

УДК/UDC 349.2

Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности работников, занятых в сельском хозяйстве

Магалисова Валентина Анатольевна
студентка юридического факультета
Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина
г. Краснодар, Россия
e-mail: vmaghaliasova@mail.ru

Аннотация

В данной статье рассматривается дисциплинарная ответственность работников сельского хозяйства, т. к. данная отрасль является центральной в агропромышленном комплексе и отражает все особенности применения действующего законодательства, которое регулирует вопросы ответственности за нарушения трудовой дисциплины работниками. Большое разнообразие отраслей в сельском хозяйстве, по мнению автора, является фактором, порождающим дифференциацию в правовом регулировании правоотношений, но не изменяющем основы порядка применения дисциплинарных взысканий и их видов, установленных в законодательстве. Автор анализирует законодательные акты, которые отражают указанные особенности. В статье также проводится анализ порядка применения дисциплинарных взысканий к работникам, случаи применения незаконных мер взысканий, таких как штраф. Считая дисциплинарную ответственность самостоятельным видом юридической ответственности, автор вносит предложения по совершенствованию законодательства.

Ключевые слова: ответственность, дисциплина, сельское хозяйство, трудовое законодательство, дисциплинарный проступок, работник, работодатель.

Features of involving workers worked in agriculture to disciplinary responsibility

Magalyasova Valentina Anatolyevna
student in the master's programme of the Faculty of Law
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail: vmaghaliasova@mail.ru

Abstract

This article examines the disciplinary responsibility of agricultural workers, since this industry is central in the agro-industrial complex and reflects all the features of the application of the current legislation, which regulates the issues of responsibility for violations of labor discipline by workers. A wide variety of industries in agriculture, according to the author, is a factor that generates differentiation in the legal regulation of legal relations, but does not change the basis of the procedure for applying disciplinary sanctions and their types established in legislation. The author analyzes legislative acts that reflect these features. The article also analyzes the procedure for applying disciplinary sanctions to employees, cases of using illegal sanctions, such as a fine. Considering disciplinary liability as an independent type of legal liability, the author makes proposals for improving legislation.

Key words: responsibility, discipline, agriculture, labor legislation, disciplinary offense, employee, employer.

Технологии в агропромышленном сегменте постоянно модифицируются и улучшаются, наращивая объемы производства, поэтому сельскохозяйственное производство, несомненно, серьезно пополняет государственный бюджет. Немалый доход от этого сектора экономики получает и частный бюджет. Значительный объем в сфере агропромышленного комплекса занимает сельское хозяйство, которое отличается большим разнообразием отраслей. Это неизбежностью несет необходимость дифференциации в регулировании правоотношений, поэтому данная отрасль притягивает внимание не только ученых-агрономов, ученых-правоведов, но и законотворцев и правоприменителей. Но, на наш взгляд, указанная дифференциация не должна касаться вопросов дисциплинарной ответственности, особенно в части порядка применения дисциплинарных взысканий и их видов, установленных в законодательстве.

Важность труда работников сельского хозяйства отражается на качестве продуктов производства, которое регулирует место товаров на рынке, их позиционирование. Поэтому любое нарушение дисциплины труда работниками данной сферы негативно сказывается на конечном продукте и его конкурентоспособности.

Дисциплинарную ответственность работников, которая предусмотрена трудовым законодательством, следует считать вполне самостоятельным видом юридической ответственности.

В агропромышленном комплексе, с учетом особенностей данной сферы деятельности, применение дисциплинарных мер имеет свои характерные черты.

Регулирование труда в сельском хозяйстве осуществлялось по-разному. В тех случаях, когда с наемным работником заключался трудовой договор, его отношения с работодателем считались трудовыми и попадали, соответственно, под действие трудового законодательства. Когда отношения, связанные с трудом, были построены на основе членства в организации, регулирование осуществлялось иначе. Например, в сельскохозяйственных производственных кооперативах правовое регулирование труда не осуществлялось трудовым законодательством. Отношения регулировались аграрным законодательством и учредительными документами организации. Труд в крестьянских (фермерских) хозяйствах регулировался Законом о крестьянском (фермерском) хозяйстве 1990 г., который сегодня утратил силу [1].

