определяются целью и задачами диссертационного исследования. Работа состоит из введения, трех глав, объединяющих девять параграфов, заключения и библиографического списка.

СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обосновывается актуальность темы диссертации, ее научное и практическое значение, определяется степень ее разработанности, обозначаются цели и задачи исследования, характеризуются теоретические и ме-

тодологические основы работы, отмечается ее научная новизна, приводятся сведения об апробации полученных результатов.

В первой главе «Гарантии права на труд при прекращении трудового договора» три параграфа. В них рассматриваются общее понятие и виды гарантий, гарантии работникам при прекращении трудового договора и гарантии при расторжении трудового договора по основаниям, связанным с виновными действиями работника.

В первом параграфе освещаются различные подходы к определению понятия «гарантии», делается вывод, что гарантии - это собирательное понятие, охватывающее как существующие условия государственной жизни, так и предусмотренные в специальных актах государства меры по обеспечению и защите прав граждан.

Также рассматриваются различные классификации гарантий, из чего делается вывод, что гарантии можно классифицировать на общие и специальные. Общими гарантиями являются объективные (экономические, политические, идеологические) условия общественной жизни, в которых осуществляется правовое регулирование. С этой точки зрения, общие гарантии включают в себя экономические, политические, социальные, правовые и идеологические условия. Под специальными гарантиями понимаются юридические и организационные средства, предназначенные исключительно для обеспечения законности.

Автором рассматривается каждый из указанных видов общих и специальных гарантий.

Особое внимание уделено юридическим гарантиям, их видам и примерам в трудовом праве. Рассматриваются следующие их виды:

- 1) средства предупреждения правонарушений;
- 2) средства обнаружения (выявления) правонарушений;
- 3) средства пресечения правонарушений;
- 4) меры защиты нарушенных прав;
- 5) юридическая ответственность.

Во втором параграфе проанализированы юридические гарантии в сфере трудового права, а именно гарантии работникам при прекращении трудового договора. Рассматривая гарантии как системное явление, автор констатирует, что применение гарантий при увольнении работника требует учета их взаимосвязи и взаимообусловленности.

Автор приходит к выводу, что основной гарантией от незаконного прекращения трудового договора является наличие законодательно закрепленных оснований увольнения и соблюдение определенной процедуры, предусмотренной либо ст.193 ТК, если имеет место дисциплинарный проступок, либо ст.84¹ ТК, если трудовой договор прекращается по иным основаниям. Исходя из этого, а также учитывая, что одна из особенностей метода трудового права состоит в сочетании государственного и договорного регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, диссертант определяет, что в сфере прекращения трудового договора преобладает государственное регулирование. Это служит важной гарантией от необоснованного увольнения и позволяет защитить работника как наиболее уязвимую сторону трудовых правоотношений. Однако в данном случае необходимо также учитывать, как государственное регулирование коррелируется с принципом свободы труда, свободы трудового договора. Ведь данный принцип предполагает свободу вступления в трудовые отношения, свободу в определении содержания трудового договора, включая и свободу его изменения, и свободу сторон прекратить трудовое правоотношение. В диссертации акцентируется внимание на том, что сочетание в трудовом праве государственного регулирования с договорным обуславливает принципиальные отличия в перечне тех оснований, с которыми законодательство связывает возможность прекращения трудового договора. При расторжении гражданско-правового договора в полной мере действуют принципы равноправия сторон и недопустимости одностороннего отказа от исполнения договора. В трудовых же отношениях право работника на расторжение трудового договора в одностороннем порядке законом не ограничивается, в то же время работодатель вправе уволить работника лишь в

предусмотренных законом случаях, перечень которых исчерпывающий, и с соблюдением законодательно закрепленного порядка увольнения. В этом проявляются публично-правовые начала в регулировании трудовых отношениях, призванные обеспечить их стабильность.

В третьем параграфе дается сравнительный анализ таких понятий, как «виновное поведение» и «дисциплинарный проступок». Автор согласен с высказанным в литературе мнением о том, что понятие «виновное поведение» - более широкое. Дисциплинарный проступок, являясь разновидностью виновного поведения, в то же время отличается составом правонарушения¹. Диссертант утверждает, что при квалификации того или иного поведения как виновного, главным признаком является наличие вины и только. Если же говорить о дисциплинарном проступке, то, исходя из общей теории права, любое правонарушение, в том числе дисциплинарный проступок, должно обладать составом, в котором вина лишь один из его элементов.

