

Содержание:

image not found or type unknown



Введение

Актуальность проблемы дисциплинарной ответственности обусловлена высокой степенью практической значимости вопросов регулирования трудовой дисциплины как для работодателя, так и для работника. Для работодателя эффективное регулирование дисциплины труда важно потому, что если он не добьется строгой дисциплины на предприятии, он рискует привести организацию к банкротству. Для работников же надлежащее правовое регулирование вопросов трудовой дисциплины гарантирует защиту их трудовых прав от злоупотреблений работодателя. Соблюдение работниками дисциплины труда достигается как методами поощрения, так и методами наказания. В случае нарушения правил дисциплины труда, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарная ответственность - это одно из проявлений властных полномочий работодателя по отношению к работнику, заключившему с ним трудовой договор.

Процедура привлечения работников к дисциплинарной ответственности четко регламентирована трудовым законодательством. Однако практика показывает, что ошибки и незнание законодательства администрацией и кадровыми службами организаций создают благоприятную среду для обращения работников в суд. При этом не только работодатели нарушают трудовые права работников, но зачастую многие работники, пользуясь льготами и привилегиями, предоставленными им трудовым законодательством, попросту злоупотребляют ими.

Цель настоящей работы - рассмотреть теоретические и практические аспекты в правовом регулировании вопросов дисциплины труда и дисциплинарной ответственности работников.

Теоретическую основу данного исследования составили труды Н.Г. Александрова, М.А. Гончаровой, К.Н. Гусова и В.Н. Толкуновой, А.В. Колосовского, В.И. Миронова, А.М. Куренного и других авторов.

Нормативную базу исследования составили Трудовой кодекс Российской Федерации, другие официальные документы и законодательные акты Российской Федерации, а также Постановление Пленума Верховного Суда РФ по вопросам трудовых отношений.

Практическая значимость заключается в возможности использования результатов исследования в правоприменительной деятельности

1. Виды дисциплинарной ответственности

Трудовое законодательство различает два вида дисциплинарной ответственности: общая и специальная. Общая дисциплинарная ответственность установлена ТК РФ, к ней могут быть привлечены все лица, вступившие в соответствие с ТК РФ в трудовые отношения, и получившие статус работников. Специальная дисциплинарная ответственность отличается от общей дисциплинарной ответственности:

1. Кругом лиц, на которых она распространяется;
2. Более широким понятием дисциплинарного проступка, противоправность которого предусмотрена специальными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине;
3. Специальными мерами дисциплинарного взыскания;
4. Кругом должностных лиц и органов, наделенных дисциплинарной властью

Итак, к дисциплинарной ответственности работник может быть привлечен за совершение дисциплинарного проступка при наличии следующих обязательных условий:

1. Поведение работника должно быть противоправным;
2. Если работником не исполнены или ненадлежащее исполнены возложенные на него трудовые обязанности;
3. Работник своими действиями причинил вред работодателю;
4. Ущерб, претерпеваемый работодателем, является прямым следствием нарушения работником трудовых обязанностей (или неправомерное поведение

работника). Иными словами, наличие причинно-следственной связи между противоправным действием (бездействием) и возникшим ущербом;

5. Действия работника носят виновный характер, то есть совершены умышленно или по неосторожности.

Несоблюдение хотя бы одного из условий может повлечь отмену дисциплинарного взыскания в судебном порядке по иску работника.

2. Меры дисциплинарного взыскания

В соответствии со статьями 22 и 192 ТК РФ работодатель, обладая полномочиями дисциплинарной власти, в случае совершения работником дисциплинарного проступка самостоятельно осуществляет выбор мер дисциплинарного взыскания. При этом, по мнению многих руководителей частного бизнеса, понимание этого полномочия основано на принципе «что хочу, то и ворочу», и что, по их мнению, дает им возможность применять любые меры ответственности к работникам. Однако законодатель в статье 192 ТК РФ установил следующие дисциплинарные взыскания, которые могут быть применены работодателем по отношению к работникам, нарушившим трудовую дисциплину:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

Приведенный перечень взысканий, в отличие от мер поощрения, является исчерпывающим и расширению не подлежит. Дополнительные меры взыскания возможны только в том случае, если на работника распространяется специальная дисциплинарная ответственность. В части 2 статьи 192 ТК РФ указано, что федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. Так, Федеральный закон от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в дополнение к общему перечню взысканий, применяемых к работникам, предусматривает такие взыскания, как предупреждение о неполном должностном соответствии, освобождение от замещаемой должности гражданской службы.

Таким образом, сами работодатели никаких дополнительных дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ, федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливать и применять не могут. Однако на практике довольно распространены такие меры, как штрафы, лишение разного рода надбавок, выговор с предупреждением и другие санкции, которые нельзя признать законными. Итак, дисциплинарное взыскание - это предусмотренная трудовым законодательством мера принудительного воздействия, применяемая работодателем (должностным лицом, наделенным дисциплинарной властью) за совершенный работником дисциплинарный проступок.

