

Ольга Леонидовна Крайнева

Доцент кафедры уголовного права и процесса Поволжского института (филиала) Всероссийского государственного университета юстиции (РПА Минюста России) в г. Саратове, кандидат юридических наук

E-mail: krajne-olga@yandex.ru

Татьяна Александровна Богорубова

Заведующий кафедрой гуманитарных, социально-экономических и правовых дисциплин Поволжского института (филиала) Всероссийского государственного университета юстиции (РПА Минюста России) в г. Саратове, кандидат социологических наук, доцент

E-mail: tabogorubova@mail.ru

**К вопросу о повышении уровня правовой культуры
в сфере дисциплинарной ответственности
работников торговли**

Аннотация: в статье дается определение правовой культуры работника в сфере трудовых прав, анализируются нормы трудового законодательства о дисциплинарной ответственности применительно к работникам торговли с целью повышения правовой культуры и эффективной защиты трудовых прав данной категории работников. Необходимость разработки практических рекомендаций по защите трудовых прав работников в условиях рыночной экономики, когда торговля развивается стихийно и нередко с нарушением прав человека, обуславливает актуальность темы статьи.

Ключевые слова: правовая культура работника, трудовое право, дисциплинарная ответственность, дисциплинарный проступок, дисциплинарный штраф, трудовая дисциплина, правила внутреннего распорядка, «серая» зарплата.

Ol'ga Leonidovna Krajneva

Associate Professor of the Department of criminal law and process of the Volga Institute (branch) of the All-Russian State University of Justice in Saratov, Candidate of law sciences

Tat'jana Alexandrovna Bogorubova

*Head of the Department of the Humanities, Socio-economic and Law disciplines
of the Volga Institute (branch) of the All-Russian State University of Justice
in Saratov, Candidate of sociological sciences, Associate Professor*

The Question of Increasing the Level of Legal Culture in the Field of Disciplinary Responsibility of the Commercial Employees

Annotation: *the article provides a definition of legal culture of an employee concerning the labour rights, analyzes the rules of the labour law on the disciplinary liability in relation to the commercial employees for the purpose of increase of the legal culture and effective protection of the employment rights of this category of employees. The need to develop some practical recommendations on protecting the labour rights of employees in conditions of the market economy, when commerce develops spontaneously, and often in violation of the human rights, determines the relevance of the topic of the article.*

Keywords: *legal culture of employee, labour law, disciplinary responsibility, disciplinary offence, disciplinary penalty, labor discipline, internal regulations, .*

Под правовой культурой в широком смысле понимается «система овеществленных и идеальных элементов, относящихся к сфере действия права», включающая в себя «право как систему норм, правоотношения, правовые учреждения и т. д.»¹. В узком, субъективном смысле правовая культура — это совокупность правовых знаний, отношения к праву и правового поведения².

Думается, под правовой культурой работника в сфере трудовых прав следует понимать высокий уровень знаний о данных правах, уважительное к ним отношение, их грамотное соблюдение и исполнение в процессе осуществления трудовой деятельности. Кроме того, данное понятие, на наш взгляд, кроме вышеназванных элементов, включает умение работника защищать свои трудовые права.

Необходимо отметить, что в настоящее время многими работодателями нарушаются трудовые права работников. Особенно это касается области предпринимательства, в том числе торговой деятельности. Это происходит, во-первых, из-за незнания своих трудовых прав работниками торговли, во-вторых, из-за отсутствия или недостатка опыта защиты данных прав, в-третьих, по причине сознательного допущения нарушения собственных трудовых прав работниками в угоду работодателю из-за боязни потерять работу и остаться без средств к существованию.

Так, например, работодатели, осуществляющие предпринимательскую деятельность в сфере торговли, необоснованно расширяют перечень дисциплинарных проступков и дисциплинарных взысканий за них. Такие нарушения трудового законодательства отмечаются во многих предприятиях торговли. В магазинах в качестве дисциплинарных взысканий работников (продавцов, продавцов-кассиров, старших продавцов, менеджеров и т. п.) предусмотрены «дисциплинарные штрафы» за установленные работодателем дисциплинарные проступки.

¹ Барихин А. Б. Большой юридический энциклопедический словарь. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2006. С. 519.

² См.: Там же.

Безусловно, в соответствии со ст. 8 Трудового кодекса РФ работодатель, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, вправе принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Однако такие нормативные акты должны соответствовать другим источникам трудового права и приниматься с учетом мнения представительного органа работников (ст. 372 ТК РФ), которым в России является профсоюз и / или иные представительные органы работников¹, что работодателями данных организаций не выполняется. Кроме того, необходимо отметить, что мнение профсоюза работников не учитывается, т. к. профсоюзы в частных торговых организациях, как правило, не создаются.

