

УДК 349.225.6

С. Д. Бурханова*

К ВОПРОСУ О ПРОЦЕДУРЕ НАЛОЖЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ

В статье рассматриваются вопросы привлечения работников к дисциплинарной ответственности с акцентом на том, что очень важно соблюдать установленные временные рамки. Работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности не позднее чем через месяц со дня, когда было зафиксировано нарушение, что выступает дополнительной мерой охраны его интересов. Сама процедура привлечения работника к дисциплинарной ответственности является строго формальной, и любое нарушение ее порядка влечет нелегитимность действий работодателя.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: дисциплинарная ответственность, специальные акты, наказания, дисциплинарные уставы, специфика трудовых функций.

S. D. Burkhanova

ON THE QUESTION OF THE PROCEDURE FOR IMPOSING DISCIPLINARY PENALTIES

The author explores the issues of bringing employees to disciplinary liability and mentions that it is very important to comply with the established time frames. An employee may be brought to disciplinary liability no later than a month from the day on which this violation was recorded, which is an additional measure to protect his interests. The procedure itself for bringing an employee to disciplinary liability is strictly formal and any violation of its procedure entails the illegitimacy of the employer's actions.

KEYWORDS: disciplinary liability, special acts, punishments, disciplinary regulations, specifics of labor functions.

Законом установлено, что при совершении работником проступка работодатель имеет право назначить ему дисциплинарное взыскание, издав соответствующий приказ. При этом работник излагает свою версию произошедшего в объяснительной. Процесс назначения дисциплинарного взыскания полностью регулируется трудовым законодательством.

* *Бурханова Софья Давуровна, председатель студенческого научного общества Восточно-Сибирского филиала Российского государственного университета правосудия.*

Порядок привлечения сотрудника к ответственности установлен ст. 192 и 193 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) [1]. В них закреплены виды взысканий и порядок их применения к работнику предприятия.

Так, в ст. 193 ТК РФ отмечено, что до того момента, когда сотруднику будет назначено взыскание за проступок, директор компании обязан получить от него объяснение в письменном виде по поводу произошедшего, а от начальника подразделения – докладную записку. Исключений из данного правила нет. Объяснение должно быть затребовано даже в случае незначительного нарушения норм поведения на предприятии. Для работника дача объяснений по происходящему является единственной возможностью свести уровень риска к минимуму, объяснить ситуацию со своей точки зрения [2]. Но в первую очередь такое объяснение нужно директору компании, поскольку его основная задача – разобраться в ситуации и принять верное решение.

При оформлении на работу сотрудник обязательно должен быть ознакомлен со своими обязанностями и основными правилами поведения на предприятии. Это требование закреплено в ст. 189 и 21 ТК РФ. Существует два вида норм: те, которые были разработаны для всех сотрудников (ст. 189 ТК РФ), и те, которые устанавливаются только для отдельных субъектов, занимающих определенную должность (ст. 192 ТК РФ).

Все правовые нормы, применяемые в компании, должны быть созданы на базе распорядительных и организационных документов – приказов, инструкций, распоряжений, а также на основании коллективного договора. Все эти документы устанавливают общие правила поведения, трудовой распорядок, единый для всех, и дисциплинарные взыскания (выговор, замечание, увольнение сотрудника).

Все виды взысканий приводятся в трудовом законодательстве (ст. 192 ТК РФ). В компании могут быть установлены иные виды взысканий, например штраф, удержание из заработной платы, однако их законность стоит поставить под сомнение, поскольку локальные акты организации не должны противоречить трудовому законодательству и ухудшать правовое положение работников.

При этом трудовым законодательством установлено, что за одно нарушение может быть назначен только один вид взыскания, но к одному работнику оно может быть применено несколько раз, что согласуется с основными положениями Конституции РФ.

В тех случаях когда нарушение не было прекращено в результате назначения взыскания, происходит методичное повторение одного и того же проступка либо совершаются новые виды нарушений, допускается

применение к гражданину сразу двух видов ответственности – дисциплинарной и материальной, но только при условии, что в результате совершенного нарушения работодателю был нанесен серьезный ущерб, оцениваемый материально [3, с. 10].

Причин для назначения взыскания множество. Так, в каждой организации есть установленные правила, обязательные для исполнения всеми работниками. Для того чтобы не допустить серьезные убытки, начальник отдела кадров должен наказывать подчиненных, не выполняющих требований. При назначении взыскания учитываются только трудовые обязательства, нарушенные сотрудником. Нарушение пунктов трудового соглашения и должностной инструкции, невыполнение поставленных работодателем задач считаются основанием для назначения дисциплинарного взыскания.

В ходе наложения дисциплинарного взыскания следует подтверждать все факты нарушений со стороны работника, иначе это взыскание будет незаконным. Также нарушением сотрудником своих обязанностей будет признаваться его отказ от прохождения обучения, медицинского освидетельствования (действует только для некоторых профессий) либо сдачи экзаменов по технике безопасности [4, с. 17]. Под нарушением дисциплины также следует понимать отказ сотрудника соблюдать установленные на предприятии требования по осуществлению трудовой деятельности. Отсутствие работника на месте без уважительной причины также выступает веским основанием для наложения взыскания, по меньшей мере для объявления выговора.

