

УДК 349.2

Разиева Динара Багдатовна

старший преподаватель, Казахский гуманитарно-юридический инновационный университет, г. Семей
e-mail: razieva@mail.ru

ЗНАЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В УСТАНОВЛЕНИИ ХАРАКТЕРА ТРУДОПРАВОВОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Мақалада еңбек қатынастары тараптарының еңбек-құқықтық жауапкершілікке тарту мәселелерін реттеудегі еңбек шартының маңызы ашылады. Еңбек шарты еңбек қатынастары тараптарының құқықтары мен міндеттерін, оның ішінде жауапкершілікке тарту шарттарын белгілеу құралы ретінде қызметі қарастырылған.

Автор еңбек-құқықтық жауапкершіліктің шарт негізінде туындайды деген тұжырымды ұстанған, себебі ол жәбірленуші мен зиян келтіруші арасында жасалған еңбек шартының негізінде туындайтындығына байланысты болып келеді. Еңбек-құқықтық жауапкершіліктің шарттық сипатын қызметкер де, жұмыс беруші де еңбек шарты бойынша өзіне қабылдаған өзара міндеттерді орындамау не тиісінше орындамау нәтижесінде туындайды деп есептейді.

Түйін сөздер: еңбек, еңбек шарты, жауапкершілік, қызметкер, жұмыс беруші, екі жақты, санкциялар

В статье раскрывается значение трудового договора в регулировании вопросов привлечения сторон трудовых отношений к трудовой ответственности. Трудовой договор служит средством установления прав и обязанностей сторон трудовых отношений, в том числе и условий привлечения к ответственности.

Автор настаивает на договорном характере трудовой ответственности, в силу того, что она возникает на основе заключенного между потерпевшим и причинителем вреда трудового договора, наступает в результате неисполнения либо ненадлежащего исполнения принятых на себя по трудовому договору взаимных обязанностей, как работником, так и работодателем.

Ключевые слова: труд, трудовой договор, ответственность, работник, работодатель, стороны, санкции

The article reveals the significance of an employment contract in regulating the issues of bringing the parties to labor relations to labor law liability. An employment contract serves as a means of establishing the rights and obligations of the parties to the employment relationship, including the conditions for bringing to justice.

The author insists on the contractual nature of labor-legal liability, due to the fact that it arises on the basis of an employment contract concluded between the victim and the Harmer, and occurs as a result of non-performance or improper performance of mutual obligations assumed under the employment contract, both by the employee and the employer.

Keywords: labor, labor contract, liability, employee, employer, hand, sanctions

Преобразование отношений собственности, многообразие организационно-правовых форм хозяйствования, свобода предпринимательской деятельности самым существенным образом повлияли на изменение методов правового регулирования трудовых отношений. Отказ от командно-административных методов управления и переход к экономико-правовым средствам регулирования сопровождается ослаблением роли государства в установлении форм и

условий применения труда. Предприятия освобождаются от ведомственного диктата со стороны органов государственного управления и обретают полную хозяйственную самостоятельность, усиливаются горизонтальные связи между хозорганами, которые строятся на принципах эквивалентности и равноправия [1, с.87].

В таких условиях неопределимую роль выполняет система социального партнерства, выражающаяся в механизме согласования

интересов участников трудовых правоотношений.

Мы разделяем мнение М.Х. Хасенова о том, что правовые основы социального партнерства имеют наибольшую востребованность и долгую историю именно в сфере социально-трудовых отношений, поскольку строятся на единстве и борьбе противоположностей: интересов работника и работодателя, при этом противоположности, согласно законам диалектики, не могут существовать друг без друга, что создает благоприятные условия для их поступательного движения к компромиссу [2, с. 6].

Современное трудовое законодательство РК предоставляет участникам трудовых правоотношений (работодателю, работнику) возможность устанавливать условия труда, развивать сотрудничество и разрешать возникающие противоречия на основе социального партнерства. Именно поэтому всю большую роль в практике регулирования трудовых отношений выполняет трудовой договор.

Правовое значение трудового договора выражается в том, что он выступает базой существования и развития правовых отношений по применению труда работников. Трудовой договор является правовым основанием взаимообусловленных действий работника и работодателя, совершаемых систематически или периодически для реализации во времени принадлежащих им прав, и осуществления принятых на себя обязанностей. Трудовой договор устанавливает внутренние границы трудово-правовой ответственности, позволяя тем самым категорично решить проблему отнесения трудово-правовой ответственности к отрасли трудового права.