С одной стороны, работник обязан соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка (ст. 21 ТК РФ). Последние представляют собой локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ст. 189 ТК РФ). На основании данных статей работодатель как бы имеет право принять обязательные для своих работников правила внутреннего трудового распорядка, которые могут включать, в том числе, необходимый, на его взгляд, перечень дисциплинарных проступков и дисциплинарных взысканий за них.

С другой стороны, возникает вопрос о наличии дисциплинарного проступка. Например, продавец продал алкогольную продукцию, не проверив документы у покупателя, если, на его взгляд, покупателю более 18 лет. Противоправность данного деяния будет иметь место только в том случае, если указанный покупатель не достиг 18-летнего возраста. Однако тогда это будет не дисциплинарный проступок, а административное правонарушение или преступление (если продажа алкоголя несовершеннолетнему была осуществлена продавцом не в первый раз). Сам же факт не проведения проверки документов у покупателя противоправным действием не является. Или, к примеру, дисциплинарным проступком продавца-кассира в некоторых магазинах является наличие очереди у кассы в количестве более трех человек. В чем противоправность данного деяния, непонятно.

Кроме того, если говорить о законности такого дисциплинарного взыскания в торговых организациях, как дисциплинарный штраф, то в соответствии с законодательством Российской Федерации штраф предусмотрен только в качестве административного наказания за административное правонарушение (административный штраф — п. 2 ч. 1 ст. 3.2 Кодекса об административных правонарушениях), наказания за преступление (ст. 46 Уголовного кодекса РФ, гл. 5 Уголовно-исполнительного кодекса РФ) и меры взыскания за нарушение установленного порядка отбывания наказания в отношении осужденных к лишению свободы (дисциплинарный штраф — п. «б» ч. 1 ст. 115 Уголовно-исполнительного кодекса РФ).

¹ Хотя, например, в Саратовской области есть Саратовская областная профсоюзная организация профсоюза «Торговое единство». См.: URL: <http://torgprofsar.ru> (дата обращения: 20.10.2015).

При этом в соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить только следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям. И только *федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине*, устанавливаемыми федеральными законами для отдельных категорий работников, могут быть предусмотрены также и иные дисциплинарные взыскания. Поскольку кроме Трудового кодекса РФ иных нормативных правовых актов о дисциплинарной ответственности работников торговли нет, а значит, установление отдельными торговыми организациями перечня дисциплинарных взысканий в отношении работников данных организаций незаконно.

Вышеизложенное подтверждается мнениями других исследователей в области трудового права. Так, М. О. Буянова отмечает, что виды дисциплинарных взысканий, которые могут быть применены в качестве меры общей дисциплинарной ответственности, предусмотрены только ст. 192 Трудового кодекса РФ. Причем, «организация не вправе применять к работникам иную меру дисциплинарного взыскания (кроме случаев специальной дисциплинарной ответственности)»¹. К. Н. Гусов и Ю. Н. Полетаев указывают, что перечень дисциплинарных взысканий, предусмотренных ст. 192 Трудового кодекса РФ, является исчерпывающим, следовательно, применение другого дисциплинарного взыскания, не указанного в Трудовом кодексе РФ, является незаконным².

Что касается специальной дисциплинарной ответственности, предусмотренной для некоторых категорий работников отдельных отраслей экономики, то в данных сферах действуют уставы и положения о дисциплине, утвержденные постановлениями Правительства РФ. При этом необходимо отметить, что данные уставы и положения действуют вопреки ч. 5 ст. 189 Трудового кодекса РФ, т. к. должны быть утверждены федеральными законами, а не постановлениями Правительства РФ, что «делает их в части установления дополнительных мер дисциплинарного взыскания неприменимыми»³. При этом А. Б. Панина подчеркивает, что даже в положения и уставы о дисциплине работодатели не вправе вносить какие-либо изменения или дополнения⁴.

Таким образом, можно сделать вывод, что ч. 4 ст. 189 ТК РФ противоречит ч. 5 ст. 189 ТК РФ и ст. 192 ТК РФ. Поэтому при законодательном определении понятия «правила внутреннего трудового распорядка» в ч. 4 ст. 189 ТК РФ, на наш взгляд, следует исключить положение о том, что данные правила включают меры дисциплинарного воздействия.

