

УДК 349.2
ББК 67.405



Алексей Рустамович Волгин

Заведующий сектором
организации труда
Многопрофильного медицинского
центра Банка России

A.R.Volgin@yandex.ru
117593, Россия, г. Москва,
Севастопольский просп., д. 66

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Аннотация. Статья посвящена исследованию проблемных аспектов института дисциплинарной ответственности. Особое внимание уделяется проблеме отсутствия законодательного определения понятия «трудовые обязанности». Кроме того, исследуется вопрос разделения последствий применения таких дисциплинарных взысканий как замечание и выговор, а также рассматривается проблема увольнения работника за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без учета вида имеющегося у него дисциплинарного взыскания. В то же время отдельное внимание уделяется особенностям процедуры применения дисциплинарных взысканий, а также законодательным пробелам, создающим предпосылки для злоупотребления правом как со стороны работников, так и работодателей. В качестве выводов предлагаются соответствующие изменения в трудовое законодательство с целью повышения эффективности функционирования института дисциплинарной ответственности.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, трудовые обязанности, дисциплинарные взыскания, трудовые отношения, дисциплина труда.

A.R. VOLGIN,
Head of the Labor Organization Sector
of the Multidisciplinary Medical Center of the Bank of Russia,
A.R.Volgin@yandex.ru
66 Sevastopolsky Avenue, Moscow, 117593, Russia

CURRENT ISSUES OF DISCIPLINARY RESPONSIBILITY

Annotation. The article is devoted to the study of problematic aspects of the institution of disciplinary responsibility. Special attention is paid to the problem of the lack

of a legislative definition of the concept of «work duties». In addition, the issue of separation of the consequences of the application of such disciplinary penalties as a remark and a reprimand is being investigated, and the problem of dismissal of an employee for repeated failure to perform work duties without taking into account the type of disciplinary punishment available to him is also being considered. At the same time, special attention is paid to the specifics of the procedure for applying disciplinary penalties, as well as legislative gaps that create prerequisites for abuse of the right by both employees and employers. As conclusions, the relevant amendments to the labor legislation are proposed in order to improve the effectiveness of the institution of disciplinary responsibility.

Key words: *disciplinary responsibility, labor duties, disciplinary penalties, labor relations, labor discipline.*

Дисциплина труда представляет собой неотъемлемую часть трудовых отношений, в значительной степени определяющую возможность достижения цели, для которой организовывается трудовая деятельность [2, с. 106]. Поддержание трудовой дисциплины обеспечивается с помощью создания работодателем благоприятных условий труда, а также убеждения и поощрения работников за добросовестный труд. В то же время не менее важная роль в поддержании трудовой дисциплины отводится институту дисциплинарной ответственности.

В настоящее время трудовое законодательство не содержит определения дисциплинарной ответственности [1, с. 276]. Вместе с тем, опираясь на нормы трудового права, а также результаты научных исследований, можно прийти к выводу, что дисциплинарная ответственность представляет собой предусмотренную трудовым законодательством обязанность работника, совершившего дисциплинарный проступок, претерпевать неблагоприятные последствия, выраженные в форме дисциплинарного взыскания, применяемого в установленном порядке уполномоченным органом работодателя [3, с. 88].

В контексте дисциплинарной ответственности определяющее значение имеет понятие «трудовые обязанности». Учитывая, что неисполнение или ненадлежащее исполнение именно трудовых обязанностей является основанием для применения мер дисциплинарной ответственности, необходимо понимать, что включает в себя указанное понятие.

Понятие «трудовые обязанности» не раскрывается законодателем и не является устоявшимся с точки зрения единого подхода к его пониманию ни в науке трудового права, ни в правоприменительной практике.

В соответствии с абзацем вторым части второй статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ¹ (далее — ТК РФ) работник обязан «добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором». Указанной нормой корреспондирует часть первая статьи 192 ТК РФ, устанавливающая в качестве основания для привлечения работника к дисциплинарной ответственности «неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей». Отсюда следует вывод, что в качестве источника трудовых обязанностей законодатель закрепляет трудовой договор. Однако возникает вопрос квалификации иных обязанностей работника, вытекающих из трудовых отношений, но в то же время не закрепленных в трудовом договоре.

Вместе с тем важно учесть мнение Верховного Суда РФ, который относит к нарушению трудовых обязанностей, например, несоблюдение должностных инструкций, приказов и распоряжений работодателя, а также иных регламентирующих документов, тем самым в значительной мере расширяя список источников трудовых обязанностей по сравнению с абзацем вторым части второй статьи 21 ТК РФ². Более того, указывая на возможность привлечения к дисциплинарной ответственности работника, уклоняющегося от прохождения обязательного медицинского освидетельствования, Верховный Суд РФ допускает применение дисциплинарных взысканий за нарушение разного рода обязанностей, вытекающих из трудовых отношений.

