

№ 7. 3. Гуляев Г. И. Поощрительные фонды предприятий (правовые вопросы). М., 1983. 4. Каринский С. С. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда. М., 1966. 5. Кунельский Л. Э. Повышение стимулирующей роли заработной платы и оптимизация ее структуры. М., 1975. 6. Народное хозяйство в СССР в 1984 году. М., 1985. 7. Парфенов В. Время мастеров // Правда. 1986. 20 февр. 8. Расширяются масштабы, совершенствуются условия // Социалист. труд. 1985. № 2. 9. Якушев В. Совершенствование премирования и распределение по труду // Коммунист. 1985. № 6.

Поступила в редколлегию 08.07.86

А. Т. Барабаш, канд. юрид. наук

ХАРЬКОВ

### ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ВЗЫСКАНИЕ КАК ПРАВОВОЕ СРЕДСТВО ВОСПИТАНИЯ НАДЛЕЖАЩЕГО ОТНОШЕНИЯ К ТРУДУ

На январском (1987 г.) Пленуме ЦК КПСС отмечалось: «Важнейшая практическая задача — создать такие условия, внедрить такие формы организации производства, которые позволят каждому трудящемуся чувствовать себя подлинным хозяином предприятия. А это высокое и ответственное положение. Оно не только дает широкие права по реальному управлению делами, но и предполагает высокую ответственность за все, что происходит в трудовом коллективе» [2, с. 26]. Подчеркивая огромное значение социалистического соревнования, выдвигая на первый план убеждение как метод воспитания новой трудовой дисциплины, В. И. Ленин вместе с тем указывал на необходимость применять меры принуждения к ее нарушителям. Он призывал «...охранять интересы рабочего класса от тех горсток, групп, слоев рабочих, которые упорно держатся традиций (привычек) капитализма и продолжают смотреть на Советское государство по-прежнему: дать «ему» работы поменьше и похуже, — содрать с «него» денег побольше» [1, т. 37, с. 90]. Такая охрана осуществляется путем установления системы санкций, в том числе дисциплинарных (дисциплинарных взысканий).

Система дисциплинарных санкций (взысканий) выработана длительной практикой социалистического строительства. Она непрерывно совершенствуется, ориентируясь на решение задач, стоящих перед дисциплиной труда на том или ином этапе. В настоящее время это стройная, всесторонняя система дисциплинарных санкций, обеспечивающая воспитательно-предупредительное воздействие на нарушителей дисциплины труда, а также на тех рабочих и служащих, которые не обладают в достаточной степени чувством дисциплинированности. Нельзя согласиться с встречающимися в печати высказываниями о том, что система не достигает поставленной цели, следует разработать и принять более действенные меры. Если в деле укрепления дисциплины труда пола-

гаться лишь на дисциплинарные санкции, то действительно нельзя достичь ожидаемого результата. Дисциплинарные санкции — не панацея от всех случаев нарушений дисциплины и порядка. Для укрепления дисциплины труда следует применять весь арсенал средств и прежде всего создать необходимые организационные и экономические условия для нормальной высокопроизводительной работы, обеспечить сознательное отношение к труду, использовать методы убеждения, воспитания, а также поощрять за добросовестный труд (п. 1 Типовых правил внутреннего трудового распорядка). Однако нельзя недооценивать и значение правоохранительных средств, в том числе дисциплинарных санкций. Они необходимы для поддержания дисциплины труда, выполнения рабочим и служащим трудовых обязанностей перед коллективом. В этом отношении дисциплинарные санкции незаменимы. Они обеспечивают надлежащую степень фактического принуждения — при уклонении рабочего и служащего от выполнения лежащих на них обязанностей, а также психического принуждения — самим своим существованием в действующем трудовом законодательстве.

Обладая стройной системой и решая в целом поставленные перед ними задачи, дисциплинарные санкции тем не менее нуждаются в совершенствовании. Это касается и обеспечиваемой ими правовой модели поведения рабочих и служащих в процессе труда, и самого содержания дисциплинарных санкций.

Правовая модель действий, поведения рабочего и служащего в процессе труда, установленная правовыми предписаниями, фиксируется в трудовом договоре. Правовые предписания закрепляют в централизованном порядке общие требования, предъявляемые к действиям, поведению рабочих и служащих в процессе труда. При этом законодатель исходил из типичного разделения и кооперации труда, сложившихся на предприятиях, в учреждениях, организациях, что позволило разработать соответствующую модель поведения. Последняя обеспечивает возможность согласования действий, поведения рабочих и служащих на всех стадиях и уровнях процесса труда, выполнение каждым работником нормы труда, а также единство критериев оценки их трудовых усилий и конечных результатов. Она предусмотрена в ряде правовых предписаний, в том числе Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, КЗоТ союзных республик, Типовых правилах внутреннего трудового распорядка, квалификационных справочниках и других централизованных актах, а также в положениях, должностных и технических правилах и инструкциях, разрабатываемых в локальном порядке. Все это затем персонифицируется в трудовом договоре с учетом поручаемой работнику и принимаемой им на себя трудовой функции на основе его личных трудовых качеств, а также формы организации труда — индивидуальной или коллективной.