Установление рациональной структуры договорных связей является одним из важных условий договора, относительно которых стороны должны прийти к согласию при заключении договора [3, с. 345]. Заключая трудовой договор, работник принимает различного рода ограничения его «свободы», и получает перечень возлагаемых обязательств на срок осуществления трудовой функции, в том числе, и конкретные требования по соблюдению трудовой и производственной дисциплины. Перечисленные условия выступают пределом трудово-правовой ответственности и гарантируют защиту трудовых прав и свобод от чрезмерных

лишений со стороны работодателя.

Ст. 21 ТК РК устанавливает, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с ТК РК, за исключением случаев, установленных законами Республики Казахстан (п.1 ст.21 ТК РК) [4].

Заключению трудового договора могут предшествовать следующие процедуры, установленные законами РК, учредительными документами, актами работодателя:

- 1) избрание (выборы) на должность;
- 2) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- 3) назначение на должность или утверждение в должности;
- 4) направление на работу уполномоченными законами РК органами в счет установленной квоты;
- 5) вынесение судебного решения о заключении трудового договора (п.2 ст.21 ТК РК) [4].

Перечисленные процедуры в совокупности с трудовым договором образуют сложный фактический состав, представляющий собой определенную последовательность единичных юридических фактов, последним из которых выступает трудовой договор. С заключением трудового договора завершается формирование сложного фактического состава, порождающего трудовое правоотношение [5, с.36-37].

Анализ статьи 21 ТК РК также подтверждает, что трудовой договор выступает основным юридическим фактом возникновения трудовых отношений между работником и работодателем, а перечисленные процедуры ни каким образом не подменяют заключение трудового договора, а лишь опосредуют его, что является закономерным в соответствии с предусмотренным в нормативных правовых актах порядком.

Исключением, упомянутым в п.1 ст.21 ТК РК является возникновение трудовых отношений с момента фактического допущения работника к работе. Данная ситуация предусмотрена п.3 ст.33 ТК РК. Согласно указанной норме допуск работника к выполнению работы осуществляется только после заключения трудового договора. В случае отсутствия и (или) неоформления надлежащим образом трудового договора трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник приступил к работе.

Если отсутствие трудового договора связано с виной работодателя, то последний несет ответственность, предусмотренную законами Республики Казахстан [4].

Ст. 86 Кодекса РК об административных правонарушениях от 5 июля 2014 г. предусматривает, что допуск работодателем к работе лица без заключения трудового договора выступает основанием административной ответственности и влечет штраф на виновных лиц в соответствующих размерах [6].

Таким образом, действующее законодательство признает, что допуск к работе работника без заключения либо оформления трудового договора является правонарушением, и направлено зачастую на уклонение работодателя от обеспечения работнику гарантий в сфере труда.

Только путем заключения трудового договора возможно установление трудовых отношений, причем любое уклонение от заключения договора выступает самостоятельным основанием признания такого поведения противоправным. В соответствие с тем, что основой функционирования трудовых отношений выступает трудовой договор, значит и трудовая ответственность, как институт трудового права, имеет формальную определенность в рамках трудового договора.

Проблема признания договорного характера трудовой ответственности является достаточно дискуссионной. По мнению А.К. Мамбетова, любая мера взыскания – это ограничение субъективных прав, поэтому лишение их не может производиться в локальном порядке [7]. Ж.М. Нарикбаева считает, что, несмотря на то, что конкретным воплощением принципа свободы трудового договора является взаимная ответственность сторон, ответственность не может носить договорной характер, и должна наступать в силу закона [8, с.33-34].

В данных случаях речь идет об отрицании договорных методов регулирования ответственности в сфере трудовых отношений. На наш взгляд, это не совсем верно.

Методы правового регулирования общественных отношений не остаются неизменными, они зависят от конкретных исторических условий, места и времени. Известно, какой отпечаток на правовые методы регулирования налагали условия

гражданской и Великой Отечественной войны. В этот период произошла резкая централизация регулирования труда, преобладающим стало административно-командное начало, с присущим ему элементом метода «власть - подчинение». Мы полностью согласны с мнением Е.Н. Нурғалиевой, что с переходом к рынку, в условиях многообразия форм собственности, сфера централизованного воздействия на условия труда резко сужается и соответственно расширяются пределы его локального регулирования [9, с.88 - 89].