Кроме того, в соответствии с частью пятой статьи 57 ТК РФ невключение в трудовой договор каких-либо обязанностей работника, определенных локальными нормативными актами работодателя или вытекающих из соглашений, не является основанием для отказа от их исполнения.

Таким образом, допустимо полагать, что трудовой договор не является исключительным источником трудовых обязанностей, а само понятие «трудовые обязанности» включает в себя обязанности работника, вытекающие из трудовых отношений в целом. В этой связи предлагается внести следующие изменения в статью 21 ТК РФ:

- 1) абзац первый части второй после слов «работник обязан» дополнить словами «добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него в рамках трудовых отношений, в частности»;
- 2) абзац второй части второй изложить в следующей редакции:

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // «Собрание законодательства Российской Федерации». — 2002. — № 1 (ч. 1). — ст. 3.

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2// «Бюллетень Верховного Суда РФ». — 2004. — № 6.

«исполнять обязанности, определенные трудовым договором;».

Предлагаемые изменения позволят решить проблему правового обоснования привлечения работника к ответственности за нарушение обязанностей, не закрепленных в трудовом договоре, но вытекающих из трудовых отношений и являющихся по своей природе трудовыми обязанностями.

Отдельным вопросом дисциплинарной ответственности выступает отсутствие законодательного закрепления характерных различий между такими дисциплинарными взысканиями как замечание и выговор, что вынуждает работодателей делать выбор в пользу того или иного взыскания, основываясь исключительно на последовательности их упоминания в ТК РФ. Таким образом, применяется принцип «от более мягкого к более строгому» [4, с.192].

Как правило, замечание применяется к работнику за совершение им незначительного проступка, не повлекшего за собой неблагоприятных последствий для работодателя, в ином случае применяется выговор или увольнение по соответствующим основаниям. При этом замечание и выговор могут в одинаковой степени применяться к работникам за одни и те же дисциплинарные проступки, а увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей применяется без учета вида наложенного ранее дисциплинарного взыскания.

Складывается ситуация, при которой работник, имеющий замечание, может быть уволен за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей так же, как и работник, имеющий выговор, что представляется, по меньшей мере, спорным.

Вместе с тем стоит обратить внимание на необходимость соответствия тяжести проступка и применяемой к работнику меры дисциплинарной ответственности, в данном случае увольнения за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Представляется обоснованным, что к работнику, имеющему дисциплинарное взыскание в виде замечания и повторно совершившему дисциплинарный проступок, должен применяться именно выговор, а не увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ. В свою очередь, к работнику, имеющему выговор, при повторном неисполнении им трудовых обязанностей может быть применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей.

Таким образом, в целях защиты прав работников, а также разделения последствий применения таких дисциплинарных взысканий как замечание и выговор, предлагается пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ после слов «имеет дисциплинарное взыскание» дополнить словами «*в виде выговора*».

Отдельное внимание необходимо уделить законодательному порядку применения дисциплинарных взысканий, имеющему важнейшее значение в вопросе привлечения работников к дисциплинарной ответственности. Как показывает практика, описание порядка, представленное в ТК РФ, не учитывает в полной мере тех особенностей процедуры привлечения работников к дисциплинарной ответственности, с которыми сталкиваются работодатели [5, с. 233].

Так, трудовым законодательством не устанавливается форма запроса у работника письменного объяснения. При этом суды приходят к выводу, что требование должно быть оформлено работодателем в письменной форме. Устное истребование объяснения, даже при наличии соответствующего акта об отказе в его предоставлении, не может свидетельствовать о соблюдении порядка применения дисциплинарных взысканий¹.

Отклонения судами доводов работодателей об устных запросах не единичны². Таким образом, несмотря на отсутствие в ТК РФ прямого указания на форму истребования у работника объяснения, представляется целесообразным делать это в письменной форме.

В этой связи в целях конкретизации порядка применения дисциплинарных взысканий предлагается в части первой статьи 193 ТК РФ первое предложение изложить в следующей редакции:

«До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен в письменной форме затребовать от работника письменное объяснение».

Кроме того, стоит обратить внимание на проблему достижения цели применения дисциплинарных взысканий, которая сводится к коррекции поведения работника, совершившего дисциплинарный проступок, для предотвращения подобных нарушений в будущем. Наличие законодательно установленного требования о своевременном ознакомлении работника с приказом о применении к нему дисциплинарного взыскания представляется важнейшим условием достижения указанной цели. В то же время, как показывает практика, несоблюдение работодателем установленного срока

¹ Апелляционное определение Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 17.05.2022 № 33-1148/2022 по делу № 2-0530/2022. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа:

— URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOUR&n=277079#1AQzctT80J4YRELM> (дата обращения: 09.02.2024).

