

УДК 331.108.64

DOI: 10.17223/22253513/36/14

Е.Р. Воронкова

ФОРМИРОВАНИЕ ДОБРОСОВЕСТНОГО ОТНОШЕНИЯ РАБОТНИКА К ТРУДУ КАК ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Обосновывается, что в рамках дисциплинарного производства реализуется единый способ воздействия работодателя на правосознание работника, органично объединяющий в себе и метод убеждения, и метод принуждения. Делается вывод о необходимости установления в локальных нормативных правовых актах четкой процедуры применения к работникам мер дисциплинарного взыскания, а также законодательного закрепления правового статуса работника, подлежащего дисциплинарной ответственности.

Ключевые слова: принуждение, дисциплинарная ответственность, дисциплинарное производство, добросовестное отношение к труду.

Работодатель привлекает работников к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей (ст. 192 ТК РФ). В процессе дисциплинарного производства он применяет такой способ обеспечения дисциплины труда, как принуждение, связанное с ограничением правового положения работника путем применения мер материального, морального, организационного характера [1. С. 162].

С данной трактовкой принуждения можно было бы согласиться, если считать целью дисциплинарного производства только «справедливое возмездие» за совершенный работником дисциплинарный проступок. Однако процедура привлечения к дисциплинарной ответственности должна позволять работодателю достигать и иных, более значимых для обеспечения дисциплины труда, целей: корректировки поведения работника в соответствии с установленным внутренним трудовым распорядком, а также формирования его осознанного добросовестного отношения к труду. Под добросовестным отношением к труду можно понимать такое отношение работника, когда он заинтересован как в процессе, так и результате своего труда, относится с должной степенью заботливости и осмотрительности к осуществлению своих трудовых обязанностей, готов сделать больше, чем от него ожидает работодатель. Оно не сводится только к формальному согласованию работником своего поведения с правилами, установленными работодателем, а подразумевает их осознанное принятие и эффективную реализацию в трудовой деятельности. В конечном счете добросовестность работника можно рассматривать как показатель, непосредственно коррелирующий с производительностью его труда.

Применение метода принуждения в классическом его понимании в дисциплинарном производстве в настоящее время нуждается в переосмыслении. Нельзя согласиться, что методы обеспечения дисциплины труда в организации применяются независимо друг от друга либо последовательно друг за другом (убеждение, стимулирование (поощрение), принуждение, контроль).

Основанием возникновения дисциплинарного производства является правоприменительное решение работодателя в связи с обнаружением совершенного работником дисциплинарного проступка. Дисциплинарное производство представляет собой единое процедурное правоотношение, т.е. последовательную систему правовых действий работодателя информационного (разъяснительного), воспитательного и принудительного характера. В его рамках реализуется единый способ воздействия работодателя на правосознание работника, органично объединяющий и метод убеждения, и метод принуждения. Он представляет собой синтез информационных (разъяснительных) действий и вспомогательных мероприятий, направленных на корректировку поведения работника в процессе труда, на улучшение выполнения им своих трудовых обязанностей под потенциальной угрозой наступления невыгодных последствий материального, морального, организационного характера.

Субъектами дисциплинарного производства являются работодатель и работник, а его содержанием – реализация ими своих прав и обязанностей. Изучение дисциплинарной практики в организации показывает, что работник, подлежащий дисциплинарной ответственности, не является его субъектом. Изменение роли работника в процессе дисциплинарного производства будет способствовать достижению его целей по следующим причинам. Во-первых, работник понимает, что инициированное дисциплинарное производство не имеет своей единственной целью применение к нему мер дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное производство направлено на преодоление конфликтной ситуации в организации, оно должно побуждать стороны к осознанию и оценке своего поведения. Во-вторых, наличие соответствующих дисциплинарных прав у работника позволит ему отстаивать свою позицию в процессе дисциплинарного производства, что будет способствовать установлению объективности при оценке обстоятельств совершения дисциплинарного проступка для принятия справедливого дисциплинарного решения.

Таким образом, для эффективного дисциплинарного производства необходимо:

- 1) установить четкую процедуру привлечения недобросовестных работников к дисциплинарной ответственности;
- 2) законодательно закрепить правовой статус работника, подлежащего дисциплинарной ответственности.

