

Бондарева Маргарита Александровна

Магистрант

Направление: Юриспруденция

Магистерская программа: Гражданское право, семейное право, международное частное право

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности как юридическое средства защиты прав работодателей

Аннотация. Статья посвящена проблеме привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Проанализировав научную литературу в области дисциплинарной ответственности, автор приходит к выводу, что нарушение правила, предусмотренного ч. 1 ст. 193 ТК, является одновременное применение дисциплинарного взыскания и мер дисциплинарного воздействия, таких, как перенос очереди на жильё, уменьшение отпуска на число дней прогула, не предоставление льготных путевок, лишение или уменьшение премии и др.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, дисциплинарное взыскание, работодатель, работник.

Дисциплинарная власть составляет одну из функций хозяйской власти, которую работодатель осуществляет наряду с другими ее функциями – диспозитивной и нормативной. Эта функция состоит в охране собственными силами и средствами работодателя порядка внутри определенной социальной сферы, т.е. внутри организации. Причем пределы и средства дисциплинарного воздействия на нарушителя внутреннего трудового распорядка могут меняться. Остается неизменным лишь принцип, лежащий в основе дисциплинарной власти, согласно которому работодатель может для поддержания внутреннего трудового распорядка в отведенных ему границах пользоваться предоставленными ему средствами, не прибегая к помощи государства.

В Трудовом кодексе РФ [1], этот принцип объективирован в закрепленном ст. 22 праве работодателя привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами. Реализуя это право, работодатель самостоятельно осуществляет принуждение по отношению к работникам, не исполняющим или ненадлежащим образом, исполняющим трудовые обязанности. Причем принуждение происходит в рамках единого сложного трудового правоотношения. Применяя к работникам дисциплинарные взыскания, работодатель защищает свои права как сторона этого правоотношения.

Статья 192 ТК РФ предусматривает следующие виды дисциплинарных взысканий: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям. Перечень дисциплинарных взысканий, закрепленный 192 ст. ТК, является исчерпывающим. Исключения из этого общего правила возможны только в случаях, непосредственно предусмотренных законодательством о дисциплинарной ответственности, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников. Применение любого другого взыскания следует считать незаконным. Так, незаконным будет взимание с работника денежного штрафа [6, с. 198].

Между тем в крупных корпорациях все большее распространение получает применение работодателями денежного штрафа в качестве меры обеспечения исполнения работниками трудовых обязанностей. Практика показывает, что корпоративный порядок применения штрафов не соответствует общим требованиям законодательства о привлечении к дисциплинарной ответственности, которые работодателю необходимо учитывать при разработке правил внутреннего трудового распорядка. Штрафы зачастую применяются за действия, не относящиеся к трудовым обязанностям, и с нарушением установленного порядка. Допускается незаконное перераспределение дисциплинарных полномочий между работодателем и сотрудниками, когда последним предоставлено право применять штраф к коллегам по работе.

Статья 22 ТК РФ наделяет работодателя правом привлекать работников к дисциплинарной ответственности. Между тем статья 195 ТК РФ предусматривает обязанность работодателя рассмотреть заявление представительного органа

работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников. И если факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. Иными словами, указанная статья обязывает работодателя по требованию представительного органа работников привлекать руководителей и их заместителей к дисциплинарной ответственности.

Полагаем, что для такого исключения нет правомерных оснований. Наделяя работодателя правом привлекать работников к дисциплинарной ответственности, законодатель не предусматривает каких - либо условий, при наличии которых это право могло бы быть трансформировано в обязанность. По справедливому утверждению Ю.А. Жуковой, руководитель организации в отношении с работодателем – юридическим лицом является тоже работником, и работодатель организации наделяется в отношении него правом, а не обязанностью привлечения к дисциплинарной ответственности [3, с. 10]. Поддерживая приведенные доводы, считаем необходимым согласиться с Ю.А. Жуковой в том, что, прокуроры и государственные инспекторы труда не должны наделяться правом предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания о привлечении правонарушителей к дисциплинарной ответственности [3, с. 11]. От компетентных органов и должностных лиц должны исходить лишь рекомендации работодателям о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушение трудовой дисциплины.

Реализация работодателем права применять дисциплинарные взыскания за неисполнение, ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей, именуемое дисциплинарным проступком, осуществляется по правилам специально установленной процедуры. Такая процедура позволяет определить пределы

дозволенного для работодателя поведения. Ее соблюдение вводится с целью защиты работников от возможного злоупотребления правом с его стороны.

Процедура привлечения работника к дисциплинарной ответственности регламентируется ст. 193 ТК РФ. Согласно ч.1 этой статьи до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Как видим, законодатель исходит из того, что предоставление объяснения – это право работника. В научной литературе позиция законодателя подверглась критике, и было внесено предложение о закреплении обязанности работника предоставлять объяснение о совершенном проступке [4, с. 343]. С этим предложением трудно согласиться, ибо в противном случае дачу такого объяснения следовало бы считать трудовой обязанностью работника, а ее нарушение – дисциплинарным проступком. В действительности, предоставление работником объяснения по поводу совершенного проступка не относится к его трудовым обязанностям. Такой же позиции придерживаются и судебные органы.

