

ОТЗЫВ О ДИССЕРТАЦИИ Г. Н. ОБУХОВОЙ «ПРАВОВАЯ ПРОЦЕДУРА ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКА К ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ ИЛИ НЕНАДЛЕЖАЩЕЕ ИСПОЛНЕНИЕ СВОИХ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ»

М. С. Сагандыков, Н. П. Дацко, Г. Х. Шафикова

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск

В современных условиях развития рыночных отношений в нашей стране с введением Конституцией РФ таких общепризнанных международным сообществом категорий, как частная собственность, свобода предпринимательской деятельности, право на труд, право на вознаграждение за труд и др., выявилась необходимость в защите указанных институтов. С этой целью Трудовой кодекс РФ предусмотрел возможность привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности. Нормы указанных институтов предполагают защиту не только законных интересов работодателя, но и прав работника от возможных злоупотреблений.

Исследование проблемы трудового права имеет важное значение в связи с достаточно частым применением ее как внутри различного рода хозяйствующих субъектов, так и в судебной практике. Изучение указанной практики позволило диссертанту выявить ряд ошибок, совершаемых как работодателем, так и судебными органами при привлечении работника к дисциплинарной и материальной ответственности.

Необходимо отметить, что почва для таких ошибок создает несовершенство трудового законодательства в данной сфере. В законе до сих пор отсутствует определение понятий «дисциплинарная ответственность» и «материальная ответственность работников». Не раскрываются признаки дисциплинарного проступка, не указано основание привлечения работника к материальной ответственности.

Сказанное подтверждает актуальность темы выполненного Г. Н. Обуховой диссертационного исследования. Не вызывает сомне-

ния теоретическая и практическая значимость результатов работы.

Вопросы дисциплинарной и материальной ответственности работников нашли достаточно всестороннее отражение в юридической литературе. Вместе с тем в диссертации проведен комплексный анализ процедур привлечения работника к двум взаимосвязанным видам отраслевой юридической ответственности работника, исследована системность в правовом регулировании этих процедур, что указывает на наличие научной новизны представленной на защиту работы.

Теоретическую основу диссертации составили труды представителей науки теории права, трудового, административного, гражданского права, что говорит о межотраслевом характере научного исследования.

Обращает на себя внимание творческий подход диссертанта к рассмотрению темы, а также анализ большого числа нормативных правовых актов, научной литературы. В частности, автор исследует 44 нормативных правовых акта, 182 источника научной и учебной литературы. В работе используется практика Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ, судов общей юрисдикции. Очевидно, что указанное положительно влияет на достоверность выводов и предложений, содержащихся в диссертации.

Методологическую основу исследования составляет общенаучный диалектический метод познания объективной действительности. Обоснованность положений и выводов, содержащихся в диссертации, достигается за счет комплексного применения частнонаучных методов: исторического, сравнительно-

правового, системного, формально-юридического и др.

Структура диссертационной работы Г. Н. Обуховой отличается стройностью и логической последовательностью.

Во введении обосновываются актуальность темы исследования, его теоретическая и практическая значимость, научная новизна, положения, выносимые на защиту, и ряд других положений.

Первая глава диссертационного исследования посвящена специфике дисциплинарного проступка как условия формирования особой процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

В первом параграфе рассмотрен дисциплинарный проступок как основание привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Автор поддерживает имеющуюся в литературе точку зрения, согласно которой дисциплинарная ответственность наряду с материальной ответственностью должна быть выделена из состава трудового отношения и включена в отдельную группу отношений, непосредственно связанных с трудовыми (с. 20).

Диссертант предлагает «отказаться от определения и дисциплинарной, и материальной ответственности работника как реакции, обращенной к нему как к правонарушителю (санкции)» (с. 22). Данная точка зрения в работе достаточно аргументирована и может быть принята наряду с другими, представленными в научной литературе.

Во втором параграфе «Состояние и дефекты правового регулирования процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности» автором выявлены пробелы и противоречия законодательства и практики его применения в данной области. Г. Н. Обухова обозначила семь стадий процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности и последовательно их рассмотрела.

Диссертант справедливо указывает на то, что выводы о допустимости привлечения работника к дисциплинарной ответственности без соблюдения двухдневного срока для дачи объяснений по факту совершенного проступка ошибочны, даже если в момент затребования он отказался их предоставить (с. 43).

Вполне обоснованным выглядит позиция автора о конкретизации в трудовом законодательстве положений об учете тяжести совер-

шенного проступка при привлечении работника к дисциплинарной ответственности (с. 45–47).

Во второй главе исследуются вопросы специфики имущественного правонарушения работника как условия формирования особой процедуры привлечения его к материальной ответственности.

В первом параграфе данной главы автор предлагает правовую характеристику имущественного правонарушения как основания привлечения работника к материальной ответственности, раскрывает состав данного правонарушения.

Автор справедливо указывает на отсутствие в современном трудовом законодательстве понятия материальной ответственности работника и предлагает собственное его определение (с. 58).