В работе рассмотрены различные научные подходы к определению понятия и признаков дисциплинарного проступка, начиная с учения основателя науки трудового права Л.С. Таля, до легального закрепления соответствующих категорий в Трудовом кодексе РФ. Проанализированы элементы состава дисциплинарного проступка.

Автором предпринята попытка с философских позиций осмыслить проблему справедливости применённого дисциплинарного взыскания. Детально рассматривается порядок применения дисциплинарных взысканий.

Особое внимание в диссертации обращается на гарантии работникам, являющимся руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы. Их увольнение по пп. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК допускается, помимо общего порядка, только с предварительного согласия соответствующего высшего выборного профсоюзного органа (процедура получения такого согласия урегулирована статьей 374 ТК). Причем расторжение трудового до-

¹ Костян И.А. Прекращение трудового договора. - М. : МЦФЭР, 2009. – с. 103

говора по указанным выше основаниям с данными работниками осуществляется в таком же порядке и после окончания срока их полномочий (в течение 2-х лет), что закреплено в ст. 376 ТК.

В то же время Конституционный Суд в своем Определении от 3 ноября 2009 г. N 1369-О-П «По жалобе открытого акционерного общества «Судо-строительный завод «Лотос» на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации» признал указанное положение ст. 374 ТК не действующим и не подлежащим применению, как являющееся аналогичным ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ и п. 3 ст. 25 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ранее признанным Конституционным Судом не соответствующими Конституции РФ¹.

Своими решениями Конституционный Суд снизил уровень гарантий, ранее предоставленных указанной категории работников. Как известно, в Российской Федерации не должны издаваться законы, отменяющие или умаляющие права и свободы человека и гражданина (ч. 2 ст. 55 Конституции РФ), за исключением случаев, когда такие ограничения введены федеральным законом, в частности в целях защиты прав и законных интересов других лиц (ч. 3 ст. 55 Конституции). Здесь имеет место как раз такой случай, на что и указывает Конституционный Суд в Постановлении от 24 января 2002 г. Исходя из этого, автору такое решение представляется оправданным, поскольку данные работники пользовались необоснованными преимуществами, по сравнению с другими работниками, что создавало предпосылку для злоупотребления правом.

Однако на данный момент имеет место противоречие, связанное с тем, что законодатель не внес изменений в Трудовой кодекс, хотя, в соответствии

¹ Постановление Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г. N 3-П «По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово»

с Федеральным конституционным законом от 21 июля 1994 г. (ред. от 25 декабря 2012 г.) N 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации», данная норма не должна применяться, поскольку признана недействующей. В целях обеспечения единообразного правового регулирования, логичности и стройности системы трудового права необходимость однозначного решения указанной проблемы для всех очевидна.

Вторая глава «Основания расторжения трудового договора, связанные с виновным поведением работника» так же состоит из трех параграфов.

В первом параграфе дан исторический очерк правового регулирования оснований прекращения трудового договора в связи с виновными действиями работника.

Автор отмечает, что в дореволюционной России вопросы трудового договора, как и в целом трудового права, не имели четкого законодательного регулирования, а существовавшие нормы носили фрагментарный характер.

Впервые отдельные положения, касающиеся увольнения работников, появились только в Законе от 3 июня 1886 г. «Об утверждении проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции», которые позднее вошли в Устав о промышленности фабрично-заводской и ремесленной 1893 г.

Расторжению договора найма по инициативе администрации была посвящена ст. 105 Устава 1893 г. Основаниями в данном случае являлись следующие обстоятельства:

- 1) неявка рабочего на работу более трех дней сряду или в сложности более шести дней в месяц без уважительных причин;
- 2) неявка более двух недель сряду по уважительным причинам;
- 3) привлечение рабочего к следствию и суду по обвинению в преступном действии, влекущем за собой наказание не ниже тюремного заключения;
- 4) дерзость или дурное поведение, если они угрожают имущественным интересам фабрики или личной безопасности фабричной администрации;

5) обнаружение у рабочего «заразительной болезни».

Автором детально рассмотрено каждое из указанных оснований, дан сравнительный анализ с современными основаниями увольнения.

