Ю.И. Стародубцев

Сравнительно-правовой анализ трудового законодательства стран ЕврАзЭС: правовое регулирование дисциплины труда

Comparative analysis of EurAsEC labor legislation: legal regulation of labor discipline

Аннотация: Автором проводится анализ трудового законодательства стран ЕврАзЭС (Российской Федерации, Беларуси, Казахстана, Таджикистана, Туркменистана), анализируются особенности норм о дисциплине труда (трудовой дисциплине) трудовых кодексов рассматриваемых стран, характеризуются общие черты, отмечается, что институт дисциплины труда (трудовой дисциплины) получил закрепление в законодательстве стран Евразийского сообщества.

Summary: The author is analyzing labor legislation of the countries of EurAsEC (Russian Federation, Belorussia, Kazakhstan, Tajikistan, Turkmenistan). Moreover, the features of labor discipline of the labor codes of the EurAsEC countries are analyzing, the common features are characterizing. It is noted that the Institute of labor discipline got consolidation in the labor legislation of the EurAsEC countries.

Ключевые слова: Дисциплина труда; трудовое законодательство; Трудовой кодекс.

Keywords: Labor discipline; labor legislation; Llabor Codes.

Стародубцев Юрий Ильич
Санкт-Петербург,
Российская Федерация
Доцент Межрегионального института экономики и права (Санкт-Петербург)
Star2007@br.ru

Starodubzev Yuri Ilyic
Saint Petersburg,
Russian Federation
Institute Of Economics And Law (Saint Petersburg)
Star2007@br.ru

Правовое регулирование дисциплины труда содержится в отдельных главах Трудовых кодексов (ТК) всех стран ЕврАзЭС. Согласно ТК Республики Казахстан, трудовая дисциплина – есть надлежащее исполнение работодателем и работниками обязательств, установленных нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя, учредительными документами, т.е. получается, что соблюдение трудовой дисциплины – обязанность не только работников, но и работодателя. Законодатель Республики Беларусь под трудовой дисциплиной понимает не только надлежащее выполнение работниками своих обязанностей, но и обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку (ст. 193 ТК РБ). В РФ используется термин «дисциплина труда», подразумевающий подчинение работника правилам поведения, которые определяются кодексом и иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором. В Республике



Туркменистан под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым законодательством Туркменистана, трудовым договором, коллективным договором (соглашением).

Каждый кодекс содержит перечень документов, которые регулируют трудовой распорядок. В кодексах пяти стран перечень данных документов совпадает: это правила внутреннего трудового распорядка, а также уставы и положения о дисциплине для отдельных категорий работников. В Республике Беларусь данный перечень дополнен коллективным договором, соглашениями, положениями и инструкциями по охране труда и технике безопасности и другими локальными нормативными правовыми актами, штатным расписанием, должностными инструкциями работников, графиками работ (сменности) и графиками отпусков.

Главными методами укрепления трудовой дисциплины выступают методы поощрения и применение дисциплинарных взысканий. Что касается применения мер поощрения, то некоторые кодексы перечисляют меры поощрения, которые работодатель может применить к работнику за успехи в работе, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения.

В ТК Таджикистана за успехи на работе, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе работодатель применяет следующие меры поощрения: объявление благодарности; выдача премии; награждение ценным подарком; награждение Почетной грамотой; занесение на Доску Почета, в Книгу Почета. Правилами внутреннего трудового распорядка могут быть предусмотрены также и другие поощрения.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

В ТК Республики Казахстан работодатель вправе применять различные виды поощрений работников за успехи в труде. Виды поощрений работников и порядок их применения определяются законодательством Республики Казахстан, актами работодателя, трудовыми, коллективными договорами.

В ТК Республики Беларуси наниматель вправе поощрять работников. Виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законом.

В ТК Республики Туркменистан к мерам поощрения за труд относятся: объявление благодарности; выдача единовременной премии; награждение ценными подарками; награждение Почетной грамотой. Коллективным договором (соглашением) могут быть предусмотрены и другие меры поощрения.

Определенным своеобразием обладают нормы о привлечении работников к дисциплинарной ответственности. В целом, виды дисциплинарных взысканий, налагаемых на работника за нарушение трудовой дисциплины, в странах ЕврАзЭС совпадают: в качестве общих взысканий можно выделить замечание, выговор и увольнение. Так, в Трудовом кодексе РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

В ТК Таджикистан за нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей работодатель вправе применять следующие дисциплинарные взыскания: замечания; выговор; увольнение. Законами Республики Таджикистан, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмо-

трены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания.

В ТК Республики Казахстан за совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание; выговор; строгий выговор; расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях, установленных Трудовым кодексом. Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан, не допускается.

В Трудовом кодексе Туркменистана за совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание; выговор; увольнение (пункты 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 Трудового кодекса). Для отдельных категорий работников с особым характером труда могут предусматриваться также и другие меры дисциплинарного взыскания. Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве.

К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания, могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными актами.

Виды и порядок применения таких мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными правовыми актами.