В настоящее время при регулировании правоотношений в сфере сельского хозяйства установлен приоритет трудового права. Об этом говорится в Федеральном законе от 8 декабря 1995 г. № 193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации» [2]. Так, ст. 40 названного закона устанавливает, что в кооперативах труд регулируется нормами трудового законодательства. Регулирование осуществляется также законами и нормативными актами субъектов Российской Федерации.

В настоящее время в сельское хозяйство России активно привлекаются иностранные работники. Ратифицированные страной международ-

ные акты обязывают ее адаптировать национальное законодательство под международные нормы права. Таким образом происходит унификация трудового законодательства [3, с. 77–81].

Принято различать общую и специальную дисциплинарную ответственность.

Общая дисциплинарная ответственность распространяется на всех работников, независимо от условий и характера их труда, и предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту — ТК РФ) [4].

В ТК РФ законодательно закреплены следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ст. 192 ТК РФ). Работник, уже имевший дисциплинарное нарушение и наказание за его совершение, может быть уволен за неоднократное невыполнение трудовых обязанностей. Увольнение возможно при отсутствии уважительных причин проступка (п. 5 ст. 81 ТК РФ). При единичном нарушении возможно увольнение, если нарушение было серьезным, повлекло негативные последствия и в иных случаях (п. 6 ст. 81 ТК РФ).

Из грубых нарушений трудовых обязанностей, за которые работодатель может уволить работника в соответствии с п. 6 ст. 81 ТК РФ, установлены: прогулы, пьянство на работе, разглашение охраняемой законом тайны, хищения на производстве, нарушение установленных требований по охране труда в организации.

У работодателя есть право выбрать соответствующее дисциплинарное взыскание из числа предусмотренных законодательством. Работодатель должен учитывать тяжесть правонарушения, обстоятельства, при которых оно было совершено, поведение работника до совершения преступления и его отношение к работе: добросовестное или недобросовестное.

При рассмотрении иска работника о восстановлении на работе может стать очевидным, что работодатель не учел указанные обстоятельства. Это станет основанием для удовлетворения исковых требований

работника. Суд не обладает правом замены увольнения другой мерой дисциплинарного взыскания, т. к. применение дисциплинарного взыскания относится к исключительной компетенции работодателя [5].

Работодатель не обязан применять взыскания за совершение дисциплинарного проступка в каждом случае нарушения. Применение взыскания является правом работодателя. Руководитель организации с учетом всех обстоятельств дела может не налагать взыскание на работника, совершившего проступок, а довольствоваться беседой с ним или словесным замечанием.

Ст. 193 ТК РФ устанавливает порядок, которого должен придерживаться работодатель при наложении дисциплинарного взыскания. Перед применением дисциплинарного взыскания работник должен по требованию работодателя предоставить письменные объяснения проступка с указанием всех обстоятельств и причин его совершения. Работодатель производит оценку противоправности проступка, определяет степень вины работника или фиксирует факт отсутствия вины. Если работник не желает давать письменные объяснения, то по истечении двух дней об этом составляется акт.

Отказ работника дать объяснения не лишает работодателя права на применение наказания в виде дисциплинарного взыскания. При возникновении трудового спора составленный акт будет свидетельствовать о соблюдении работодателем законодательства, касающегося порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности за совершенное правонарушение.

Один дисциплинарный проступок дает право работодателю наложить только одно дисциплинарное взыскание. Однако если нарушение продолжается уже после применения дисциплинарного взыскания, допускается наложение нового взыскания, как правило, более строгого. Например, это может быть увольнение по за неоднократное нарушение, когда уже применялось к работнику дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Специальная дисциплинарная ответственность устанавливается для отдельных категорий работников сельскохозяйственных организаций. Для них, как правило, предусмотрены более разнообразные и суровые наказания (ч. 2 ст. 192 ТК РФ).

Работодатель вправе налагать за дисциплинарные проступки только те меры взыскания, которые предусмотрены ТК РФ, федеральными законами или уставами (положениями) о дисциплине. Поэтому такие наказания, как штраф за опоздание или отсутствие на работе, считаются незаконными.

Федеральный закон от 9 мая 1996 г. № 41-ФЗ «О производственных кооперативах» [6] (далее по тексту — Закон о сельхозкооперации) регулирует трудовые правоотношения членов производственного кооператива в агропромышленном комплексе. Подробности правового регулирования и особенности устанавливаются в уставе кооператива.