Подвергая анализу обстоятельства, исключающие привлечение работника к материальной ответственности, диссертант обоснованно указывает на отсутствие в законодательстве соответствующих понятий, а также на необходимость включения в закон дополнительных обстоятельств, таких как физическое или психическое принуждение, исполнение незаконного приказа (распоряжения) работодателя (с. 67).

Второй параграф посвящен проблемам правового регулирования процедуры привлечения работника к материальной ответственности.

Г. Н. Обухова обращает внимание на тот факт, что Трудовой кодекс РФ не содержит четкой регламентации порядка (процедуры) привлечения работника к материальной ответственности. Автор определяет последовательность действий работодателя, обуславливающих правомерную процедуру привлечения работника к ответственности.

Заслуживает одобрения предложение автора закрепить в Трудовом кодексе РФ за работником право знакомиться с материалами дела, представлять собственные доказательства и обжаловать действия работодателя при проведении проверки (с. 82–83).

Третья глава посвящена вопросам системности процедур привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

Основной идеей диссертанта, отраженной в первом параграфе, раскрывающем системность в построении таких процедур, является

соединение правоохранных предписаний в единый блок, который может быть обозначен как «трудоправовая ответственность работника» (с. 103–104).

Красной нитью содержания первого параграфа проходит мысль о наличии большого числа пробелов в правовом регулировании рассматриваемых общественных отношений. Так, диссертант справедливо указывает на отсутствие в трудовом законодательстве понятия длящегося и продолжаемого правонарушения и предлагается устранить указанный недостаток (с. 121).

Второй параграф содержит анализ особенностей и перспектив совершенствования отдельных процедур привлечения работников к отраслевой ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение ими своих трудовых обязанностей.

В частности, автором рассмотрены особенности применения увольнения как меры дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины, выявлены проблемы, связанные с применением п. 5 и 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Следует согласиться с диссертантом в том, что необходимо предусмотреть в ст. 81 или ст. 192 Трудового кодекса РФ норму, дающую работодателю право увольнять работника, отсутствующего на работе более шести месяцев, без соблюдения правил, предусмотренных ст. 193 ТК РФ, если работодателем были приняты разумные и достаточные меры для установления причин отсутствия работника на работе. Данный вывод подтверждается и судебной практикой.

Работа также содержит заключение, в котором отражены основные результаты исследования, и библиографический список.

Комплексный подход к анализу указанной темы позволил диссертанту сформулировать ряд самостоятельных выводов и положений, представляющих теоретический и практический интерес.

Теоретическая значимость работы состоит в том, что ее положения дополняют потенциал науки трудового права. Автор сформулировал понятия дисциплинарной и материальной ответственности работников, раскрыл суть дисциплинарного проступка и имущественного правонарушения как оснований привлечения к ответственности.

Практическая ценность работы заключается в предложениях по совершенствованию действующего законодательства. Автор обос-

новывает и формулирует ряд заслуживающих внимания предложений по совершенствованию трудового законодательства, в частности, ст. 81, 192, 193, 238, 239, 247, 248 Трудового кодекса РФ. В системном виде все предложения изложены в девятом положении, выносимом на защиту.

Нельзя не отметить, что диссертацию отличает хороший литературный язык, четкость и ясность выражения мыслей.

Подчеркивая очевидные достоинства работы, отметим, что диссертация Г. Н. Обуховой не лишена и отдельных дискуссионных, недостаточно аргументированных положений.

1. Заслуживает одобрения попытка автора сформулировать понятие дисциплинарной ответственности работников. Вместе с тем трудно согласиться с определением ответственности через термин «механизм» (с. 35), а не правоотношение. Кроме того, исходя из логики представленного определения получается, что данный «механизм» отделен от «правового положения», в котором находится работник и имеет в его рамках набор субъективных прав и юридических обязанностей. На наш взгляд, совокупность прав и обязанностей является содержанием правоотношения по привлечению работника к дисциплинарной ответственности.

2. Следует поддержать автора в том, что при привлечении работника к дисциплинарной ответственности необходимо учитывать все обстоятельства, имеющие значение для дела (с. 48). Однако трудно согласиться с тем, что подобные требования должны быть закреплены в локальных нормативных актах, коллективном договоре. Более целесообразно подобные правила установить централизованно в трудовом законодательстве, принимая также во внимание положение ст. 6 Трудового кодекса РФ, относящей порядок применения дисциплинарных взысканий к исключительному ведению федерального законодателя.

3. Спорным выглядит мнение диссертанта, согласно которому добровольное возмещение причиненного работником работодателю ущерба следует исключить из понятия привлечения работника к материальной ответственности (с. 73). Добровольное возмещение ущерба, на наш взгляд, следует расценивать как способ исполнения работником обязанности, возложенной на него в связи с привлечением его к материальной ответственности. Добровольное исполнение решений

о привлечении к ответственности свойственно не только материальной, но и имущественной ответственности по гражданскому праву.

