

УДК 349.2

В статье поставлена проблема определения содержания понятия «принуждение» в трудовом праве и предложено авторское определение указанного понятия. Рассмотрен вопрос отстранения от работы как вида трудового принуждения, выявлена его правовая природа и основные признаки. Предложено авторское определение понятия «отстранение от работы».

Ключевые слова: правовое принуждение; трудовое принуждение; меры защиты; пресекающие меры; отстранение от работы.

The article poses the problem of determining the content of the concept of “coercion” in the labor law. The author’s definition of this concept of “coercion” in the labor law is proposed. The issue of removal from work as a type of labor legal coercion is considered, based on its legal nature and basic features, an author’s definition of this concept is proposed.

Keywords: legal coercion; labor legal coercion; protective measures; suppressive measures; suspension from work.

О. Г. Акулинин

*Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова
E-mail: akulinin_12@rambler.ru*

Отстранение от работы как вид трудового принуждения

Научная статья

O. G. Akulinin

P. G. Demidov Yaroslavl State University

Suspension from work as a form of coercion in the labor law

Scientific article

Отстранение от работы является одним из самых проблемных институтов отрасли трудового права, его правовая природа неоднозначна. При этом нельзя не отметить особую важность адекватного понимания этого понятия для применения его на практике.

Данная проблема более активно начала изучаться учеными только в начале XXI века. Большинство авторов ограничились предложением той или иной дефиниции отстранения от работы, не затрагивая вопроса его правовой природы. Другие же дали характеристику его основным признакам. Третьи ограничивались лишь указанием на практическую составляющую данного института трудового права.

Несмотря на большое количество работ, посвященных проблемам применения тех или иных мер принуждения, следует признать слабой степень их изученности именно в отрасли трудового права. Так, в недостаточной мере остается рассмотренным вопрос применения данных мер в отношении сторон трудового правоотношения, а предложенные позиции по тем или иным причинам оставляют без оценки их важную отраслевую специфику.

Сам по себе термин «принуждение» используется в русском языке для обозначения действия – силою побуждать к чему-либо, заставлять [1, с. 635]. Будучи непосредственно направленными на обеспечение норм права, виды государственного принуждения производны от сложившихся отраслей права, тем самым образуя комплексный правовой институт.

Традиционно в качестве составляющих государственного принуждения рассматриваются уголовное, административное, гражданско-правовое, дисциплинарное, процессуальное, а в последние годы также конституционно-правовое [2, с. 109–138; 3, с. 9–32; 4, с. 23–26] и финансовое принуждение, включающее принуждение в сфере налогов и сборов [5, с. 23; 6, с. 37–40]. По моему мнению, как самостоятельный вид принуждения следует рассматривать и трудовое, в силу: 1) специфики мер принуждения; 2) особых субъектов их применения; 3) наличия особого порядка (процедуры) применения тех или иных мер; 4) специфики возможности правового регулирования данных мер как на централизованном уровне, так и на социально-

партнерском и локальном уровнях; 5) многообразия общественных отношений, к которым они обращены.

В юридической науке термин «государственное принуждение» нередко используется в качестве синонима термина «правовое принуждение» [7, с. 11; 8, с. 6, 7, 41–47; 9, с. 18–19]. Однако, как мне кажется, объем понятий «правовое принуждение» и «государственное принуждение» различен.

Рассмотрев ряд позиций, высказанных в юридической литературе по данному вопросу, предлагаю **под трудовым принуждением понимать воздействие уполномоченными на то субъектами трудового права на сознание и поведение других субъектов трудового права путем применения к ним в установленном порядке мер, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными актами и ведущих к наступлению по общему правилу неблагоприятных последствий личного, имущественного, организационного характера.**

В зависимости от характера и направленности воздействия на общественные отношения меры принуждения наиболее верно классифицировать на меры **самозащиты, превентивные меры, пресекающие меры, правообеспечительные меры, праввосстановительные меры, компенсационные меры, карательные меры.** В определенной части они могут пересекаться между собой.

Несмотря на то что в действующем ТК РФ закреплен небольшой перечень тех или иных мер принуждения в области трудовых отношений, мы наблюдаем то, что он дан разрозненно и бессистемно. Такой подход не совсем продуктивен при регулировании данного сквозного для отрасли института. Полагаю, что системный подход к нормам, «пронизывающим» большинство глав ТК, представляется необходимым. В этой связи целесообразно на доктринальном уровне закрепить понятие мер принуждения в трудовом праве на основе их природы, основных признаков и свойств и этот инструментарий использовать при внесении изменений и дополнений в соответствующие статьи ТК РФ.