Так, в соответствии со ст. 19 Закона о сельхозкооперации производственный кооператив имеет право самостоятельно устанавливать виды дисциплинарной ответственности для своих членов.

Ст. 14 Закона о сельхозкооперации содержит указание на то, что устав кооператива должен содержать данные об ответственности работников за допущенные ими нарушения. Работники обязаны соблюдать устав организации, правила внутреннего трудового распорядка, правила охраны труда и др. За нарушения они могут быть привлечены к ответственности, в том числе дисциплинарной ответственности.

В Законе о сельхозкооперации нет перечня конкретных взысканий за нарушения дисциплины. Предполагается возможным использование видов дисциплинарных взысканий, предусмотренных Типовым уставом колхоза [7], который предлагает такие меры наказаний: замечание, выговор, строгий выговор, перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев, а также самую строгую меру — увольнение с должности (работы).

Особый подход установлен к дисциплинарным увольнениям. Чтобы уволить работника за нарушение дисциплины, необходимо провести

общее собрание коллектива, на котором принимается решение об увольнении. Уволить работника можно только в случае, если другие дисциплинарные взыскания к нему уже применялись ранее.

Также исключительно на общем собрании принимается решение о дисциплинарном взыскании в отношении руководителей (членов совета директоров, членов ревизионной комиссии).

Дисциплинарная ответственность рассматривается в следующих аспектах: специфика субъектной структуры (работники и работодатели), специфика основания для применения мер (дисциплинарный проступок), особые меры (дисциплинарные взыскания), определенный механизм привлечения/снятия ответственности. Рассмотренные аспекты позволяют прийти к выводу, что среди видов юридической ответственности дисциплинарная ответственность обладает достаточной самостоятельностью.

Таким образом, с учетом особенностей регулирования труда работников сельского хозяйства и значения данной отрасли и, в частности, особенностей дисциплинарной ответственности, следует, на наш взгляд, внести главу в ТК РФ под названием «Особенности регулирования труда работников сельского хозяйства», в которой будет отражена в т. ч. специфика привлечения работников сельского хозяйства к дисциплинарной ответственности.

Список литературы:

1. О крестьянском (фермерском) хозяйстве: Закон РСФСР от 22.11.1990 № 348-1 // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1990. № 26. Ст. 324 (утратил силу).
2. О сельскохозяйственной кооперации: Федеральный закон от 08.12.1995 № 193-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1995. № 50. Ст.4870.
3. Адриановская Т. Л. Международные акты и зарубежный опыт по вопросам регулирования труда иностранных граждан // Теория и практика общественного развития. 2018. № 9 (127). С. 77–81.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СПС «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_-34683/ (дата обращения: 02.04.2022).

5. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.

6. О производственных кооперативах: Федеральный закон от 08.05.1996 № 41-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1995. № 20. Ст. 2321.

7. Примерный устав колхоза (сельскохозяйственного производственного кооператива) (утв. Съездом колхозников РФ 13.02.1992) // СПС «Консультант Плюс».

References:

1. On the peasant (farm) economy: Law of the RSFSR dated November 22, 1990 No. 348-1 // Vedomosti SND i VS RSFS. 1990. No. 26. Art. 324 (lost force).

2. On agricultural cooperation: Federal Law of December 8, 1995 No. 193-FZ // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 1995. No. 50. St. 4870.

3. Adrianovskaya T. L. International acts and foreign experience on the regulation of labor of foreign citizens // Theory and practice of social development. 2018. No. 9 (127). Pp. 77–81.

4. Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FZ // Consultant Plus. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (access date: April 02, 2022).

5. On the application by the courts of the Russian Federation of the Labor Code of the Russian Federation: Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation dated March 17, 2004 No. 2 // Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation. 2007. No. 3.

6. On production cooperatives: Federal Law No. 41-FZ of May 8, 1996 (as amended on April 5, 2021) // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 1995. No. 20. Art. 2321.

7. Approximate charter of a collective farm (agricultural production cooperative) (approved by the Congress of Collective Farmers of the Russian Federation on February 13, 1992) // Consultant Plus.