Применение к работнику мер дисциплинарного взыскания всегда затрагивает его честь и достоинство, в связи с чем гарантии объективности дисциплинарного производства должны быть детально проработаны и закреплены

в нормах права. Положительным примером нормативного регулирования порядка привлечения работников к дисциплинарной ответственности может быть трудовое законодательство Великобритании, в частности Процедурный кодекс Консультативной службы примирения и арбитража № 1 «Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности и процедура обжалования действий работодателя» [2]. Он разработан в соответствии со ст. 199 Консолидированного закона «О профсоюзах и трудовых отношениях» 1992 г., представлен на утверждение обеих палат парламента 16 января 2015 г. и введен в действие приказом Государственного Секретаря 11 марта 2015 г.

Анализ и обобщение практики применения трудового законодательства России и Великобритании позволили сделать вывод, что процедура привлечения работника к дисциплинарной ответственности может быть опосредована локальными нормативными правовыми актами, например правилами внутреннего трудового распорядка организации. Она должна включать обязательные стадии:

1. Возбуждение дисциплинарного производства и расследование работодателем обстоятельств дисциплинарного проступка.

2. Вынесение работодателем (его представителем) решения о необходимости привлечения работника к дисциплинарной ответственности и выборе применяемой меры ответственности или об отсутствии такой необходимости.

3. Предварительное согласование избранной работодателем меры ответственности с компетентным органом в случаях, предусмотренных законодательством.

4. Издание приказа (распоряжения) о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

5. Обжалование работником привлечения к дисциплинарной ответственности в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

После обнаружения неисполнения или ненадлежащего исполнения работником трудовых обязанностей работодатель может инициировать проведение расследования для установления факта дисциплинарного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен. Для этого работодатель формирует комиссию. Целью работы комиссии должны стать сбор, исследование и оценка доказательств по факту дисциплинарного проступка. Комиссии следует составить план проведения служебного расследования, определить круг фактов и обстоятельств, подлежащих проверке, доступные источники сбора доказательств. В процессе дисциплинарного расследования работодатель вправе проводить проверки, изучать материалы о дисциплинарном проступке, полученные от других работников, в том числе и от непосредственного руководителя работника, привлекающегося к дисциплинарной ответственности, опрашивать свидетелей (очевидцев) проступка.

Содержание дисциплинарного расследования должно носить конфиденциальный характер, что позволит снизить внешнее негативное влияние

на работника, в отношении которого оно проводится, избежать возникновения конфликтных ситуаций в коллективе, снизить риск достижения договоренностей между свидетелями о том, какими должны быть их показания.

Одновременно с изданием приказа о проведении дисциплинарного расследования и формировании комиссии работник должен быть письменно уведомлен об этом. Уведомление должно содержать достаточно подробные сведения о предполагаемом дисциплинарном проступке, требование к работнику предоставить письменные объяснения по факту неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей, а также информацию о процедуре привлечения к дисциплинарной ответственности, месте и времени проведения заседаний комиссии по расследованию и дисциплинарной комиссии, правах работника на каждом этапе дисциплинарного производства.

Согласно ст. 193 ТК РФ работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставляется, то работодатель должен составить соответствующий акт. Такой акт позволяет работодателю использовать свидетельские показания лиц, подписавших его, для подтверждения состоявшегося отказа. Работодатель должен составлять акт только по истечении указанного срока, даже в случае изначального категорического отказа работника предоставить письменные объяснения. Таким образом, работнику гарантируется возможность изменить свое решение, стать активным участником расследования совершенного дисциплинарного проступка¹. Отказ работника дать объяснение в письменной форме не является препятствием для проведения расследования дисциплинарного проступка.

В Великобритании в рамках дисциплинарного производства в исключительных случаях предусматривается возможность отстранения работника от работы для проведения дисциплинарного расследования. Например, это является допустимым если: есть разумные основания полагать, что работник может попытаться подделать или уничтожить доказательства, повлиять на свидетелей и / или повлиять на ход проведения дисциплинарного расследования; действия работника дают повод работодателю полагать, что его пребывание на рабочем месте может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) либо создать угрозу жизни и здоровью людей; работник является объектом уголовного преследования, что влияет на возможность осуществления им трудовой функции [3]. Право отстранять работника от работы во время дисциплинарного расследования закрепляется в трудовом договоре с работником и обычно предполагает сохранение за ним среднего заработка и льгот на период отстранения. Отстранение должно носить кратковременный и объективно обусловленный характер,

¹ Представляется, что Определение Верховного суда от 30 июля 2008 г. № 36-В08-23 в связи с этим отражает не совсем обоснованную позицию по применению ст. 193 ТК РФ.

иначе у работника возникает право требовать от работодателя возмещения причиненного ущерба в связи с существенными нарушениями трудового договора.