Сложность применения дисциплинарных санкций в качестве средства, призванного обеспечить выполнение работником принятых на себя трудовых обязанностей и воспитание его в целях

предупреждения дальнейшего уклонения от выполнения этих обязанностей, состоит в том, что ст. 51 Основ (ст. 139 КЗоТ УССР) не только формулирует правовые обязанности рабочего и служащего в процессе труда, но и содержит нравственные требования норм социалистической морали, выработанные практикой социалистического строительства, или формулирует эти правовые обязанности в нравственном аспекте. Намерения законодателя ясны — разработать общую, целостную правовую и нравственную модель поведения рабочего и служащего в процессе труда, которая позволит достичь цели социалистического производства. При этом законодатель не разграничивает трудовые обязанности и нравственные требования. Отсюда на практике возникают затруднения при определении характера средств, обеспечивающих выполнение работником того или иного элемента его поведения, которое регулируется различными социальными нормами. Здесь речь идет о правомерности выбора для этой цели дисциплинарных или общественных санкций.

Критерием выбора санкций как правомерного средства обеспечения надлежащих действий, поведения рабочего и служащего в процессе труда в случае уклонения его от выполнения принятых на себя трудовых обязанностей должно служить исследование в каждом конкретном случае социальной природы норм, сформулированных в ст. 51 Основ (ст. 139 КЗоТ УССР), а также иных действующих в этой связи правовых предписаний. Однако нельзя не заметить, что такое исследование затруднено самой редакцией ст. 51 Основ (ст. 139 КЗоТ УССР), которая не проводит линию на разграничение тех элементов поведения, которые возведены в правовую обязанность рабочего и служащего, и тех, которые составляют нравственные требования норм социалистической морали. Поэтому в литературе и на практике иногда полагают, что поскольку эти элементы поведения сформулированы в правовом предписании (Основах, КЗоТ), то они представляют по своей природе юридические обязанности, обеспечиваемые в случае необходимости дисциплинарными санкциями.

Так, в юридической литературе высказывались различные мнения относительно повышения рабочим и служащим квалификации. Одни авторы считали ее правовой обязанностью, другие — тоже обязанностью, но проявляющейся только в случаях, предусмотренных специальными нормативными актами, третьи рассматривали ее как правомочие, но отнюдь не обязанность [6, с. 345]. Не внесли ясности в определение правовой природы повышения квалификации и действовавшие до 1984 г. Типовые правила внутреннего трудового распорядка [7, 1972, № 12, с. 3], которые среди основных обязанностей рабочих и служащих называли обязанность «систематически повышать свою деловую (производственную) квалификацию» (п. «к»). Все это не способствовало единству правоприменительной практики. Впоследствии от положения, что повышение квалификации — правовая обязанность работника, отказались. Было признано, что «требование повышать свою

квалификацию реализуется не путем трансформации повышения квалификации в юридическую обязанность, а косвенным регулированием, включая установление моральных и материальных стимулов повышения работниками квалификации» [8, с. 199]. Исключили ее из числа основных обязанностей рабочих и служащих также Госкомтруд СССР и ВЦСПС в утвержденных ими 20 июля 1984 г. Типовых правилах внутреннего трудового распорядка [7, 1984, № 11, с. 3]. Повышение квалификации является правом и нравственным требованием норм социалистической морали. Вместе с тем оно имеет правовое значение, поскольку возведено в ранг юридически значимого обстоятельства.

Приведенный пример лишний раз подтверждает необходимость формулирования в Основах, КЗоТ, Типовых правилах внутреннего трудового распорядка и иных актах такой модели поведения рабочего и служащего, чтобы были четко видны те элементы их поведения, которые становятся правовой обязанностью и могут быть в случае необходимости обеспечены дисциплинарными санкциями. Законодатель возвел в ранг юридических обязанностей со всеми вытекающими отсюда последствиями те элементы поведения рабочего и служащего в процессе труда, которые при всех условиях должны быть выполнены. Остальные элементы пока не могут быть включены в состав обязанностей, либо всегда останутся требованиями социалистической морали. Это, естественно, не сказывается на их обязательности для всех. Меняется лишь характер средств обеспечения в случае невыполнения данных требований. В устойчивых трудовых коллективах общественные санкции оказывают не меньшее охранительное, воспитательно-предупредительное воздействие, чем дисциплинарные. Но все же смешивать их нельзя.

