

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В БЕЛАРУСИ И РОССИИ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

А. О. Афанасьев

Белорусский государственный университет, г. Минск;

alexandreafanassiev@mail.ru;

науч. рук. – О. С. Курылева, канд. юр. наук, доцент

Коллективный договор является важным источником регулирования отношений между нанимателем и работниками, исполнение которого обеспечивается различными средствами, в том числе путем установления юридической ответственности. Данная работа посвящена всестороннему анализу правового регулирования ответственности за нарушение коллективных договоров в Беларуси и России в сравнительно-правовом аспекте для выявления эффективных правовых моделей. В частности, рассматриваются вопросы правового регулирования ответственности работников, нанимателей (работодателей) и трудового коллектива, а также особенности привлечения к дисциплинарной, административной и материальной ответственности за данные нарушения. Практическое значение данного исследования состоит в обосновании необходимости совершенствования норм Трудового кодекса Республики Беларусь в данной области.

Ключевые слова: коллективный договор; ответственность работников; ответственность нанимателей; коллективная ответственность; дисциплинарная ответственность; административная ответственность; материальная ответственность.

Коллективный договор, как и любой другой вид договоров, может быть эффективным только в случае, если стороны предусматривают реальную ответственность за неисполнение своих обязательств. Например, стороны могут предусмотреть в коллективном договоре меры ответственности должностных лиц за неисполнение обязательств по коллективному договору, которые являются их трудовыми обязанностями.

В соответствии со ст. 465 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) в случае неисполнения законодательства, регулирующего коллективные переговоры (гл. 34 ТК Беларуси) и вопросы о коллективных договорах (гл. 35 ТК Беларуси) виновные лица несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность [1].

Российский законодатель в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) особо предусмотрел нормы об ответственности именно за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, придав единственной ст. 419 ТК РФ «Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» фактически формат главы [2].

В РФ права работодателя, являющегося «правоприменителем» в индивидуальном трудовом правоотношении, реализуются непосредственно собственными решениями и действиями работодателя, постольку установление для работника специальной ответственности «за нарушение работником трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права», якобы препятствующее реализации прав работодателя в индивидуальном трудовом правоотношении, будет юридической фикцией, т.е. положением, существующем лишь на бумаге, а не в действительности [3, с. 11].

Отсюда по общему правилу работник не может быть привлечен к ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Привлечение работников (их представителей) к ответственности за нарушение трудового законодательства возможно только в специально предусмотренных законодателем случаях, раскрываемых ниже.

Важное теоретическое значение имеет ответственность работников организации как трудового коллектива. Действующее законодательство Беларуси и РФ не предусматривает юридической ответственности трудового коллектива и отдельных работников в случае невыполнения обязательств по коллективному договору. Видами ответственности в данном случае будут являться моральная и общественная.

Привлечение работодателем в РФ к дисциплинарной ответственности работника, виновного в нарушении трудового законодательства, производится в порядке, установленном ТК РФ. При этом, если по общему правилу привлечение работника к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка является правом работодателя (ч. 1 ст. 192 ТК РФ), то привлечение работника, виновного в нарушении трудового законодательства, к дисциплинарной ответственности по требованию представительного органа работников или по предписанию государственного инспектора труда – это обязанность работодателя [2].

Одним из способов защиты коллективных трудовых прав субъектов социального партнерства представляет собой законодательство об административной ответственности.

Административно-деликтные нормы, устанавливающие административную ответственность нанимателя за нарушение прав и законных интересов работников, можно сгруппировать исходя из предмета противоправного посягательства административных проступков, признаки которых содержатся в гл. 9 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее – КоАП Беларуси) [4].

Законодательство ни Беларуси, ни России не содержит специальной нормы, предусматривающей ответственность нанимателя (работодателя) за отсутствие регистрации коллективного договора.

Однако если наниматель (работодатель) не регистрирует коллективный договор, полагаем, данный факт может быть расценен проверяющими органами как нарушение законодательства о труде по ч. 4 ст. 9.19 КоАП Беларуси, а также по ч. 1, 2 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) [4; 5].

Стоит отметить, что в Республике Беларусь, в отличие от Российской Федерации, административное законодательство не предусматривает ответственность за такие правонарушения, как:

- нарушение или невыполнение работодателем, или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору;
- уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах;
- уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, об изменении или о дополнении коллективного договора, либо от установленного срока заключения коллективного договора;
- необоснованный отказ от заключения коллективного договора и т.д.

Полагаем, данные нормы статей КоАП РФ заслуживают внимание законодателя Беларуси, поскольку их внесение в КоАП Беларуси, несомненно, повысит степень реальной защиты интересов работников, а также приведет к повышению дисциплинированности нанимателя.

Ограниченная материальная ответственность работников может наступать в качестве общего правила на основании коллективного договора – ч. 2 ст. 402 ТК Беларуси, за исключением случаев, предусмотренных ст. 404 ТК Беларуси [1]. Подобная норма закреплена и в ст. 241 ТК РФ: за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами [2].

Отметим, что по ТК Беларуси нормы о полной материальной ответственности (ст. 404 ТК) не подлежат изменению на ограниченную ответственность. По ТК РФ, наоборот, ограниченная материальная ответственность является общим правилом, из которого устанавливаются исключения.

Существует также спорный вопрос об обоснованности отнесения к реальному ущербу излишних выплат, произведенных нанимателем, к которым относятся штрафы, взысканные с нанимателя по вине работни-

ка (п. 3 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.03.2002 № 2 (далее – ППВС № 2) [6].

Следует согласиться с мнением О.С. Курылевой, которая доказывает «необоснованность отнесения административных штрафов, взысканных с нанимателя по вине работника, к излишним выплатам, которые можно взыскать с виновного работника в рамках материальной ответственности» [7, с. 25].

В настоящее время это предложение реализовано в ч. 2 ст. 400 ТК Беларуси (в ред. от 18.07.2019 г.). Вместе с тем, вышеуказанный п. 3 ППВС № 2, противоречащий ч. 2 ст. 400 ТК Беларуси, до сих пор не отменен. В связи с этим, предлагаем внести соответствующие изменения в п. 3 ППВС № 2.

Библиографические ссылки

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 2008 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 декабря 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 16.12.2019 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – Москва, 2020.
3. *Гладков Н. Г.* Ответственность за нарушение ТК РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права // *Кадровик. Трудовое право для кадровика.* 2010. № 3. С. 6-18.
4. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : 21 апр. 2003 г., № 194-З : принят Палатой представителей 17 дек. 2002 г. : одобр. Советом Респ. 2 апр. 2003 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.12.2019 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 195-ФЗ : принят Гос. Думой 20 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 18.02.2020 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – Москва, 2020.
6. О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь, 26 марта 2002 г., № 2 // КонсультантПлюс. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
7. Курылева О. С. Правовое регулирование и практика взыскания с работников административных штрафов, наложения на нанимателя в Беларуси и России // *Трудовое и социальное право.* 2012. № 4. С. 23-27.