Трудовой кодекс РФ не предусматривает подобной возможности, поскольку ст. 76 ТК РФ закрепляет закрытый перечень оснований отстранения работника. Однако данное право работодателя в рамках дисциплинарного производства в пределах, строго ограниченных ТК РФ, могло бы способствовать объективному расследованию совершенных дисциплинарных проступков и своевременному принятию справедливых решений о применении мер дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное расследование завершается принятием акта комиссии о проведении дисциплинарного расследования, в котором отражаются факты и обстоятельства, нашедшие подтверждение в ходе разбирательства, доказательства приведенных фактов и обстоятельств, ссылки на их источники. Работодатель обязан ознакомить работника с актом дисциплинарного расследования, а также со всеми документами, полученными или составленными в его процессе.

Принятие дисциплинарного решения должно осуществляться специальной дисциплинарной комиссией, создаваемой работодателем. Заседание дисциплинарной комиссии должно быть проведено в разумные сроки без необоснованных задержек. В уведомлении работника о проведении заседания дисциплинарной комиссии должны быть указаны дата, время и место заседания, состав дисциплинарной комиссии, ее цели и задачи, основание для проведения заседания дисциплинарной комиссии, права работника, подлежащего привлечению к дисциплинарной ответственности, сроки для предоставления возражений по организационным вопросам проведения дисциплинарной комиссии, а также последствия неявки на ее заседание.

На заседании работодатель (его представитель) должен объяснить существо дисциплинарного проступка, представить доказательства, которые были собраны, а работник вправе изложить свое видение проступка, ответить на сформулированные обвинения. Работнику должна быть предоставлена разумная возможность задавать вопросы, представлять доказательства, вызывать соответствующих свидетелей (о своем намерении ему необходимо сообщить работодателю заранее). Как подчеркивается в рекомендациях по применению Процедурного Кодекса № 1, правильно проведенное заседание дисциплинарной комиссии – двусторонний процесс, в котором работнику должна быть отведена активная роль [4].

Согласно законодательству Великобритании на этой стадии работник имеет право на сопровождение представителем (коллегой, представителем профсоюза или должностным лицом, нанятым профсоюзом). Возможность участия представителя в заседании дисциплинарной комиссии должна быть реальной. Если представитель работника не может присутствовать на заседании, работодатель обязан отложить заседание, но не более чем на пять рабочих дней. Представитель имеет право излагать суть дела, обращаться к дисциплинарной комиссии с ходатайствами, совещаться с работ-

ником во время слушания, отвечать от имени работника на любые вопросы, поставленные на заседании, давать оценку представленным доказательствам, подводить итоги от имени работника по окончании заседания дисциплинарной комиссии.

Отсутствие подобной возможности для работников в российском законодательстве значительно снижает уровень защищенности работников, подлежащих дисциплинарной ответственности. Предоставление указанного права работнику является обоснованным, поскольку:

1) язык, на котором ведется заседание, может быть неродным для работника, и у него могут возникать трудности перевода, которые в состоянии устранить его представитель;

2) наличие представителя позволяет работнику чувствовать себя более комфортно и уверенно отвечать на поставленные вопросы;

3) представитель при наличии определенного опыта может скорректировать действия работника и помочь выстроить линию защиты;

4) процедура, позволяющая работнику привлекать представителя, вселяет в него большее доверие к процессу дисциплинарного производства;

5) такая возможность позволяет работнику уклониться от активного участия в заседании дисциплинарной комиссии, поскольку в любом случае ее проведение сопряжено со значительными психологическими и эмоциональными переживаниями.

Решение дисциплинарной комиссии должно оформляться протоколом, в котором обосновывается решение о необходимости привлечения работника к дисциплинарной ответственности или прекращения дисциплинарного производства. Согласно ст. 193 ТК РФ при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Если в процессе разбирательства не установлены факты грубого и злостного неисполнения трудовых обязанностей, нежелания работника реагировать на обоснованные требования работодателя, дисциплинарной комиссии следует решить вопрос о возможном отказе от привлечения работника к дисциплинарной ответственности. При этом для реализации целей исправления поведения работника и формирования добросовестного отношения к труду как при привлечении работника к дисциплинарной ответственности, так и при прекращении дисциплинарного производства дисциплинарная комиссия должна составлять план повышения эффективности исполнения им трудовых обязанностей.