По моему мнению, именно как особый вид мер принуждения в трудовом праве, в силу его правовой природы, следует рассматривать институт отстранения от работы.

ТК РФ (ст. 76) закрепил емкое понимание отстранения от работы, объединив случаи, закрепленные в законодательстве более раннего периода и дополнив перечень новыми основаниями. Эти основания можно разделить на три категории в зависимости от инициаторов отстранения:

- работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника по собственной инициативе;

- работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника по требованию уполномоченных органов и должностных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Перечень оснований для обязательного отстранения от работы является закрытым и предусматривается федеральными нормативными правовыми актами;

- действующее законодательство не исключает возможности отстранения от работы по соглашению сторон, это возможно при реализации норм ч. 3 ст. 73 и п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, в случае нежелания расторгать трудовой договор по указанному основанию.

К сожалению, ни трудовое законодательство, ни Верховный суд РФ, в том числе в Постановлении № 2 Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [10], не дают легального определения понятия «отстранение от работы».

Нет единства в этом вопросе и среди ученых – специалистов в области трудового права. Обходят стороной данную проблему и большинство авторов учебников и учебных пособий по трудовому праву. Для разрешения данного вопроса необходимо понять, какова правовая природа отстранения от работы. По этому вопросу существует достаточно большое количество мнений и позиций.

Некоторые ученые делают акцент на том, что факт отстранения от работы означает, как правило, временное прекращение выплаты заработной платы работнику по основной трудовой функции согласно заключенному трудовому договору.

Так, по мнению М. Ю. Тихомирова, «отстранение от работы – временная мера, не влекущая сама по себе изменения трудового договора или его прекращения, однако в ряде случаев она может предшествовать прекращению трудового договора» [11, с. 312].

Другие авторы, например Ю. П. Орловский, дают более короткое понятие отстранения от работы – это временное недопущение работника к выполнению им своих трудовых обязанностей по основаниям, перечисленным в ст. 76 ТК РФ, других законах и иных нормативных правовых актах [12, с. 187].

Достаточно специфичным, отмечающим материальную сторону данного вопроса следует признать определение, сформулированное Н. А. Бриллиантовой: «Под отстранением от работы следует понимать временное недопущение работника к работе с приостановкой, как правило, выплаты заработной платы по основаниям, предусмотренным в законе» [13, с. 232].

Все три приведенные позиции характеризуют отстранение от работы как меру принуждения и основываются в различной степени на его признаках, однако при этом упускается из виду его правовая природа как его базовый признак, о чем мы вели речь ранее.

На мой взгляд, наиболее верной является позиция, высказываемая А. М. Лушниковым и М. В. Лушниковой, согласно которой отстранение от работы по своей правовой природе является приостановлением на определенный срок трудового договора в части реализации работником своей трудовой функции в случаях и порядке, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами. При этом трудовые отношения работника и работодателя сохраняются [14, с. 335]. Данные положения следует рассматривать как базовые при дальнейшем рассмотрении данного института, как один из видов принудительных мер в трудовом праве.

Учитывая рассмотренные позиции, предлагаю под отстранением от работы понимать приостановление на определенный срок трудового договора в части реализации работником своей трудовой функции, по общему правилу, без начисления работнику заработной платы, по основаниям, перечисленным в ст. 76 ТК РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

Следует также остановиться на двух важных аспектах.

Отстранение от работы может рассматриваться как мера защиты в трудовом праве, в частности как мера самозащиты прав работодателя; с классификационной точки зрения отстранение будет являться в данном случае мерой пресечения.

Здесь мы ведем речь и о защите своих прав работодателем, и о защите прав других работников предприятия, исходя из конкретной причины и основания отстранения от работы.