Законодателям стран–членов ЕврАзЭС необходимо обратить внимание на следующее положение, а именно: соотношение самостоятельного института материальной ответственности работника перед работодателем с институтом дисциплины труда. Обратим внимание на мнение о том, что компенсационные виды ответственности, не имеющие признаков кары, вообще ответственностью считаться не должны. Думается, что материальная ответственность работника не может быть отделима от дисциплинарного проступка, она выступает формой возмещения причиненного им ущерба в случае, если он реален. Институт материальной ответственности работника присутствует по всех трудовых кодексах государств–членов ЕврАзЭС. Факт исключения его самостоятельности привел бы к более точному описанию института трудовой дисциплины (или дисциплины труда) и прекращению дублирования норм об обстоятельствах, исключающих трудоправовую ответственность работника, процедур привлечения работника к трудоправовой ответственности, положений о грубом и негрубом правонарушении.

Таким образом, интеграция трудового законодательства является одним из значимых аспектов более общего процесса интеграции на пространстве бывшего СССР. Для более качественного анализа интеграционных процессов, в частности, в области регулирования трудоправовых отношений, следует обратиться к опыту региональных межгосударственных объединений, которых в мире сейчас достаточно много. Что стоит опыт Европейского союза, регионального объединения, в котором регулятором отношений в сфере труда выступает общее региональное трудовое право – европейское трудовое право – трудовое право ЕС? Конечно, объединять трудовое законодательство в рамках ЕврАзЭС в аспекте нормативно-правового регулирования проще, чем в ЕС: мы встречаемся с похожими правовыми конструкциями. В нормативно-правовых актах в сфере труда государства ЕврАзЭС больше общего, чем различий. Действующие трудовые кодексы схожи по своей структуре, законы, регулирующие трудовые правоотношения,

очень похожи друг на друга. Все это, безусловно, образует значительный плюс для интеграционного процесса. В этой связи наиболее эффективным способом гармонизации трудового законодательства является принятие Основ трудового законодательства ЕврАзЭС. Данное положение содержится в одобренных МПА ЕврАзЭС рекомендациях. Думается, что речь идет о перспективе разработки и принятия единого трудового кодекса стран ЕврАзЭС, что позволит как сблизить законодательство в сфере труда стран ЕврАзЭС, так и приступить к созданию единого рынка труда на евразийском пространстве.

Трудовой кодекс стран ЕврАзЭС должен внести свой вклад в дело решения задачи модернизации экономики, развития производства и создания новых рабочих мест. Думается, что существует настоятельная потребность выработать такие правовые механизмы, которые способствовали бы эффективной реализации трудовых прав работников в сфере дисциплины труда и не влекли бы за собой потери ими работы и заработка. Весьма актуальным при разработке Основ трудового законодательства ЕврАзЭС является поиск новых правовых решений, позволивших бы обеспечить гибкое регулирование трудоправовых отношений и способствовавших бы возрастанию эффективности института дисциплины труда.

В правовом регулировании вопросов дисциплины труда должны быть установлены более совершенные механизмы для решения задач, поставленных перед трудовым законодательством. Основанием рассматриваемого института дисциплины труда должен стать принцип соблюдения трудовых прав и законных интересов в сфере труда работников. Должна быть исключена возможность без законных на то оснований привлекать работника к дисциплинарной ответственности и применять к нему меры дисциплинарного наказания.

Отсутствие обобщенной судебной практики разрешения трудовых споров, действенной системы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, слабость профсоюзов обуславливают сложность проблемы обеспечения противоположных по своей сути интересов работников и работодателей в условиях нестабильной экономики.

Все вышеуказанное предполагает предъявление особых требований к качеству законодательства о труде, следовательно, к качеству Основ трудового законодательства ЕврАзЭС, а в перспективе и единого трудового кодекса стран ЕврАзЭС.

Использованная литература:

1. *Головина С.Ю.* К вопросу о необходимости принятия Основ трудового законодательства ЕврАзЭС [Электронный ресурс] URL: http://www.juristlib.ru/book_9551.html (дата обращения 01.08.2013)

2. *Искаков И.Ж.* Трансформация политических институтов в условиях глобализации и региональной интеграции: Сравнительный анализ России и Казахстана: монография. – СПб. : Нестор-История, 2013. – 256 с.

3. *Кривой В.И.* Трудовой кодекс Республики Беларусь: Постатейный комментарий. – Мн., 2000.

4. Официальный сайт ЕврАзЭС [Электронный ресурс] URL: http:www.evrazes.com

5. *Сафаргалеева Е.А.* Сравнительно-правовой анализ гарантий и компенсаций по трудовому законодательству стран ЕврАзЭС // Вестник БИСТ, № 3(3), сентябрь 2009. С. 81–85. [Электронный ресурс] URL: http://www.ufabist.ru/assets/files/03-11.pdf (дата обращения 01.08.2013)

Источники:

Трудовой Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З.

Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 г. № 251-III ЗРК.

Трудовой Кодекс Республики Таджикистан от 15 мая 1997 г.

Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.

Трудовой Кодекс Туркменистана от 18 апреля 2009 года № 30-IV.

Интеграция трудового законодательства является одним из значимых аспектов более общего процесса интеграции на пространстве бывшего СССР.