Республика Казахстан утверждает себя демократическим, светским, правовым и социальным государством, высшими ценностями которого являются человек, его жизнь, права и свободы [10]. Исходя из этого, одним из основных отраслевых принципов трудового права выступает свобода трудового договора. Данная свобода обеспечивается условиями, вырабатываемыми соглашением сторон договора, не вступающих в противоречие с действующим законодательством. В институте трудовой ответственности происходит гармоничное сочетание централизованного и локального регулирования, при котором нормы договора не выходят за рамки нормативного правового акта, а лишь дополняют и конкретизируют его. В этом и проявляется особенность методов трудового права.

Т.Г. Кардаш указывает, что практическая цель реализации норм трудового права заключается в том, чтобы сбалансировать интересы работников и работодателей, сгладить противоречия между экономически неравноправными партнерами [11, с.3]. Изложенное подтверждает, что сам труд является объектом рынка труда и, соответственно, объектом трудовых отношений. Труд, как результат проявления способностей человека обладает признаками товарности, подвергается имущественной оценке, становится объектом правовой регламентации [11, с.8].

Договорной характер установления трудовой ответственности ни в коем случае не отрицает наличие государственной регламентации. По нашему убеждению, в системе права только гражданскому и административному праву присущи методы правового регулирования в абсолютном виде. Все остальные отрасли права имеют комбинированные способы регулирования

правоотношений, при которых меры ответственности опираются либо на нормы закона, либо на условия заключенных договоров или соглашений.

По справедливому замечанию В.Ф. Яковлева, индивидуальность метода отрасли права выражается в соотношении пропорций элементов дозволения, обязывания и запрета [12, с.82].

Спецификой института трудовправовой ответственности является то, что он изначально опосредуется в нормативных правовых актах, а затем подвергается конкретизации и вариативности в трудовом договоре, при условии соблюдения закрепленных в законе гарантий. В соответствие с п.2 ст.10 ТК РК, положения соглашений сторон социального партнерства, коллективных, трудовых договоров, актов работодателей, ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством РК, признаются недействительными и не подлежат применению [4].

Данное положение обеспечивает недопустимость превращения свободы во вседозволенность, что является достаточно важным условием регулирования трудовых отношений.

Отметим, что централизованное и договорное регулирование трудовправовой ответственности составляют противоположные стороны единого целого. Каждое из них специфично, но в то же время призвано решать общие задачи в трудовом праве. От правильного сочетания и использования методов зависит эффективность правового регулирования, в том числе и в вопросах применения юридической ответственности. Бесспорно, что акты централизованного регулирования имеют неопределимое значение, но вместе с тем, есть такие вопросы, которые решаются на локальном уровне, в силу особенностей форм организации труда. В этом случае трудовой договор выполняет роль основного источника, устанавливающего рамки допустимого и дозволенного.

Трудовой договор служит средством установления прав и обязанностей сторон трудовых отношений, в том числе и условий привлечения к ответственности. В трудовом договоре вопросы ответственности получают свою конкретизацию, детальное освещение. Таким образом, мы признаем договорной

характер трудовправовой ответственности, при этом не отрицаем воздействие правовых норм на правоотношения ответственности, в части процессуально-процедурных аспектов, таких как сроки действия взысканий, порядок их применения, способы возмещения вреда и др.

Договорная теория ответственности находит закрепление в пределах трудового правоотношения, где права и обязанности сторон, установленные изначально нормами трудового законодательства, воспринимаются и конкретизируются в содержании трудового договора [13, с.216]. В трудовом праве механизмы централизованного и договорного регулирования отношений удачно сочетаются, взаимодополняя друг друга.

Мы придерживаемся мнения, что в основе деления договорной и внедоговорной ответственности выступает, отмеченный Р.З. Лившицем критерий основания правоотношения ответственности, учитывающий, прежде всего, фактор наличия либо отсутствия заключенного между потерпевшим и причинителем вреда договора [14, с.104]. Данное положение является ключевым, позволяющим выстраивать в дальнейшем концепцию договорного характера трудовправовой ответственности. Еще во времена римского права ответственность делили на договорную (возникающую из договора) и внедоговорную (возникающую из правонарушения) [15, с.98].

Специалисты в области гражданского права, отмечают, что «основное различие между договорной и внедоговорной ответственностью в том, что договорная ответственность наступает не только в предусмотренных законом случаях, но и в случаях, указанных в договоре» [16, с. 624].