В случае если имеются подтверждения того, что трудовая дисциплина была нарушена, работодатель должен получить от работника объяснительную и на основании этого документа составить приказ. Применить любое взыскание можно в течение месяца с того дня, когда стало известно о совершенном проступке. Время, которое было проведено работником на больничном или в отпуске, в этот период не входит. Очень важно соблюдать сроки, поскольку, если возникнет необходимость решить спор в суде, срокам будет уделено большое внимание.

Для обеспечения работнику возможности своевременного обжалования приказа о привлечении его к ответственности ТК РФ закрепляет обязанность работодателя ознакомить его с таким приказом под подпись в течение трех рабочих дней с того момента, как он был издан (ч. 6 ст. 193 ТК РФ).

В судебной практике отмечается, что ТК РФ не содержит обязанности организации предъявить сотруднику подлинный приказ с подписью работодателя, а указывает на возможность только объявить о приказ-

зе привлеченному к ответственности лицу (определение Приморского краевого суда от 13 октября 2015 г. по делу № 33-9275/2015).

Работник имеет полное право на обжалование взыскания в судебном порядке. Применение к нему дисциплинарного взыскания он может обжаловать непосредственно в суд. В соответствии с ч. 1 ст. 391 ТК РФ трудовые споры рассматриваются в судах по заявлению: сотрудника; администрации предприятия; профсоюза в интересах сотрудника, если перечисленные субъекты не согласны с выводами КТС; сотрудника, который обращается в суд без предварительного обращения в КТС; прокурора, не согласного с решением КТС по причине его несоответствия законодательству.

ТК РФ также закрепляет случаи, когда трудовые споры рассматриваются непосредственно в судах. Например, это споры о восстановлении на работе (абзац 2 ч. 2 ст. 391 ТК РФ). Если заявление об отмене взыскания подается не самим сотрудником, а профсоюзом, то просьба лица о представлении его интересов профсоюзом может быть либо оформлена в виде письменного документа, либо подтвердиться при личном участии лица в процессе (апелляционное определение ВС Республики Крым от 21 декабря 2016 г. по делу № 33-10283/2016). Необходимо отметить, что дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником не только в суд, но и в государственную инспекцию по труду и в КТС. Также не исключается возможность подачи жалобы на компанию в прокуратуру. В судебной практике содержатся следующие особенности обжалования: обязательного досудебного рассмотрения подобных споров законодательство не предусматривает (апелляционное определение ВС Республики Саха (Якутия) от 8 июля 2013 г. по делу № 33-2397/2013); с учетом ст. 382 ТК РФ, если между сотрудником и компанией имеет место спор, т. е. неурегулированные разногласия, то они рассматриваются КТС или судом, а вынесение государственной инспекцией по труду предписаний работодателю при наличии спора будет неправомерным (апелляционное определение Пермского краевого суда от 14 января 2015 г. по делу № 33-80/2015); выдача работодателю государственной инспекцией предписания после обращения в нее бывшего работника может быть признана незаконной, поскольку ч. 7 ст. 193 ТК РФ не предусматривает возможности обращения в государственную инспекцию с заявлениями об обжаловании привлечения к дисциплинарной ответственности лиц, не являющихся сотрудниками на момент обращения в инспекцию (определение Нижегородского облсуда от 14 февраля 2012 г. по делу № 33-1314/2011).

Снятию взысканий посвящена ст. 194 ТК РФ, и она содержит два базовых правила: если после привлечения к ответственности прошел

один год и сотрудник за это время нарушений не совершал, считается, что он не привлекался к ответственности; даже если один год не прошел, взыскание может быть снято работодателем досрочно. Досрочное снятие взыскания возможно: по инициативе самого работодателя; по просьбе сотрудника; в связи с обращением непосредственного начальника привлеченного к ответственности лица; в связи с обращением профсоюза. Не следует забывать и о такой возможности досрочного снятия дисциплинарного взыскания, как его отмена в судебном порядке. При снятии взыскания и по истечении года после привлечения к ответственности работник не может привлекаться к ответственности за неоднократность нарушений со ссылкой на данное нарушение (апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 31 января 2014 г. по делу № 33-8782/2013(33-496/2014)).

Таким образом, при привлечении к дисциплинарной ответственности очень важно соблюдать установленные временные рамки. Работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности не позднее чем через месяц со дня, когда было зафиксировано нарушение, что выступает дополнительной мерой охраны его интересов. Сама процедура привлечения работника к дисциплинарной ответственности является строго формальной, и любое нарушение ее порядка влечет нелегитимность действий работодателя.

Во всех случаях привлечения работника к дисциплинарному взысканию он может использовать любые механизмы защиты, в том числе неюрисдикционные (самозащиту). Однако наиболее эффективной формой защиты остается юрисдикционная – в рамках административного или судебного порядка.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. № 256.
2. *Погодина И. В.* К вопросу о применении дисциплинарных взысканий к работникам / И. В. Погодина // Трудовое право. 1968. № 12. С. 38–45.
3. *Осин В. В.* О дисциплинарном судебном присутствии и защите прав граждан / В. В. Осин // Адвокат. 2010. № 2. С. 5–13.
4. *Никифоров А. В.* Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.18 / А. В. Никифоров. Омск, 1998. 23 с.