Учитывая сказанное, представляется целесообразным усовершенствовать ст. 51 Основ (ст. 139 КЗоТ УССР). Не отрицая полезности закрепления в этих актах общей, целостной правовой и нравственной модели поведения рабочего и служащего в процессе труда, считаем, что в первой части статьи нужно сформулировать те элементы поведения, которые возводятся в ранг правовых обязанностей, а следовательно, в случае необходимости обеспечиваются дисциплинарными санкциями; во второй части предусмотреть те элементы поведения, которые являются нравственными требованиями норм социалистической морали, а следовательно, обеспечиваются общественным мнением, мерами общественного воспитания, а в случае необходимости — общественными санкциями.

Кроме того, предлагаемая модель должна более полно отразить основные правовые обязанности и нравственные требования, предъявляемые к поведению рабочего и служащего в трудовом правоотношении. Например, нужно более четко определить, в чем заключается дисциплина труда, каковы ее элементы. Сюда следовало бы включить также обязанность выполнять норму труда, соблюдать время труда, появляться на работе в трудоспособном

состоянии и т. д. В качестве нравственных требований целесообразно ввести совершенствование и повышение квалификации, приобретение смежных профессий (специальностей), проявление инициативы и творчества в работе, социалистической предприимчивости, начал коммунистического отношения к труду.

Полагаем, что нужно иначе сформулировать и ст. 53 Основ (ст. 141 КЗоТ УССР), которая регулирует обязанности администрации, с тем чтобы общая правовая и нравственная модель поведения касалась и этой части трудового коллектива. Средства обеспечения трудовой дисциплины (ст. 52 Основ, ст. 140 КЗоТ УССР) следует поместить не после ст. 51 Основ (ст. 139 КЗоТ УССР), а после описания модели поведения всех участников процесса труда — как рабочих и служащих, так и руководителей (администрации), чтобы правовые обязанности, в том числе дисциплинарные санкции, затрагивали всех участников процесса труда.

Само содержание дисциплинарных санкций не получило конкретного определения в правовых предписаниях, в которых содержится лишь перечень этих санкций. На практике нередко трудно разобраться в видах и мере неблагоприятных правовых последствий, лишений, правового урона, которые «заложены» в той или иной дисциплинарной санкции и должны наступить при ее применении. Сказанное усугубляется тем обстоятельством, что правовые предписания (централизованные и локальные) предусматривают и иные неблагоприятные последствия, лишения, правовой урон, которые не определяют содержание той или иной санкции, но могут иметь место по усмотрению руководителя или совместному усмотрению руководителя и профсоюзного комитета. Речь идет о так называемых отказах. Они отличаются от лишений тем, что, не входя в содержание дисциплинарных санкций, тем не менее могут выступать таковыми в каждом конкретном случае. Круг подобных отказов довольно широк. Поэтому каждый раз при применении той или иной дисциплинарной санкции встает проблема лишений, которые должны иметь место, а также отказов, которые могут возникнуть в связи с той или иной дисциплинарной санкцией. Нередко данная проблема решается субъективно — по представлению того или иного руководителя. При этом, во-первых, возможны такие неблагоприятные последствия, отказы, которые не вытекают из действующих правовых предписаний, а, напротив, противоречат им, нарушая субъективные права и законные интересы рабочего или служащего, ущемляя его трудовой престиж, честь и достоинство. Во-вторых, могут наступить те неблагоприятные последствия, отказы, которые относятся не к содержанию дисциплинарных санкций, а к иным правовым институтам трудового права, например, отказ в оплате труда, выплате премий, предоставлении отпуска и т. д. В-третьих, не наступают те неблагоприятные последствия, отказы, которые должны были наступить в связи с применением дисциплинарной санкции или могли иметь место по усмотрению руководителя или совместному усмотрению руководителя и профсоюзного комитета. В таких случаях нарушители

дисциплины труда по существу амнистируется, а правоохранительное, воспитательно-предупредительное значение дисциплинарных санкций снижается или утрачивается.