Наиболее строгой и крайней мерой воздействия на нарушителей трудовой дисциплины является увольнение по соответствующим основаниям. Согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81 или пунктом 1 статьи 336 ТК РФ, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ. При этом меры дисциплинарного взыскания могут быть применены только тогда, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо аморальный проступок, предусмотренные вышеуказанными нормами, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Кроме того, увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может последовать за:

5) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для **утраты доверия** к нему со стороны работодателя (пункт 7 статьи 81 ТК РФ);

6) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, **аморального проступка**, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 статьи 81 ТК РФ).

Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, только тогда увольнение по данным основаниям является мерой дисциплинарного взыскания и с работником может быть расторгнут трудовой договор при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий. Увольнение по пункту 7 статьи 81 ТК РФ возможно осуществить только по отношению к работникам, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности. Как правило, круг лиц, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности, в основном совпадает с кругом лиц, с которыми

в соответствии с законодательством может быть заключен договор о полной материальной ответственности. В этой связи следует руководствоваться Перечнем должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, и Перечнем работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества, утвержденных Постановлением Минтруда Российской Федерации от 31 декабря 2002 года №85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».

Если работник непосредственно не обслуживает денежные или товарные ценности, он не может быть уволен по пункту 7 статьи 81 ТК РФ. Например, незаконным будет являться увольнение по данному основанию главного бухгалтера, так как в соответствии с действующим законодательством на него не могут быть возложены обязанности, связанные с непосредственной материальной ответственностью за денежные средства и материальные ценности. Виновность работника устанавливается работодателем на основании имеющихся у него доказательств, которыми являются документы, показания свидетелей, подтверждающие факт обмеривания, обсчета, халатности работника и так далее. Согласно пункту 45 Постановления Пленума ВС РФ №2 при установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений, такие работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

Увольнение по пункту 8 статьи 81 ТК РФ допускается только в отношении тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, то есть учителей, преподавателей учебных заведений, воспитателей детских учреждений. Следует отметить, что ТК РФ не дает определения аморального проступка. По видимому, под аморальным следует понимать совершенный работником проступок, нарушающий принятые в обществе нормы морали и нравственности, и не соответствующий морально-этическим требованиям, предъявляемым к выполняемой им работе или занимаемой должности. При этом законодатель ввел новую норму: увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 8

статьи 81 ТК, в случаях, когда аморальный проступок совершен вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем. Кроме того, к дисциплинарным взысканиям относится также увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 336 ТК РФ. Статьей 336 ТК РФ предусмотрены дополнительные, по отношению к установленным статьей 77 ТК РФ и иными федеральными законами, основания прекращения трудового договора с педагогическим работником;

3. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий

Применение взысканий – одно из правомочий работодателя. Как показывает практика, наибольшее число нарушений при осуществлении работодателем дисциплинарных правомочий касается несоблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий. Поэтому работодателям следует внимательно изучить соответствующий порядок и неуклонно его соблюдать. Нарушение хотя бы одного из условий применения дисциплинарных взысканий может повлечь за собой отмену вынесенного работодателем взыскания. Установленный порядок применения дисциплинарных взысканий в статье 193 ТК РФ служит гарантией защиты интересов работников от необоснованного привлечения к дисциплинарной ответственности. При применении норм статьи 193 ТК РФ необходимо учитывать наличие следующих условий:

- в действительности ли имело место и могло ли являться основанием для расторжения трудового договора допущенное работником нарушение, послужившее поводом к увольнению,
- соблюдены ли сроки применения дисциплинарного взыскания, предусмотренные этой же статьей ТК РФ.
- за один проступок налагается только одно дисциплинарное взыскание.

Основная цель порядка применения дисциплинарных взысканий - учесть все обстоятельства совершения дисциплинарного проступка и вынести обоснованное решение по вопросу дисциплинарной ответственности работника. В процедуре наложения дисциплинарного взыскания можно выделить следующие стадии:

3.1 Выявление факта дисциплинарного проступка

Выявление факта дисциплинарного проступка документально фиксируется в акте (об опоздании, уходе с работы ранее установленного времени, появлении на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, невыполнении работником порученной работы и так далее) или докладной записке непосредственного руководителя работника. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Затребовав указанное объяснение, работодатель сможет установить в действиях работника вину, правильно оценить ее степень, противоправность поведения и другие обстоятельства, существенные для правильного и обоснованного привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

В случае, если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт в произвольной форме, фиксирующий данный факт. При этом, согласно статье 193 ТК РФ непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

3.2 Анализ ситуации и принятие решения о вынесении работнику дисциплинарного взыскания

На этой стадии исследуются все обстоятельства проступка, и в отношении нарушителя определяется мера взыскания. В отдельных случаях, когда нарушение работником трудовой дисциплины неочевидно, в целях выяснения обстоятельств и получения достоверных данных назначается и проводится административное расследование (служебная проверка). В ходе проверки осуществляются сбор и документальное оформление сведений, относящихся к проступку, в том числе устанавливается следующее:

- цели и мотивы совершения проступка;
- наличие вины в действиях либо бездействии конкретных работников и степень вины каждого в случае совершения проступка несколькими работниками;

- обстоятельства, влияющие на степень и характер ответственности виновного работника;
- личные и деловые качества работника, его предшествующее поведение;
- причины и условия, которые способствовали совершению проступка;
- характер и размер ущерба, причиненного работником, совершившим проступок.