Если учесть дисциплинарную практику англосаксонских стран, то данный план должен включать в себя: описание проблем при выполнении работником трудовых обязанностей; необходимые действия, которые обязан выполнить работник, чтобы повысить качество выполняемой работы; сроки выполнения предлагаемых мероприятий; форму отчетности по результатам выполнения плана; меры, оказываемые работодателем по содействию достижения требуемых результатов, включая проведение повышения квалификации, дополнительного обучения, стажировок; последствия невыполнения плана повышения эффективности. Копия плана повышения

эффективности должна храниться и использоваться в качестве основы для мониторинга и анализа результативности в течение определенного периода (например, шести месяцев). Его внедрение в России встретит вполне понятное сопротивление работодателей и потребует серьезной перестройки в работе профсоюзных организаций.

Работник должен быть письменно под роспись ознакомлен с решением дисциплинарной комиссии, последствиями привлечения его к дисциплинарной ответственности и невыполнения плана повышения эффективности, а также с правом на обжалование решения работодателя.

Согласно ст. 373 ТК РФ при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель обязан учесть мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. В случае рассмотрения трудового спора в суде работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении, направлялись в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации, что работодатель провел дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в тех случаях, когда выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника, а также что был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации [5].

Таким образом, закон устанавливает формальные процедурные требования к работодателю, тем самым фактически отстраняя представителей трудового коллектива от участия в решении вопросов о наличии в действиях работника состава дисциплинарного проступка и его вины. В ст. 373 ТК РФ должна быть установлена обязанность работодателя направлять выборному органу первичной профсоюзной организации акт дисциплинарного расследования и материалы к нему для составления мотивированного мнения, а также приглашать представителей профсоюзного органа для участия в заседании дисциплинарной комиссии. Данные положения законодательства о труде России в конечном итоге будут способствовать своевременному выражению мнения профсоюзным органом, положительно скажутся на справедливости и законности принимаемого работодателем решения.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством

Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Как уже отмечалось ранее, для достижения целей дисциплинарного производства необходимо законодательно закрепить статус работника, подлежащего дисциплинарной ответственности. Так, в ст. 193 ТК РФ должны найти отражение следующие права работника:

1) право на письменное уведомление о возбуждении дисциплинарного производства, о сути предполагаемого дисциплинарного проступка, разъяснение работнику под роспись правил и процедур его проведения, а также прав работника в процессе привлечения с дисциплинарной ответственности (о даче объяснения, ознакомления с документами и т.д., о последствиях отказа от этих прав);

2) право на объяснение по факту дисциплинарного проступка и обстоятельствам, при которых он был совершен;

3) право на письменное уведомление работника о проведении проверок, заседаний комиссии по служебному расследованию и / или дисциплинарной комиссии, право на непосредственное участие в их заседаниях;

4) право на ознакомление работника со всеми материалами проверок, документами, полученными или составленными в ходе расследования;

5) право на сохранение конфиденциальности информации, полученной и представленной работодателем в рамках дисциплинарного производства;

6) право работника действовать через своего представителя для защиты прав и интересов в ходе дисциплинарного производства;

7) право требовать от работодателя полного и всестороннего расследования факта дисциплинарного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен, до принятия мер дисциплинарного взыскания;

8) право на получение разъяснения по вопросам реализации мероприятий по повышению эффективности исполнения трудовых обязанностей работником, подлежавшим дисциплинарному преследованию, способов и сроков проверки выполнения мероприятий, последствий отказа от выполнения предписаний дисциплинарной комиссии, а также мер содействия, оказываемых работодателем для достижения требуемых результатов, включая проведение повышения квалификации, дополнительного обучения, стажировок;

9) право на обжалование привлечения к дисциплинарной ответственности в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Таким образом, в рамках дисциплинарного производства реализуется особый единый способ воздействия работодателя на правосознание работника, органично объединяющий в себе и метод убеждения, и метод принуждения. Он позволяет корректировать поведение работника в соответствии с установленным внутренним трудовым распорядком, а также формировать добросовестное отношение его к труду. Достижение указанных целей дисциплинарного производства возможно при наличии дисциплинарной политики у работодателя и детально установленных правил привлечения работников к дисциплинарной ответственности, предусмотренных локальными нормативными актами организации, а также предоставления возможности лицу, привлекаемому к дисциплинарной ответственности, реализовывать права в процессе дисциплинарного производства. Это позволит работнику стать его активным участником, обеспечить открытость, своего рода прозрачность дисциплинарных процедур, объективность расследования совершенных дисциплинарных проступков и справедливость принимаемых работодателем решений о применении мер дисциплинарного взыскания.