Диссертант отмечает, что в сфере прекращения трудового договора за виновное поведение работника Закон 1886 г., а затем и Устав 1893 г. содержал много положений, ставящих работника в неравное положение с работодателем. К примеру, работодатель мог расторгнуть договор в любое время вследствие «дерзости» или «дурного поведения» работника, под которые, в принципе, можно было подвести любое действие, поскольку эти понятия являются оценочными и трактуются работодателем субъективно, исходя из его представлений о нравственности и должном поведении. Даже если работодатель и не расценивал действие работника как дурное, он мог просто прикрыться этим термином для избавления от ненужного работника. В то же время рабочий был вправе требовать расторжения срочного договора только в судебном порядке и при наличии уважительных причин, таких как: побои со стороны администрации, неуплата заработной платы и др. Более того, обязательная сила договора личного найма обеспечивалась возможностью уголовного преследования работника за одностороннее самовольное прекращение договора¹.

Автор видит причины такого жесткого регулирования в особенностях политического, экономического и социального развития Российской Империи. Не так давно (по историческим меркам) отменили крепостное право, которое просуществовало несколько столетий и сформировало особые социальные отношения, особую идеологию неравенства, которая не могла искорениться вплоть до начала XX века. В соответствии с этой социальной идеологией, как полагает автор, наемный работник был для предпринимателя тем же крепостным, отсюда отношение к нему не как к личности, а как к одному из средств производства, способствующему увеличению объемов продукции и

¹ Луиц М.Г. Из истории фабричного законодательства, фабричной инспекции и рабочего движения: Сб. статей. М., 1909. С. 114–221

прибыли предприятия. И эти взгляды получили законодательное закрепление, поскольку государственные органы и их должностные лица пока еще тоже не осознавали новых социально-экономических реалий. К тому же, существующая в России форма правления - абсолютная монархия - по своей сути также не располагала к узаконению всеобщего равенства, к гуманистической идеологии, что выражалось и в отсутствии Конституции, и в пренебрежении естественными и неотчуждаемыми правами и свободами личности.

Дальнейшее правовое регулирование прекращения трудового договора в связи с нарушением работником трудовой дисциплины осуществлялось уже в рамках советских кодексов законов о труде – КЗоТ 1918 г., КЗоТ 1922 г. и КЗоТ 1971 г., в связи с чем в работе проводится их общий и сравнительный анализ с современным трудовым законодательством.

Диссертант отмечает, что с конца 1920-х годов наступает новый исторический этап в правовой регламентации трудовых отношений, связанный с жестким административно-командным регулированием и практически сведением к нулю их договорной природы. Этой тенденции положило начало Постановление НКТ СССР от 29 октября 1929 г., согласно которому значительная часть работников лишалась права на судебную защиту по спорам о восстановлении на работе и в случае обжалования дисциплинарных взысканий. Вместо этого предполагался административный порядок обжалования дисциплинарных взысканий, в том числе увольнений, путем обращения в вышестоящие органы.

В этот исторический период существенно трансформируются и основания прекращения трудового договора в связи с нарушением работником трудовой дисциплины. С конца 1932 г. разрешено увольнять работников, не явившихся на работу без уважительной причины в течение хотя бы одного дня. Но апогея ситуация достигла с принятием президиумом Верховного Совета СССР 26 июня 1940 г. указа «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений». П. 3 данного акта гласил:

«Установить, что за прогул без уважительной причины рабочие и служащие государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений предаются суду и по приговору народного суда караются исправительно-трудовыми работами по месту работы на срок до 6 месяцев с удержанием из заработной платы до 25%». Более того, п. 6. вводил уголовную ответственность директоров предприятий за уклонение от предания суду лиц, виновных в прогулах без уважительных причин.

Пленум Верховного суда СССР в своем постановлении от 23 июля 1940 г. разъяснял, что в случае повторного нарушения трудовой дисциплины к работнику применяется уголовная ответственность в виде тюремного заключения. Кроме того, совместным приказом Наркомата юстиции СССР и Прокуратуры СССР от 22 июля 1940 года № 84/133 опоздания на работу и с обеда более чем на 20 минут или уход с работы раньше на 20 минут приравнивались к прогулам.

Автором предпринята попытка вывести такие жесткие меры ответственности из особенностей советского режима, в частности политики И.В. Сталина. Ведь именно в 30-е – 40-е годы все усилия общества направляются на выполнение целей и задач оборонной промышленности и нарушения в любой сфере общественной жизни (экономической, политической и даже духовной) караются репрессиями, как несоответствующие общепринятой идеологии и целям социалистического строительства, а в 40-е годы еще и общенародной цели победы в Великой Отечественной Войне. В связи с этим и нарушение работником трудовой дисциплины рассматривается как посягательство на устой советского общества и характеризует его как антиобщественный элемент. Как утверждает автор, в этот период трудовая дисциплина фактически перестает быть предметом локального нормативного регулирования конкретного предприятия, и становится объектом государственного значения и регламентации. Вопросы применения дисциплинарных взысканий, в том числе увольнения, решаются работодателем не по своему усмотрению, а в соответствии с актами высших государственных органов.

