

Анащенко Илья Кириллович

магистрант

Юридический институт

ФГАОУ ВО «Балтийский федеральный

университет им. И. Канта»

г. Калининград, Калининградская область

ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

***Аннотация:** в статье рассмотрено теоретическое понятие «дисциплина труда». Проанализировано соотношение дисциплины труда с локальными нормами организации. Представлена практика по делам исследуемой темы.*

***Ключевые слова:** дисциплина труда, локальный акт, правила поведения, работник, работодатель.*

В доктрине нет общего понимания термина «дисциплина труда». Так по мнению Н.Г. Александрова, к дисциплине труда следует отнести подчинение распоряжениям руководителя и соблюдение совокупных правил поведения [1]. Как считает В.М. Лебедев, термин включает в себя следующие условия: наличие правил труда, которые закреплены в локальных нормативных актах, основанная на добровольном понимании необходимости соблюдения дисциплины воля работников, а также степень соблюдения указанных правил [2]. С позиции А.А. Белинина, дисциплиной можно считать эффективность, социальных мероприятий, которые направлены на соблюдение трудового распорядка [3].

Дисциплину труда можно регулировать централизованно и децентрализованно. Централизованное регулирование предполагает механизм воздействия через высшие органы власти, оно может осуществляться на общегосударственном уровне, либо на отраслевом, например, сельское хозяйство. Децентрализованный способ регулирования предполагает согласованное с федеральными нормами влияние на поведение работника через локальный нормативный акт. Локальный акт дает определённую: во-первых, он устанавливает общие правила взаимоотношения между работодателем и работником, во-вторых, определяет вопросы

трудовой дисциплины [4]. К локальному акту следует отнести правила внутреннего трудового распорядка, которые не повторяет нормы законодательства, а наоборот, уточняют, восполняют пробелы, делают деятельность работника в организации более логичной.

Согласно Трудовому кодексу под дисциплиной труда понимается подчинение работником установленным правилам поведения. Правила поведения могут быть установлены самим трудовым кодексом, федеральными законами, коллективным договором между работодателем и сотрудниками, различными соглашениями, локальными актами организации, а также трудовым договором, который заключается между работником и работодателем [5].

В статье 81 ТК РФ установлены случаи, в которых может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя [6]. Согласно указанной статье, отсутствие на рабочем месте более 4 часов подряд без уважительной причины влечет за собой увольнение. При этом, как считает Верховный суд РФ, работодателю следует оценить причины отсутствия работника и применить соразмерное дисциплинарное взыскание [7]. Например, Определением Московского городского суда установлено, что И.В. была принята на работу в ОАО «МСП Лизинг» помощником руководителя в Административно-управленческий отдел с окладом на основании трудового договора. Внутренним приказом истец была уволена за прогул, так как суд пришел к выводу об отсутствии истицы без законных оснований [8].

Согласно ст. 192 ТК РФ при ненадлежащем исполнении работником своих трудовых функций по вине работника, работодатель вправе применить замечание, выговор, увольнение. Например, в Апелляционном определении Санкт-Петербургского городского суда истец требует отменить приказ об увольнении в связи с неоднократным исполнением трудовых обязанностей без уважительных причин. Судом истцу в удовлетворении требований было отказано [9].

Таким образом, дисциплина труда является важным элементом для гармонизации отношений в организации между работником и работодателем.

Список литературы

1. Александров Н.Г. Советское трудовое право. –М., 1946. – С. 239.
2. Лебедев В.М. Стимулирование социалистической дисциплины труда на промышленном предприятии. – Томск, 1973. – С. 8–10.
3. Белинин А.А. технологическая дисциплина труда / Ред. В.М. Лебедев. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 2004. – С. 105.
4. Селянин А.В. Дисциплина труда, трудовой распорядок [Текст] / А.В. Селянин. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2005. – 104 с.
5. Ст.189 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016).
6. Ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016).
7. Определение Верховного Суда РФ от 30.03.2012 № 69-В12–1.
8. Определение Московского городского суда от 01.11.2016 № 4Г-10292/2016.
9. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27.07.2016 № 33–15566/2016 по делу № 2–96/2016.