Соотношение договорной и внедоговорной ответственности как теоретическая проблема представляет особую актуальность и в практическом аспекте, так как позволяет установить содержание и объем обязательства. Определение договорного характера ответственности не позволяет переступить границы заключенного соглашения и применять к причинителю вреда нормы внедоговорной ответственности, что свидетельствует о правовой защищенности прав, как правонарушителя, так и потерпевшего.

Теория деления ответственности на договорную и внедоговорную поддерживается и в науке трудового права. Так, Л.С. Таль в

свое время указывал на договорной характер трудовправовой ответственности, отмечая, что правомочия обладателя санкционируются властью как стороны договора [17, с.165 - 166].

В пользу признания договорного характера трудовправовой ответственности служат её признаки. Первым и самым основным признаком выступает, несомненно, наличие трудового договора. Благодаря ему, основания и размер ответственности определяются не только в императивном порядке, как в случае внедоговорной ответственности, но и на уровне заключенного договора. Тот факт, что п.1 ст. 28 ТК РК включает в содержание трудового договора условие об ответственности сторон, свидетельствует о том, что трудовправовая ответственность опосредована трудовым договором [4].

Отметим, что в науке трудового права вопрос соотношения ответственности с трудовым договором поднимается на незначительном уровне. При исследовании правовой природы трудового договора, раскрываются порядок его заключения, изменения и прекращения, а при изучении проблем материальной и дисциплинарной ответственности акцент смещается в сторону мер наказания и его процедур [3, с.460].

Несомненно, дисциплинарная ответственность регулируется нормами закона либо локальными актами (Правилами трудового распорядка, Уставами и др.), но применяться она может к работнику только при условии и на основе трудового договора. Трудовым кодексом установлено, что работник, как сторона трудового договора, обязан выполнять трудовые обязанности в соответствии с соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя; соблюдать трудовую дисциплину; соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности, промышленной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте (п.2 ст.22 ТК РК) [4]. С работником, вступающим в трудовые отношения с работодателем, должен быть заключен трудовой договор, с перечнем обязательств по обеспечению трудовой дисциплины, что выступает исходным определяющим при постановке вопроса о возможности привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

На первый взгляд, материальная ответственность работника очень схожа с

гражданско-правовой ответственностью в силу имущественного аспекта. Вместе с тем, материальная ответственность возникает в рамках трудовых правоотношений, при которых работник обязан выполнять трудовые обязанности в соответствии с соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя; бережно относиться к имуществу работодателя и работников; не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей; возмещать работодателю причиненный ущерб в пределах, установленных ТК РК и иными законами Республики Казахстан (п.2 ст.22 ТК РК) [4]. Привлечение работника к материальной ответственности регулируется нормами трудового законодательства в пределах условий, предусмотренных трудовым договором. В дополнение к трудовому договору, условия материальной ответственности работников могут получить спецификацию через договоры о полной материальной ответственности, коллективной (солидарной) материальной ответственности, соглашения о неконкуренции.

Таким же образом обстоит дело и с ответственностью работодателя перед работником. Работодатель обязан соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, соглашений, коллективного, трудового договоров, изданных им актов; при приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РК; своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами РК, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя; обеспечивать работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами; осуществлять обязательное социальное страхование работников; страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей; возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с законами РК (п.2 ст.23) [4]. Указанные обязательства работодателя

предусмотрены в норме Трудового кодекса РК, но принимает их на себя работодатель как сторона трудового договора, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

Существенным признаком договорного характера трудовая ответственность является равенство её контрагентов. Указанный признак проявляется в трудовом праве весьма специфично, так как признается несомненным, что правила трудового распорядка наделяют работодателя или его представителей властными полномочиями, а работников – обязанностью подчинения. То есть, налицо отсутствие в отношениях работника и работодателя какого-либо равноправия.

В защиту нашей позиции предлагаем рассмотреть данную ситуацию с точки зрения методологических особенностей.

Метод правового регулирования трудовых отношений характеризуется определенной конструкцией, устанавливающей сочетание равенства сторон при заключении трудового договора с дальнейшим подчинением

работника актам работодателя [18, с. 27 – 28]. Действительно, работник в момент заключения трудового договора, выступает самостоятельным, равноправным партнером наравне с работодателем, и принимает на себя добровольно обязательство подчиняться правилам трудового распорядка, следовательно, целенаправленно вступает в отношения, имеющие характер власти и подчинения.