На практике возник вопрос о правомерности привлечения работника к дисциплинарной ответственности в случае, если акт об отказе работника дать объяснение был составлен до истечения двухдневного срока, предусмотренного ч.1 ст. 193 ТК РФ. Как совершенно правильно отметила Л.А. Чиканова, в этой ситуации следует исходить из того, что двухдневный срок дается работнику для размышления и обоснования своего проступка, и если он выразил свое отношение к требованию работодателя дать соответствующее объяснение, то работодатель может не ждать истечения указанного срока и составить такой акт [5, с. 421].

Отказ от предоставления работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч. 2 ст. 193 ТК РФ).

Трудовой кодекс РФ в ч. 3 и 4 ст. 193 определяет сроки наложения дисциплинарных взысканий. 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 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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

П.С. Бутов обратил внимание на трудности правоприменительной практики, касающиеся сроков применения дисциплинарных взысканий в тех случаях, когда дисциплинарный проступок носит длящийся характер. В связи с этим он предложил включить в ст. 193 ТК РФ дополнительную часть следующего содержания: «При длящемся невыполнении или ненадлежащем выполнении возложенных на работника обязанностей, приведенных в ч. 2 ст. 21 настоящего Кодекса, предусмотренный частью третьей настоящей статьи срок подлежит исчислению со дня обнаружения дисциплинарного проступка» [2, с. 7-8].

Полагаем, что в указанном дополнении нет необходимости, так как, устанавливая сроки наложения дисциплинарных взысканий - месячный срок со дня совершения такого проступка, законодатель как раз и учитывает случаи длящегося нарушения трудовой дисциплины.

При длящемся характере дисциплинарного проступка у работодателя действительно возникают трудности с увольнением работника, ибо в виду его отсутствия работодатель не может выполнить требования ч. 1 ст. 193 ТК. Представляется, что работодателю следует предоставить право увольнять работника, отсутствующего на работе более шести месяцев, без соблюдения правил, предусмотренных ч. 1 ст. 193 ТК, если работодателем были приняты необходимые меры для установления причины его не появления на работе. Днем увольнения прогульщика следует считать последний день его работы, а не более позднюю дату издания приказа об увольнении, иначе время прогула будет зачтено в его трудовой стаж, что нельзя признать справедливым.

В соответствии с ч.1 ст. 193 ТК РФ за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. На практике, однако, имеют место случаи, когда за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей к работникам применяется дисциплинарное взыскание, тем не менее, они продолжают ненадлежащим образом исполнять свои трудовые обязанности. В связи с этим встает вопрос о правомерности применения к работнику нового дисциплинарного взыскания за дисциплинарный проступок, который приобрел длящийся характер. Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

В научной литературе было высказано мнение о том, что нарушением правила, предусмотренного ч. 1 ст. 193 ТК, является одновременное применение дисциплинарного взыскания и мер дисциплинарного воздействия, таких, как перенос очереди на жильё, уменьшение отпуска на число дней прогула, не предоставление льготных путевок, лишение или уменьшение премии и др. В связи с этим предложено установить в отдельной части ст. 192 ТК запрет на применение иных, не предусмотренных ТК РФ средств правового воздействия на нарушителей трудовой дисциплины. За исключением депремирования и лишения вознаграждения по итогам работы за год.

На сегодняшний день, в условиях безработицы, дополнительные меры дисциплинарного воздействия утратили былую актуальность и на практике фактически не применяются (за исключением лишения (уменьшения) премии). Поэтому во введении на законодательном уровне запрета на их применение мы не видим необходимости.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023) // Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. № 1 (часть I) ст. 3.

2. Бутов П.С. Совершенствование материальных и процессуальных норм о применении дисциплинарной ответственности работников по трудовому праву РФ: Автореф. дисс. канд. юрид. наук. - Томск, 2010. - 19 с.

3. Жукова Ю.А. Дисциплинарная ответственность работников как правовое средство обеспечения трудовых обязанностей: Автореф. дисс. канд. юрид. наук. - Пермь, 2009. - 17 с.

4. Крутова Л.А. Злоупотребление правом в трудовых правоотношениях со стороны работника // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социальном обеспечении. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении: Материалы междунар. Науч. практ. конф. / Под ред. К. Н. Гусова. - М., 2021. - С. 343-348.

5. Лютов Н.Л. Актуальные проблемы трудового права. Учебник для магистров. - М.: Проспект, 2020. - 688 с.

6. Трудовое право: учебник и практикум для вузов / З.Н. Зарипова, В.А. Шавин. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2023. - 320 с.

© Бюллетень магистранта 2023 год №3