

УДК 349.2

**ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ИНСТИТУТА ДИСЦИПЛИНАРНЫХ
ВЗЫСКАНИЙ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РОССИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН**

© **Бальчинов Виктор Степанович**

магистрант 2-го года обучения,

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

Россия, 67000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6

viktorbalchinov22@gmail.com

Аннотация. Являясь одним из важнейших институтов трудового права, система дисциплинарных взысканий представляет собой гарантию соблюдения прав и законных интересов сторон трудовых правоотношений. В настоящей статье приводится анализ теоретических положений о понятии и видах дисциплинарных взысканий в Российской Федерации и в зарубежных странах. Помимо этого, рассмотрены практические аспекты применения дисциплинарных взысканий. Данные статьи позволяют выявить существенные различия в доктринальном определении дисциплинарной ответственности и практике их использования. Особое внимание уделено вопросу о допустимости взыскания штрафа в трудовом праве в качестве дисциплинарного взыскания. Законодательство зарубежных государств придерживается разного подхода к возможности применения данного вида наказания. Однако в практике таких стран как Германия и Япония имеются существенные различия в вопросе применения штрафа и иных санкций. Проведенное в рамках статьи исследование способствует более глубокому пониманию теоретических и практических аспектов трудового права и его дальнейшему совершенствованию.

Ключевые слова: трудовой договор, дисциплинарные взыскания, дисциплинарный проступок, дисциплина труда, работник, работодатель, штраф.

Соблюдение трудовой дисциплины отражает основное требование должного поведения участников трудовых правоотношений в трудовой деятельности. Обязанность соблюдения трудовой дисциплины прямо закреплена в ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации и является одной из ключевых обязанностей работника, выступая в качестве фундамента для осуществления всей трудовой деятельности [1, с. 46]. Обязанность соблюдения трудовой дисциплины является отражением отношения сторон трудового правоотношения к соблюдению иных обязанностей и их исполнению.

В случае нарушения трудовой дисциплины работник привлекается к дисциплинарной ответственности. Совершение работником дисциплинарного проступка автоматически влечет за собой применение к нему негативных санкций, предусмотренных действующим законодательством, в виде института дисциплинарной ответственности. Непосредственным инструментом реализации дисциплинарной ответственности являются

дисциплинарные взыскания [3, с. 4]. Действующим трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено применение в отношении работника следующих видов дисциплинарных взысканий:

- 1) Замечание;
- 2) Выговор;
- 3) Увольнение по соответствующим основаниям¹.

При этом действует запрет на применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом либо иными действующими нормативными правовыми актами.

В зарубежных странах вопрос о видах дисциплинарных взысканий, а также о порядке и условиях их применения имеет свои особенности. В законодательстве Японии к работнику в случае совершения дисциплинарного проступка могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) Выговор;
- 2) Строгий выговор;
- 3) Понижение в должности;
- 4) Увольнение

При этом законом не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Законом о трудовых нормах и иными правовыми актами. В случае нарушения, в отношении работодателя в отдельных случаях, могут быть применены меры уголовной ответственности [5, с. 683]. Так, согласно действующему уголовному законодательству Японии, наложение дисциплинарных взысканий, штрафы работника наказываются штрафом в размере до 300 000 йен, либо лишением свободы на срок до 6 месяцев.

Ст. 91 Закона о трудовых правах в Японии содержит возможность лишения работника части премии либо прямого уменьшения размера заработной платы². Данный вид санкций может быть задействован при соблюдении следующих условий:

- 1) Работодателем прямо установлена подобная мера ответственности, а также размер и порядок её применения;
- 2) Уменьшение размера заработной платы не должно превышать половину от среднедневного размера оплаты труда;
- 3) При решении вопроса о применении данного вида дисциплинарного взыскания должен быть учтен ущерб, причиненный работником, а также соразмерность применяемой санкции.

При этом при заключении трудового договора, сторонам запрещено включать в текст договора условия, допускающие применение штрафов и иных не предусмотренных законодательством дисциплинарных взысканий.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1. Ст. 3.

² Закон № 49 от 1947 г. Закон о трудовых стандартах в Японии.