Литература

1. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск : Том. гос. пед. ун-т, 1998. 184 с.
2. Acas Code of Practice 1 Disciplinary and grievance procedures. URL: http://www.acas.org.uk/media/pdf/p/f/11287_CoP1_Disciplinary_Procedures_v1__Accessible.pdf (accessed: 17.01.2019).
3. Conducting workplace investigations : the ACAS Guidance. February, 2019. URL: http://www.acas.org.uk/media/pdf/e/h/Conducting_Workplace_Investigations_Feb_191.pdf (accessed: 19.03.2019).
4. Discipline and grievances at work: the Acas guide. February, 2019. URL: http://www.acas.org.uk/media/pdf/p/3/DG_Guide_Feb_2019.pdf (accessed: 19.03.2019).
5. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 // Рос. газ. 2004. 08 апр. № 72.

Voronkova Ekaterina R., Novosibirsk State University (Novosibirsk, Russian Federation)

FORMATION OF A CONSCIENTIOUS ATTITUDE OF AN EMPLOYEE TO WORK AS THE MAIN GOAL OF DISCIPLINARY PROCEEDINGS

Keywords: coercion, disciplinary responsibility, disciplinary proceedings, conscientious attitude to work.

DOI: 10.17223/22253513/36/14

The use of the method of coercion in the process of bringing an employee to disciplinary responsibility needs to be rethought. Disciplinary proceedings are a single procedural legal relationship, i.e. a consistent system of legal actions of the employer of informational (explanatory), educational and compulsory nature. It implements a single method of influencing the employer's legal awareness of the employee, which organically combines both the method of persuasion and the method of coercion. It is a synthesis of informational (explanatory)

actions and auxiliary measures aimed at correcting the employee's behavior in the course of work, to improve the performance of their work duties under the potential threat of unfavorable consequences of a material, moral, organizational nature. The application of disciplinary measures to an employee always affects his honor and dignity, so the guarantees of objectivity of disciplinary proceedings must be elaborated in detail and enshrined in the law. Thus, for effective disciplinary proceedings, it is necessary: 1) establish a clear procedure for bringing dishonest employees to disciplinary responsibility; 2) legislate the legal status of an employee subject to disciplinary responsibility.

Article 193 of the Labor Code of the Russian Federation should reflect the following rights of an employee:

1) the employee's right to a written notification of the initiation of disciplinary proceedings, the essence of the alleged disciplinary offense, explanation to the employee under the signature of the rules and procedures for its conduct, as well as the rights of the employee in the process of bringing disciplinary responsibility;

2) the right to an explanation of the fact of disciplinary misconduct and the circumstances under which it was committed;

3) the right to notify the employee in writing about inspections, meetings of the Commission for internal investigation and / or disciplinary Commission, the right to participate directly in their meeting;

4) the right to familiarize the employee with all inspection materials, documents received or compiled in the course of the investigation;

5) the right to maintain the confidentiality of information received and submitted by the employer in the course of disciplinary proceedings;

6) the right of the employee to act through his representative to protect the rights and interests in the course of disciplinary proceedings;

7) the right to demand from the employer a full and comprehensive investigation of the fact of disciplinary misconduct and the circumstances under which it was committed, before taking disciplinary action;

8) the right to receive clarification on the implementation of measures to improve the performance of labor duties by an employee who was subject to disciplinary prosecution;

9) the right to appeal against disciplinary liability.

References

1. Lebedev, V.M. (1998) *Trudovoe pravo: problemy obshchey chasti* [Labor law: problems of the General Part]. Tomsk: Tomsk State Pedagogical University.
2. The UK. (n.d.) *Acas Code of Practice on disciplinary and grievance procedures*. [Online] Available from: http://www.acas.org.uk/media/pdf/p/f/11287_CoP1_Disciplinary_Procedures_v1_Accessible.pdf (Accessed: 17th January 2019).
3. The UK. (2019a) *Conducting workplace investigations: the ACAS Guidance*. February, 2019. [Online] Available from: http://www.acas.org.uk/media/pdf/e/h/Conducting_Workplace_Investigations_Feb_191.pdf (Accessed: 19th March 2019).
4. The UK. (2019b) *Discipline and grievances at work: the Acas guide*. February, 2019. [Online] Available from: http://www.acas.org.uk/media/pdf/p/3/DG_Guide_Feb_2019.pdf (Accessed: 19th March 2019).
5. The Supreme Court of the Russian Federation. (2004) O primeneniі sudami Rossiyskoy Federatsii Trudovogo kodeksa Rossiyskoy Federatsii: postanovlenie Plenuma Verkhovnogo Suda RF ot 17.03.2004 № 2 [On the application by the courts of the Russian Federation of the Labor Code of the Russian Federation: Resolution No. 2 of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation of March 17, 2004]. *Rossiyskaya gazeta*. 8th April.