Это может быть и мерой защиты прав отстраняемого работника. Яркий пример последнего – отстранение работника, не прошедшего медосмотр либо испытаний по охране труда не по его вине. При этом я разделяю позицию, высказываемую М. А. Клочковым, Ю. Н. Полетаевым, что в таком случае работнику необходимо начислить средний заработок, а не установленную ст. 157 ТК РФ сумму в размере 2/3 среднего заработка, существенно ухудшающую положение работника как стороны трудового договора [15]. Здесь же необходимо указать на иные случаи недопущения работника к трудовой деятельности, предусмотренные ТК РФ не по его вине, например по ст. 330.5 ТК РФ.

Необходимо отметить, что именно вышеуказанные меры защиты отстраняемого работника одновременно будут являться и мерами принуждения по отношению к нему, но при этом они не будут вести к неблагоприятным для него последствиям, так как имеют целью защиту его законных прав и интересов.

Несмотря на суждения некоторых авторов, отстранение от работы рассматриваться как мера ответственности *не может, но при этом оно может предшествовать ей*. Важно в данном случае однозначно указать на конкретный вид ответственности. В качестве предшествующей меры оно будет выступать при дисциплинарном расследовании. Это касается тех случаев, когда лицо, совершившее дисциплинарный проступок, отстранено от работы на период дисциплинарного расследования или судебного разбирательства. Отметим, что при этом в ФРГ, Новой Зеландии и Великобритании отстраненному таким образом работнику выплачивается заработная плата, а в США, Канаде, Франции и Швейцарии ее разрешено удерживать. В Италии отстранение без сохранения заработной платы не должно превышать 10 дней [16 с. 459].

Таким образом, мы пришли к нескольким выводам.

1. Следует указать на необходимость единого доктринального подхода к институту мер принуждения в трудовом праве – сквозному для отрасли, основанного на его правовой природе.
2. Исходя из сущности отстранения от работы и его правовой природы под ним следует понимать приостановление на определенный срок трудового

договора в части реализации работником своей трудовой функции, по общему правилу, без начисления работнику заработной платы, по основаниям, перечисленным в ст. 76 ТК РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

3. Институт отстранения от работы следует признать отдельным видом принуждения в трудовом праве. Поэтому он нуждается в более четкой регламентации в действующем законодательстве на основе предложенной доктринальной позиции. Это необходимо для предотвращения ошибочного понимания, а главное – использования данной меры не в соответствии с ее правовой природой и назначением.

Ссылки

1. Словарь современного русского литературного языка: в 17 т. / под ред. А. М. Бабкина, С. Г. Бархударова, Ф. П. Филина [и др.]. М.; Л., 1961. Т. 11. 623 с.

2. Колосова Н. М. Конституционная ответственность в Российской Федерации: ответственность органов государственной власти и иных субъектов права за нарушение конституционного законодательства Российской Федерации. М., 2000. 190 с.

3. Авакьян С. А. Актуальные проблемы конституционно-правовой ответственности // Конституционно-правовая ответственность: проблемы России, опыт зарубежных стран. М., 2001. С. 9–32.

4. Зайцева Т. А., Акименко Е. В. О классификации мер конституционно-правового принуждения, применяемых к органам и должностным лицам

местного самоуправления // Государственная власть и местное самоуправление. 2008. № 1. С. 23–26.

5. Саттарова Н. А. Принуждение в финансовом праве / под ред. И. И. Кучерова. М., 2006. 392 с.

6. Затулина Т. Н. Государственное принуждение в сфере налогов и сборов сквозь призму конституционного правосудия в Российской Федерации // Современное право. 2010. № 5. С. 37–40.

7. Булатов Б. Б. Государственное принуждение в уголовном судопроизводстве. Омск, 2003. 320 с.

8. Серегина В. В. Государственное принуждение по советскому праву. Воронеж, 1991. 120 с.

9. Нохрин Д. Г. Государственное принуждение в гражданском судопроизводстве. М., 2009. 256 с.

10. Бюллетень Верховного суда РФ. 2004. № 6 // СПС «КонсультантПлюс».

11. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под общ. ред. М. Ю. Тихомирова. М., 2002. 938 с.

12. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики / под ред. Ю. П. Орловского М. 2017. 355 с.

13. Трудовое право: учебник / под ред. О. В. Смирнова. М., 2005. 600 с.

14. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: в 2 т. М., 2009. Т. 2. 1151 с.

15. Клочков М. А., Полетаев Ю. Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: научно-практическое пособие. М. 2016 // СПС «КонсультантПлюс».

16. Киселев И. А., Лушников А. М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М. 2008. 608 с.