Иного подхода относительно системы видов дисциплинарных взысканий придерживаются в законодательстве Германии. Так, согласно трудовому кодексу Германии наказание работника штрафом является допустимым. Однако, применение штрафа ограничено и возможно с учетом соблюдения всех необходимых условий.

Ключевым вопросом наложения штрафа является его размер. Сумма штрафа не должна превышать размер оплаты труда работника за один месяц. Помимо этого, в трудовом договоре, а также в локальных нормативных актах работодателя условия применения штрафа должны быть изложены ясным образом и не содержать неоднозначных формулировок, способных ввести стороны в заблуждение относительно условий взыскания штрафа и его размеров.

В противном случае, работник вправе обратиться в суд с требованием признать взыскание штрафа незаконным. Согласно судебной практике, подобные требования работника подлежат удовлетворению в полном объеме [6, с. 56]. Условия наложения штрафа могут быть определены работодателем в установленном законом порядке. Штраф может быть предусмотрен в следующих случаях:

- 1) Разглашение работником коммерческой тайны и нарушение режима защиты иной охраняемой законом информации;
- 2) Порча имущества компании;
- 3) Нарушение требования о запрете работы по совместительству.

По мнению зарубежных исследователей трудового права, штраф представляет собой санкцию в отношении работника в случае нарушения им норм трудового законодательства и положений дисциплины труда. Помимо этого, штраф может быть рассмотрен как средство компенсации ущерба работодателю без обращения в суд.

Таким образом, на примере законодательства зарубежных стран возможно разграничение подхода к определению системы дисциплинарных взысканий в трудовом праве и условий их применения. В число основных особенностей входит вопрос допустимости штрафа как меры дисциплинарного взыскания. Решение данного вопроса отличается в различных правовых системах с учетом особенностей становления и развития трудового права. Вместе с этим порядок применения дисциплинарных взысканий прямо урегулирован законодательством, как в Российской Федерации, так и в зарубежных странах.

Литература

1. Зайцева Л. В. Европейское и немецкое коллективное трудовое право: исторический и правовой аспекты взаимодействия // Актуальные проблемы российского права. 2010. № 2. С. 414–423.
2. Закалюжная Н. В. Эволюция трудового договора и трудового правоотношения // Вестник Брянского государственного университета. 2013. № 3. С. 1–10.

3. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право: учебник. Москва: Норма, 1998. 263 с.

4. Токи М., Сыченко Е. В., Особенности трудового права Японии // Вестник СПбГУ. Право. Т. 11. С. 679–692.

5. Филипова И. А. Европейское трудовое право: учебно-методическое пособие. Нижний Новгород: Изд-во Нижегородского ун-та, 2019. 80 с.

THEORY AND PRACTICE OF THE INSTITUTE OF DISCIPLINARY
PENALTIES IN THE LABOR LAW OF RUSSIA AND FOREIGN COUNTRIES

Balchinov Viktor Stepanovich

master's student of the 2nd year of study,
Dorzhi Banzarov Buryat State University
Russia, 67000, Ulan-Ude, Sukhbaatar str., 6
viktorbalchinov22@gmail.com

Abstract. Being one of the most important institutions of labor law, the system of disciplinary sanctions is a guarantee of the observance of the rights and legitimate interests of the parties to labor relations. This article provides an analysis of the theoretical provisions on the concept and types of disciplinary sanctions in the Russian Federation and in foreign countries. In addition, the practical aspects of the application of disciplinary sanctions are considered. These articles make it possible to identify significant differences in the doctrinal definition of disciplinary responsibility and the practice of their use. Particular attention is paid to the issue of the admissibility of collecting a fine in labor law as a disciplinary sanction. The legislation of foreign countries takes a different approach to the possibility of applying this type of punishment. However, in the practice of countries such as Germany and Japan, there are significant differences in the application of fines and other sanctions. The research carried out within the framework of the article contributes to a deeper understanding of the theoretical and practical aspects of labor law and its further improvement.

Keywords: working employment contract, disciplinary sanctions, disciplinary offense, labor discipline, employee, employer, fine.