При исследовании оснований увольнения по КЗоТ 1971 г., диссертант отмечает, что систематическое нарушение трудовой дисциплины на современном этапе трансформировалось в расторжение трудового договора за неоднократное нарушение. На момент действия КЗоТ 1971 г. понятие «систематичности» не имело однозначного толкования в научной литературе. Но большинство ученых определяли ее как повторное нарушение трудовой дисциплины в течение года¹. В п. 3.2 Разъяснения Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 25 октября 1983 г. № 240/22-31 «О некоторых вопросах, связанных с применением законодательства об укреплении трудовой дисциплины» было дано определение систематичности именно как повторности. В этой связи в диссертационной работе предлагается авторский подход к соотношению понятий «систематичность» и «повторность», что позволяет сделать вывод об их принципиальном различии. По мнению автора, система предполагает наличие нескольких взаимосвязанных элементов, систематичность того или иного поведения прослеживается только путем долгих наблюдений. К тому же акты недобросовестного поведения должны обладать определенной степенью периодичности. Так, например, нельзя говорить о систематичности, если между допущенными нарушениями прошел год и более.

Если же говорить о таком понятии как «повторность», то данный термин предполагает совершение определенного проступка во второй раз. Таким образом, автор полагает, что систематическое нарушение трудовых обязанностей означает наличие более двух дисциплинарных проступков в течение года.

По мнению диссертанта, именно такое неоднозначное понимание категории «систематичность» и привело к отказу законодателя от этого понятия в ТК РФ.

Во втором параграфе рассматриваются условия увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, т.е. в случаях неоднократного нарушения работником без ува-

¹ См. Пашерстник А.Е. Рассмотрение трудовых споров. – М., 1958. – С. 103; Смирнов О.В. Приём, увольнение и восстановление на работе. – М., 1958. – С. 29; Абжанов К.А. Трудовой договор по советскому праву. – М., 1964. – С. 112

жительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Автор приходит к выводу, что перечень локальных нормативных актов, которые могут содержать трудовые обязанности работника, не является исчерпывающим, в связи с чем предпринята попытка очертить круг требований, предъявляемых к самому локальному акту, чтобы уяснить, в каких случаях такой акт будет иметь юридическую силу и, соответственно, в каких случаях увольнение работника за неисполнение обязанностей, содержащихся в данном акте, будет правомерным.

Так, диссертант предлагает при принятии локальных актов руководствоваться следующими требованиями:

1. Акт должен быть принят компетентным органом организации.
2. Локальные нормативные акты оформляются на бланках, включающих:
 - 1) наименование организации;
 - 2) наименование вида документа;
 - 3) дату регистрации (дату утверждения документа);
 - 4) регистрационный номер;
 - 5) место составления документа.
3. Оформляющая часть документа должна содержать совокупность реквизитов, подтверждающих подлинность документа и достоверность содержащихся в нем сведений (подпись составителя, визы согласования документа) а также вспомогательные делопроизводственные отметки об исполнении документа и направлении его в дело.
4. Проект локального нормативного акта подписывается его разработчиком.
5. Локальный нормативный акт может утверждаться посредством издания приказа работодателя, на который делается ссылка в грифе утверждения.
6. Локальные акты, которые принимаются с учетом мнения представительного органа работников, должны иметь специальный гриф.

7. Поскольку работодатель обязан ознакомить работника под роспись с локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, письменным подтверждением этого факта служит виза ознакомления. Она включает наименование должности работника, его личную подпись, ее расшифровку и дату.

В диссертационной работе автор анализирует понятие трудовой функции, в результате чего приходит к выводу, что законодатель был непоследователен при включении в указанное понятие конкретного вида поручаемой работнику работы. Диссертант утверждает, что такое широкое определение трудовой функции создает затруднения для правоприменителей при отграничении трудового договора от гражданско-правового. Один из основных критериев отличия этих договоров состоит в том, что работа по трудовому договору носит длящийся характер, в то время как работа по гражданско-правовому договору заканчивается выполнением индивидуально-определенного задания. Диссертант приходит к выводу, что трудовая функция должна заключаться в регулярном выполнении работником определенных трудовых обязанностей, закрепленных в трудовом договоре, в локальных нормативных актах, и не может сводиться к выполнению разовых поручений работодателя. В связи с этим, автором предложено изъять из определения трудовой функции формулировку «конкретный вид поручаемой работнику работы».