В связи с изложенным представляется необходимым определить в Основах, КЗоТ содержание каждой дисциплинарной санкции, т. е. очертить круг тех неблагоприятных последствий, лишений, правового урона, которые заложены в ней законодателем, а также круг тех отказов, которые согласно централизованным или локальным правовым предписаниям либо трудовому договору могут иметь место по решению руководителя или совместному решению руководителя и профсоюзного комитета. Это способствовало бы четкому пониманию их правовой сущности, более правильному их использованию, усилению защиты интересов трудовых коллективов, предприятий, учреждений, организаций от нарушителей дисциплины труда, более полному соблюдению трудовых прав рабочих и служащих, повышению правоохранительного, воспитательно-предупредительного значения дисциплинарных санкций.

Проблема дисциплинарных санкций сопряжена с вопросом о так называемых дополнительных мерах воздействия в трудовом праве, например, таких, как уменьшение очередного ежегодного отпуска на число дней прогула без уважительной причины, непредоставление дополнительного отпуска за непрерывный стаж работы полностью или частично рабочим и служащим, совершившим прогул без уважительной причины или появившимся на работе в нетрезвом состоянии, непредоставление злостным нарушителям трудовой дисциплины льготных путевок в санаторий или дом отдыха, перенесение таким лицам очереди на получение жилой площади, изменение времени предоставления очередного ежегодного отпуска, лишение премии, процентной надбавки за выслугу лет (за стаж работы по специальности на данном предприятии) в размере до 25 %, уменьшение размера вознаграждения за общие итоги работы по результатам за год и т. д. В последнее время дополнительным мерам воздействия уделяется все больше внимания. Делаются попытки определить их правовую природу, установить их отношение к дисциплинарным санкциям.

Существует ли в трудовом праве такой институт, как дополнительные меры воздействия, или это иные институты, не имеющие отношения к дисциплине труда и средствам ее обеспечения, хотя в той или иной мере способствующие надлежащему выполнению работником лежащих на нем обязанностей? Одни авторы полагают, что некоторые из указанных мер не могут относиться к мерам воздействия и для их применения не требуется соблюдения правил наложения взысканий [4, с. 175—176]; другие считают, что их можно рассматривать как лишение нарушителя дисциплины труда поощрения в установленном порядке [3, с. 69]; третьи склонны видеть в них меру особой, дополнительной юридической ответственности, не относящуюся, однако, ни к дисциплинарной, ни к материальной [5, с. 70]. Такое расхождение во мнениях является следствием нечеткости и противоречивости действующего

законодательства о средствах обеспечения организованности и дисциплины, в том числе дисциплинарных санкциях.

Большинство так называемых дополнительных мер воздействия относятся не к лишениям, установленным дисциплинарными санкциями, а к отказам, предусмотренным различными правовыми институтами трудового права (времени отдыха, оплаты труда, социального страхования и т. д.) и обусловленным отсутствием у рабочего или служащего в соответствующих случаях субъективного права на те или иные льготы или выплаты. Различие взглядов на природу лишений и отказов свидетельствует о необходимости дальнейшей разработки проблем дисциплинарных санкций с целью совершенствования законодательства.

Список литературы: 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 2. Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС, 27—28 января 1987 г. М., 1987. 3. Гудимов Н. В. Методы обеспечения дисциплины труда // Сов. гос-во и право. 1976. № 9. 4. Пятаков А. В. Укрепление трудовой дисциплины. Правовые проблемы. М., 1979. 5. Стависский П. Р. Дополнительные меры воздействия в трудовом праве // Сов. гос-во и право. 1985. № 5. 6. Трудовое право и повышение эффективности производства / Под ред. Иванова С. А. М., 1972. 7. Бюл. Госкомтруда СССР. 8. Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. Иванова С. А. М., 1974.

Поступила в редколлегию 30.10.86

*В. С. Венедиктов*, канд. юрид. наук

ХАРЬКОВ

## НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА КАК СРЕДСТВО ЭКОНОМИИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Современный этап развития нашего общества характеризуется тем, что глубокие преобразования в народном хозяйстве, перевооружение его отраслей на основе новейшей техники и технологии происходят при одновременном наращивании темпов движения вперед. Здесь особенно важны творческий подход, дисциплина и организованность, хозяйская заинтересованность рабочих и служащих в высоких результатах работы. Главное, что должно обеспечить наш успех, отмечалось на XXVII съезде КПСС, — живое творчество масс, максимальное использование огромных возможностей и преимуществ социалистического строя [3, с. 22].

Решающим условием роста эффективности народного хозяйства являются экономия, бережливость, рациональное использование накопленного производственного потенциала, в том числе рабочего времени. Экономия рабочего времени К. Маркс называл одним из первых экономических законов социализма. В экономических рукописях 1857—1858 гг. он писал: «...экономия времени, равно как и планомерное распределение рабочего времени по различным отраслям производства, остается первым экономическим