² Кассационное определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 22.06.2022 № 88а-5074/2022 по делу № 2а-4454/2021. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа:

— URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ009&n=39193&dst=100001%2C-1#hRj6dtTqvkrKOfBP> (дата обращения: 09.02.2024).

ознакомления с приказом не признается судами нарушением порядка применения дисциплинарных взысканий и не является достаточным основанием для признания приказа о дисциплинарном взыскании незаконным¹.

Таким образом, отсутствие законодательно закрепленных последствий несвоевременного ознакомления работника с приказом о применении дисциплинарного взыскания создает предпосылки для нарушения прав работников недобросовестными работодателями и, кроме того, не способствует достижению цели применения дисциплинарных взысканий.

В этой связи предлагается дополнить часть шестую статьи 193 ТК РФ новым вторым предложением следующего содержания:

«Работник, не ознакомленный в установленный срок с приказом (распоряжением) о применении дисциплинарного взыскания, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.»

Помимо прочего, необходимо рассмотреть вопрос ограничения права работодателя на привлечение работника к дисциплинарной ответственности посредством закрепления в ТК РФ сроков применения дисциплинарных взысканий. Пропуск установленных сроков исключает возможность привлечения работника к дисциплинарной ответственности даже в том случае, если нарушение действительно имело место, и при этом работодатель выполнил все необходимые процедуры для применения дисциплинарного взыскания.

Важной особенностью срока, исчисляемого с момента обнаружения проступка, в течение которого к работнику может быть применено дисциплинарное взыскание, является правило исключения времени болезни и отпуска работника. Однако данное правило не распространяется на сроки, исчисляемые с момента совершения проступка.

В то же время длительный больничный или отпуск работника, превышающий сроки, установленные частью четвертой статьи 193 ТК РФ, исключает возможность применения работодателем дисциплинарных взысканий, что создает предпосылки для злоупотребления правом со стороны недобросовестных работников².

Кроме того, существуют также иные длительные периоды отсутствия работника на работе, не учитываемые в законодательстве, однако оказывающие

¹ Обзор судебной практики по гражданским и административным делам Верховного Суда Чувашской Республики за 2 квартал 2016 года. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: — URL: http://gov.cap.ru/UserFiles/orgs/GrvId_47/obzor_2_kv._2016_goda_po_gr._d..doc (дата обращения: 09.02.2024).

² Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 06.08.2020 № 88-8059/2020. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: — URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ007&n=13337#UqFy8vT48h4B3uqt> (дата обращения: 09.02.2024).

значительное влияние на возможность соблюдения работодателем установленных сроков применения дисциплинарных взысканий. К таким периодам относится время междувахтового отдыха, а также время нахождения работника в служебной командировке.

Представляется целесообразным распространить правило об исключении времени болезни и отпуска работника на сроки, исчисляемые с момента совершения дисциплинарного проступка, а также приостанавливать течение сроков применения дисциплинарных взысканий на время междувахтового отдыха работника, а также время нахождения работника в служебной командировке.

В этой связи предлагается внести следующие изменения в статью 193 ТК РФ:

1) часть третью изложить в следующей редакции:

«Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. В указанный срок не включается время, необходимое на учет мнения представительного органа работников, а также периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске или служебной командировке и периоды междувахтового отдыха работника.»;

2) в части четвертой третье предложение изложить в следующей редакции:

«В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу, а со дня обнаружения проступка не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске или служебной командировке и периоды междувахтового отдыха работника.».

Подводя итог, необходимо отметить объективную необходимость решения обозначенных проблем. Предполагается, что внесенные предложения по совершенствованию трудового законодательства позволят создать условия для эффективного функционирования института дисциплинарной ответственности и в конечном итоге обеспечить достижение цели применения дисциплинарных взысканий при одновременном соблюдении баланса интересов работника и работодателя.

БИБЛИОГРАФИЯ:

1. Адриановская, Т.Л. Трудовое право: Учебное пособие / Т.Л. Адриановская, С.С. Баева. — Москва: Российский государственный университет правосудия, 2017. — 387 с.

2. *Ломакина, Л.А.* Некоторые проблемы применения законодательства о дисциплинарной ответственности // Журнал российского права. — 2017. — №. 10. — С. 104-110.

3. *Николаев, А.Г.* Дисциплинарная ответственность как вид юридической ответственности // Труды Академии управления МВД России. — 2014. — № 2 (30). — С. 87-90.

4. *Проценко, С.В.* Разновидности дисциплинарных взысканий / С.В. Проценко, В.С. Сатановская // Молодой ученый. — 2018. — № 48 (234). — С. 192-193.

5. *Федорова, М.Ю.* Дисциплинарные правоприменительные процедуры в случае нарушения медицинским работником норм профессиональной этики // Правоприменение в публичном и частном праве: материалы Международной научной конференции. — Омск, 2020. — С. 232-237.