Учитывая, что Трудовой кодекс содержит пробелы именно в части определения понятий, что отмечается в юридической литературе, диссертантом предложено дополнить главу 1 ТК статьей 1.1 «Основные понятия в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений», где, в частности, закрепить предлагаемое в диссертации определение понятия трудовой функции, а также понятия профессии, специальности, квалификации, должности, служебной тайны, грубого нарушения руководителем организации своих трудовых обязанностей.

В третьем параграфе исследуются основания расторжения трудового договора в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей – с пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК по п. 14 ч. 1 ст. 81 ТК.

При рассмотрении такого основания увольнения, как прогул, автор указывает на необходимость дополнить ТК нормой, дающей примерный перечень обстоятельств, которые могут рассматриваться в качестве уважительных причин отсутствия работника на работе. В качестве уважительных причин диссертант предлагает рассматривать факты, которые могут быть подтверждены документально и связаны со следующими обстоятельствами:

- 1) состояние здоровья работника или членов его семьи;
- 2) важные события в жизни работника (рождение ребёнка, смерть члена семьи);
- 3) независящие от воли работника обстоятельства – форс-мажор (ДТП, нарушение работы общественного транспорта).

При анализе увольнения работника за разглашение охраняемой законом тайны сформулировано авторское определение понятия служебной тайны – это конфиденциальная информация, касающаяся внутренней структуры организации, порядка подчиненности ее должностных лиц, делопроизводства и других сведений, за исключением сведений, составляющих коммерческую тайну организации.

Доказано, что формулировка пп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК является некорректной и нарушает целостность системы российского права, в силу того что законодатель понятие «хищение» употребляет наряду с понятием «растрата», в то время как, согласно УК РФ, растрата – это лишь один из видов хищения, наряду с кражей, мошенничеством, грабежом и разбоем. С целью устранения подобной теоретической коллизии автор предлагает законодателю сформулировать указанную норму следующим образом: «совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица,

уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях».

При рассмотрении прекращения трудового договора с руководителем организации (его заместителем) за грубое нарушение трудовых обязанностей автором разработан критерий, позволяющий квалифицировать нарушение как грубое - степень отклонения руководителя (его заместителя) от предписаний, установленных в трудовом договоре, должностной инструкции или правилах внутреннего трудового распорядка. По мнению диссертанта, нарушение должно признаваться грубым, если действия руководителя (его заместителя) прямо противоречат указанным предписаниям - т.е. совершено действие, обратное тому, которое предусмотрено в соответствующем акте, либо не предпринималась попытка совершить действие, которое ему надлежало выполнить в силу указанных актов.

Автор так же предлагает дополнить ст. 336 ТК новой частью - второй, которая бы давала понятие грубого нарушения устава образовательного учреждения и определение психического насилия над личностью обучающегося, воспитанника, и изложить ее в следующей редакции: «Грубым нарушением устава образовательного учреждения признается совершение работником проступка, противоречащего основным целям и задачам образовательного учреждения, а также принципам осуществления образовательной деятельности, закрепленным в уставе. Психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника признается такое отношение к обучающемуся, воспитаннику, которое имеет своим результатом причинение ему нравственных страданий и не наносит физического вреда».

Диссертант оперативно реагирует на изменения законодательства в исследуемой сфере, в связи с чем в работе говорится и о дополнении части 1 статьи 81 ТК пунктом 7.1, который вступил в силу только с 1 января 2013 года.

Третья глава «Правовые последствия незаконного увольнения по основаниям, связанным с виновным поведением работника (по материалам судебной практики)» состоит из трех параграфов.

В первом параграфе анализируются судебные споры, имеющие своим итогом решение о восстановлении работника на работе. В диссертации выявлен пробел в действующем законодательстве, заключающийся в том, что не урегулирован порядок исполнения судебного решения о восстановлении работника в случае последующего сокращения его должности.