4. Вызывает сомнения необходимость включения в ст. 248 Трудового кодекса РФ положения, согласно которому добровольное возмещение работником ущерба без одновременного привлечения работника к дисциплинарной ответственности, не может впоследствии учитываться работодателем как факт совершения проступка и обстоятельство, характеризующее работника (с. 93). Во-первых, привлечение работника к дисциплинарной ответственности является правом, а не обязанностью работодателя. Во-вторых, добровольное возмещение ущерба, как выше мы уже отметили, не означает отсутствие правонарушения со стороны работника и факт его привлечения к материальной ответственности. В-третьих, запрет учета факта проступка, если в отношении работника не применялось дисциплинарное взыскание, для последующего привлечения к ответственности по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ уже установлен в законе. В-четвертых, в случае спора оценку обстоятельств, характеризующих работника, будет давать суд. Запретить ему какие бы то ни было важные обстоятельства для этого было бы не правильным.

Высказанные замечания следует расценивать как дискуссионные моменты, не влияющие на общий высокий научный уровень диссертационного исследования.

Автор показал умение анализировать научную литературу, интерпретировать различные точки зрения, обобщать материалы судебной практики, вырабатывать собственную позицию по рассматриваемым в работе проблемам. Не подвергается сомнению личный вклад автора в получение итоговых результатов диссертационного исследования, которые

могут быть использованы при внесении изменений в трудовое законодательство России, в практической и научной деятельности, а также в учебном процессе.

Основные результаты диссертации опубликованы в научных изданиях, список которых указан в автореферате (восемь наименований). Четыре статьи опубликованы в рецензируемых научных журналах, входящих в Перечень ведущих периодических изданий, утвержденный ВАК Минобнауки РФ. Содержание автореферата и опубликованных работ отражает основные идеи и выводы диссертации, личный вклад автора в проведенное исследование, степень новизны и практической значимости результатов исследования.

По своему научному уровню и полученным новым научным результатам творческого и практического характера научное исследование, выполненное Г. Н. Обуховой на тему «Правовая процедура привлечения работника к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей», соответствует критериям, предъявляемым к кандидатским диссертациям в соответствии с Положением о порядке присуждения ученых степеней, утв. Постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842, а его автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения.

Литература

1. Обухова, Г. Н. Правовая процедура привлечения работника к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей: дис. ... канд. юрид. наук / Г. Н. Обухова. – Омск, 2016. – 183 с.

Сагандыков Михаил Сергеевич – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового, социального права и правопедения, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск. E-mail: mss_lawyer@mail.ru.

Дацко Наталья Петровна – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового, социального права и правопедения, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск. E-mail: danatali2004@mail.ru.

Шафикова Галия Ханнановна – кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового, социального права и правопедения, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск. E-mail: kafedra_tpir@mail.ru.

Отзыв поступил в редакцию 20 сентября 2016 г.

**REVIEW ON THE THESIS OF G. N. OBUKHOVA
"LEGAL PROCEDURE OF HOLDING EMPLOYEES ACCOUNTABLE
FOR NON-PERFORMANCE OR IMPROPER PERFORMANCE
OF THEIR DUTIES"**

M. S. Sagandykov, N. P. Dacko, G. Kh. Shafikova
South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation

References

1. Obukhova G. N. *Pravovaya protsedura privlecheniya rabotnika k otvetstvennosti za neispolnenie ili nenadlezhashchee ispolnenie svoikh trudovykh obyazannostey: dis. ... kand. jurid. nauk* [Legal procedure of holding employees accountable for non-performance or improper performance of their duties]. Diss. Kand. (Law)]. Omsk, 2016, 183 p.

Michail Sergeevich Sagandykov – Candidate of Sciences (Law), associate professor of Labour, Social Law and Jurisprudence department, South Ural State University (the city of Chelyabinsk), e-mail: mss_lawyer@mail.ru.

Nataliya Petrovna Datsko – Candidate of Science (Law), Associate Professor of Labour, Social Law and Jurisprudence Department, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: danatali2004@mail.ru.

Galia Hannanovna Shafikova – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor, head of Labour, Social Law and Jurisprudence Department, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: kafedra_tpip@mail.ru.

Received 20 September 2016.

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Сагандыков, М. С. Отзыв о диссертации Г. Н. Обуховой «Правовая процедура привлечения работника к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей» // М. С. Сагандыков, Н. П. Дацко, Г. Х. Шафикова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2016. – Т. 16, № 4. – С. 116–120. DOI: 10.14529/law160419.

FOR CITATION

Sagandykov M. S., Dacko N. P., Shafikova G. Kh. Review on the thesis of G. N. OBUKHOVA "Legal procedure of holding employees accountable for non-performance or improper performance of their duties". *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2016, vol. 16, no. 4, pp. 116–120. (in Russ.) DOI: 10.14529/law160419.