Таким образом, трудовая ответственность носит двусторонний характер, она возникает на основе заключенного между потерпевшим и причинителем вреда трудового договора, наступает в результате неисполнения либо ненадлежащего исполнения принятых на себя по трудовому договору взаимных обязанностей, как работником, так и работодателем.

Резюмируя приведенные выше аргументы, полагаем возможным утверждать, что ответственность в трудовом праве невозможна вне трудового договора.

Список использованной литературы:

- 1 Нурғалиева Е.Н. Механизм правового регулирования труда. – Алматы, 1996. – 168 с.
- 2 Хасенов М.Х. Правовой механизм социального партнерства в сфере труда: проблемы теории и практики: дис. ... д-ра философии (PhD). – Астана, 2016. – 237 с.
- 3 Сулейменов М.К. Избранные труды по гражданскому праву. – М.: Статут, 2006. – 587 с.
- 4 Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 26.11.2019 г.) // https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832. 19.03.2020.
- 5 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). – 3-е изд., перер. / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. – М.: "НОРМА", "ИНФРА-М", 2015. – 679 с.
- 6 Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях: утв. 5 июля 2014 года № 235-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 16.01.2020 г.) // https://online.zakon.kz/document/?doc_id=31577399. 02.04.2020.
- 7 Мамбетов А.К. Юридическая ответственность по трудовому праву Республики Казахстан: автореф. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Алматы, 1997. – 19 с. // <http://www.law.edu.ru/book/book.asp?bookID=62107>. 09.06.2018.
- 8 Нарикбаева Ж.М. Проблемы материальной ответственности наемных работников в современных условиях – Алматы, 2005. – 224 с.
- 9 Нурғалиева Е.Н. Механизм правового регулирования труда. – Алматы, 1996. – 168 с.
- 10 Конституция Республики Казахстан: принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 23.03.2019 г.) // https://online.zakon.kz/m/document?doc_id=1005029. 21.11.2019.
- 11 Кардаш Т.Г. Система правоотношений в трудовом праве в условиях рынка: автореф. ... канд. юрид. наук. – Алматы: Dominan Print, 2006. – 30 с.
- 12 Яковлев В.Ф. Сущность и основные черты гражданско – правового метода регулирования общественных отношений // Правоведение. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1972. – № 6. – С. 81–90.
- 13 Трудовое право и повышение качества труда / под ред.: С.А.Иванова. М.: Наука, 1987. – 272 с.
- 14 Лившиц Р.З. Ответственность за повреждение здоровья рабочих и служащих в советском праве // Советское государство и право. – М.: Наука, 1964. – № 5. – С. 103–110.
- 15 Памятники римского права: Законы XII таблиц. Институции Гая. Дигесты Юстиниана. – М., 1997. – 608 с.
- 16 Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. – М.: Статут, 2011. – Кн. 1. – 847 с.
- 17 Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. – 2-е изд., доп. – М.: Моск. Науч. Изд-во, 1918. – 229 с.
- 18 Уваров В.Н. Трудовое право Республики Казахстан: учебник. – 2-е изд. – Алматы: Раритет, 2008. – 616 с.

Разиева Динара Багдатовна

Лауазымы: аға оқытушы, Қазақ инновациялық гуманитарлық-заң университеті

Почталық мекен-жайы: 071400, Қазақстан Республикасы, Семей қ., Абая көшесі, 97

E-mail: razieva@mail.ru

Ұялы тел.: 87779948800

Еңбек шартының еңбек-құқықтық жауапкершіліктің сипатын белгілеудегі маңызы

Разиева Динара Багдатовна

Должность: старший преподаватель, Казахский гуманитарно- юридический инновационный университет

Почтовый адрес: 071400, Республика Казахстан, г. Семей, ул. Абая, 97

E-mail: razieva@mail.ru

Сот. тел.: 87779948800

Значение трудового договора в установлении характера трудовой ответственности

Raziyeva Dinara Bagdatovna

Position: Senior lecturer, Kazakh Humanitarian Juridical Innovative University

Mailing address: 071400, Republic of Kazakhstan, Semey, st. Abay, 97

E-mail: razieva@mail.ru

Phone: 87779948800

The significance of an employment contract in determining the nature of labor law liability