Более того, дисциплинарные штрафы, самовольно устанавливаемые работодателями в сфере торговли, удерживаются из заработной платы работников, тогда как удержания из заработной платы работников могут производиться только в случаях, непосредственно предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. Так, удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут

¹ Буянова М. О. Трудовое право : учеб. пособие. М., 2011. С. 112.

² См.: Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н. Ответственность по российскому трудовому праву : науч.-практ. пособие. М., 2008. С. 90.

³ Головина С. Ю., Кучина Ю. А. Трудовое право. М., 2012. С. 273.

⁴ См.: Панина А. Б. Трудовое право : учеб. пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2008. С. 182.

производиться только в следующих случаях: для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность; для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое; при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (ст. 137 ТК РФ).

Кроме того, в Трудовом кодексе РФ указано, что законно, когда общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не превышает 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами – 50 % заработной платы, причитающейся работнику. И даже при удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 % заработной платы. Удержания из заработной платы до 70 % возможны только при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением (ст. 138 ТК РФ).

Еще одной проблемой является выплата работникам торговли так называемой «серой» зарплаты. Такое поведение работодателей приводит, прежде всего, к уменьшению налогооблагаемой базы, снижению налоговых выплат в бюджеты разных уровней. При этом не выплачиваются или выплачиваются в минимальных размерах социальные страховые взносы, пенсионные отчисления на работников. В результате последние не получают или получают мизерные пособия по временной нетрудоспособности, у них формируется маленькая пенсия и т. п.

Необходимо отметить, что данная «серая» зарплата формируется по усмотрению работодателя, и в ее пределах работодатель может осуществлять уменьшение размеров выплат работникам «до нуля», т. к. размер удержаний из данной «зарплаты» трудовым законодательством вообще не регулируется. Что и делается работодателями, т. к. работники привлекаются в сферу торговли обещаниями высокого заработка (с учетом так называемой «серой» зарплаты). В дальнейшем, ссылаясь на собственные правила внутреннего трудового распорядка, работодатели из «серой» зарплаты вычитают вышеназванные дисциплинарные штрафы и, как правило, на руки работник получает «белую» зарплату, часто не превышающую минимального размера оплаты труда. Иногда «серая» зарплата начисляется и в виде премии, размер которой опять-таки устанавливается работодателем, а уменьшение или лишение даже законной премии по трудовому законодательству не является мерой дисциплинарного воздействия.

В заключение хотелось бы отметить, что существуют и другие нарушения трудовых прав работников торговли, однако в рамках одной статьи сложно осветить все аспекты. При этом, как мы полагаем, положения, изложенные в данной работе, будут способствовать повышению правовой культуры работников, помогут в защите их прав при возникновении трудовых споров, в том числе и в суде.

Пристайный библиографический список

1. Барихин, А. Б. Большой юридический энциклопедический словарь / А. Б. Барихин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Книжный мир, 2006. – 792 с.
2. Буянова, М. О. Трудовое право : учеб. пособие / М. О. Буянова. – М. : Проспект, 2011. – 240 с.
3. Головина, С. Ю. Трудовое право / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина. – М. : Юрайт, 2012. – 379 с.
4. Гусов, К. Н. Ответственность по российскому трудовому праву : науч.-практ. пособие / К. Н. Гусов, Ю. Н. Полетаев. – М.: ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2008. – 272 с.
5. Панина, А. Б. Трудовое право : учеб. пособие / А. Б. Панина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Форум-Инфра, 2008. – 304 с.

References

1. Barihin, A. B. Bol'shoj juridicheskij jenciklopedicheskij slovar' [New judicial encyclopedic dictionary] / A. B. Barihin. – 2nd edition, rev. and supplementary. – M.: Knizhnyj mir, 2006. – 792 p.
2. Bujanova, M. O. Trudovoe pravo: ucheb. posobie [Employment law: instructive manual] / M. O. Bujanova. – M.: Prospekt, 2011. – 240 p.
3. Golovina, S. Ju. Trudovoe pravo [Employment law] / S. Ju. Golovina, Ju. A. Kuchina. – M. : Jurajt, 2012. – 379 p.
4. Gusov, K. N. Otvetstvennost' po rossijskomu trudovomu pravu : nauch.-prakt. posobie [Liability under Russian labour law: tutorial-practical manual] / K. N. Gusov, Ju. N. Poletaev. – M.: TK Velbi, Izd-vo «Prospekt», 2008. – 272 p.
5. Panina, A. B. Trudovoe pravo: ucheb. posobie [Employment law: instructive manual] / A. B. Panina. – 3rd edition, rev. and supplementary. – M.: Forum-Infra, 2008. – 304 p.