В целях устранения этого пробела автор предлагает российскому законодателю использовать передовой опыт зарубежных стран, а именно Великобритании. Акт о правах работников Соединенного Королевства 1996 г. с последующими изменениями и дополнениями, помимо восстановления работника на прежней работе, предусматривает такое последствие незаконного увольнения, как предоставление аналогичной работы у того же работодателя или его правопреемника. Введение в действующий Трудовой кодекс такого последствия восполнило бы вышеназванный пробел в законодательстве, поскольку в случае сокращения прежней должности работника, суд мог бы вынести решение о предоставлении ему аналогичной должности.

Диссертант отмечает, что при рассмотрении трудового спора о восстановлении на работе, суд, прежде всего, должен определить, было ли увольнение работника неправомерным и какие конкретно требования закона были нарушены. В результате глубокого исследования судебной практики автор приходит к выводу, что в большинстве случаев суды признают увольнение незаконным и, соответственно, восстанавливают работника на работе при нарушении работодателем установленного трудовым законодательством порядка применения дисциплинарных взысканий, соблюдение которого является важной гарантией права на труд при прекращении трудового договора.

Во втором параграфе рассматривается такое последствие незаконного увольнения, как привлечение работодателя к материальной ответственности.

Автор отмечает, что при вынесении решения о восстановлении на работе орган, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

На подлежащие взысканию суммы могут быть начислены проценты в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно.

Диссертант обращает внимание, что для признания увольнения незаконным, и соответственно, применения вышеуказанных последствий, суд в каждом конкретном случае выясняет, были ли соблюдены все условия увольнения по определенному основанию. Так, автором приводится пример из судебной практики, в котором суд признал увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК незаконным, т.к. не было соблюдено условие о субъекте правонарушения – истица Х. не являлась работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности.

В третьем параграфе анализируется судебная практика по вопросу компенсации морального вреда за незаконное увольнение. Диссертант приводит легальное определение морального вреда, содержащееся в ст. 151 Гражданского кодекса РФ, которое, по его мнению, является усечённым («физические или нравственные страдания»), в связи с чем автор придерживается толкования, данного Верховным Судом РФ в постановлении от 20 декабря 1994 г. N 10 (ред. от 06 февраля 2007 г.) «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда», - нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.), или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами

об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности), либо нарушающими имущественные права гражданина.

Диссертант поддерживает точку зрения А.М. Эрделевского, который выделяет так называемый вторичный моральный вред, что следует из указания Верховного суда на то, что моральный вред может заключаться в переживаниях, связанных с физической болью или с заболеванием.

По итогам проведенного анализа судебных решений автор приходит к выводу, что на практике суды чаще всего признают размер компенсации морального вреда, заявленный работником, необоснованно завышенным и присуждают компенсацию в гораздо меньшем размере. Также диссертант выявляет такую проблему, как отсутствие единообразия в суммах взыскания в аналогичных случаях нарушения трудовых прав работников, огромная дифференциация взыскиваемых размеров компенсации. В этой связи в работе приводятся судебные дела, в которых размер денежной компенсации морального вреда составлял 3-5 тысяч рублей, и случаи взыскания в пользу работника денежных сумм, в десятки раз превышающих указанные размеры.

В заключении диссертационной работы подводятся итоги, обобщаются полученные результаты, выделяются наиболее значимые теоретические и практические выводы, реализация которых будет способствовать дальнейшему совершенствованию трудового законодательства.

Основные положения диссертации отражены в следующих работах:

1. **Филаткина А.П. (Пантюхина А.П.)** Теоретические и практические аспекты расторжения трудового договора за прогул // Актуальные проблемы российского права. 2012. № 2 (0,4 п.л.).

2. **Филаткина А.П. (Пантюхина А.П.)** Государственное регулирование оснований прекращения трудового договора – одна из гарантий права на труд при прекращении трудового договора за виновное поведение работника // Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения: материалы VIII международной научно-практической конференции / под общей ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2012 (0,5 п.л.).

3. **Филаткина А.П. (Пантюхина А.П.)** Исторический аспект трансформации оснований прекращения трудового договора в связи с виновными действиями работника // Актуальные проблемы юридической науки и правоприменительной практики: сборник работ участников IV международной заочной научно-практической конференции аспирантов и молодых ученых. – М., 2012 (0,5 п.л.).

Подписано в печать: 18.04.2013
Объем: 1,5 усл.п.л.
Тираж: 150 экз. Заказ № 863
Отпечатано в типографии «Реглет»
119526, г. Москва, ул. Рождественка, д. 5/7, стр. 1
(495) 623-93-06; www.reglet.ru