Работодатель издает приказ о проведении проверки, в котором определяет сроки проверки, лицо (или лица), которому поручено ее проведение, срок представления материалов проверки и заключения по ее результатам. Работники на период проведения проверки могут быть временно отстранены от исполнения должностных обязанностей. Работник, в свою очередь, имеет право:

- давать письменные объяснения с изложением своего мнения по поводу совершенного проступка, заявлять о доказательствах по существу своего объяснения;
- требовать приобщения к материалам проверки представляемых им документов и материалов;
- подать заявление об отводе работника от проведения проверки, с конкретными доводами, объясняющими отвод;
- ознакомиться в случае установления нарушений в его действиях по окончании проверки с ее материалами и заключением о результатах проверки, что удостоверяется подписью работника, в отношении которого проводилась проверка, на заключении о результатах проверки. В случае отказа от ознакомления с заключением или от подписи составляется акт.

По завершении проверки составляется заключение, которое представляется руководителю. Заключение будет являться основанием для издания приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности. Конкретную меру дисциплинарного взыскания выбирает работодатель. Обоснованность и справедливость решения во многом будет зависеть от того, руководствовался ли при этом работодатель принципами индивидуализации и соразмерности наказания. Дисциплинарное взыскание, наложенное должностным лицом, не обладающим дисциплинарной властью или с нарушением ее пределов, юридической силы не имеет.

3.3 Применение дисциплинарного взыскания

Работодатель должен соблюсти установленный законом срок применения дисциплинарного взыскания: дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (статья 193 ТК РФ). При применении дисциплинарного взыскания следует иметь в виду разъяснения Постановления Пленума ВС РФ №2, которые, в частности, сводятся к следующему:

- 1) Месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания исчисляется со дня обнаружения проступка;
- 2) Месячный срок для применения меры дисциплинарного взыскания - «увольнение по подпункту «г» пункта 6 статьи 81 ТК РФ» исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- 3) Днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка;
- 4) В месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (часть третья статьи 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;
- 5) К отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы. При этом дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, и лишь по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Время производства по уголовному делу в указанные сроки не включается.

Следует помнить основное правило в сфере трудовой дисциплины: за каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (часть 5 статьи 193 ТК РФ). Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В день издания распоряжений о наложении дисциплинарного взыскания, и прекращении трудовых отношений, работнику заказным письмом с уведомлением направляются их копии, а также уведомление о необходимости явиться за получением заработной платы, трудовой книжки или дать согласие на отправку трудовой книжки и денежных сумм по почте (статьи 62, 84.1. ТК РФ). Без согласия уволенного пересылка трудовой книжки признается незаконной. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки и произведения окончательного расчета с работником при увольнении. Согласно статье 84.1. ТК РФ работодатель не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта б части первой статьи 81 ТК РФ.

Заключение

Данная стадия не обязательна в процедуре наложения дисциплинарного взыскания, однако работодатель должен помнить, что в случае необоснованности дисциплинарного взыскания или несоблюдения правил его наложения работник имеет право на восстановление своих трудовых прав. Согласно положению ТК РФ (часть 7 статьи 193 ТК РФ) любое дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссия по трудовым спорам (далее – КТС), суд) в порядке установленном законом. Основные полномочия государственной инспекции труда закреплены в статьях 356-357 ТК РФ. Компетенция и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров КТС указаны в статьях 387-390 ТК РФ. Статьи 391-397 ТК РФ раскрывают вопрос рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде. На основании изложенного, обращаем ваше внимание, что при рассмотрении судебных споров о восстановлении на работе, обязанность доказать обоснованность увольнения

возлагается на работодателя. При этом, в случае несоблюдения установленного порядка и (или) сроков, увольнение может быть признано незаконным, а уволенный работник восстановлен в должности, кроме того, суд обяжет работодателя выплатить работнику заработную плату за время вынужденного прогула. Трудовое право не знает понятие «погашение» взыскания и употребляет только понятие «снятие» дисциплинарного взыскания. Поэтому по истечению года со дня наложения взыскания работник считается не имевшим дисциплинарного взыскания. Такой подход законодателя, естественно, исключает запись о дисциплинарном взыскании в трудовую книжку. Однако взыскание снимается в связи с истечением указанного срока только при условии, что в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Именно, подвергнут, то есть само по себе нарушение трудовой дисциплины в течение года после наложения взыскания не препятствует снятию взыскания по истечению года, если только собственник в пределах этого срока не успел подвергнуть работника новому взысканию. Годичный срок исчисляется со дня наложения, днем наложения следует считать день сообщения работнику под расписку об объявлении взыскания.

Сообщение работнику о наложении взыскания законодатель предусматривает как одну из стадий применения взыскания. До сообщения работнику процедура применения взыскания рассматривается как незаконченная. Собственник имеет право своим приказом снять дисциплинарное взыскание в любое время до истечения годичного срока со дня наложения. Однако ТК РФ допускает досрочное снятие взыскания при двух условия: 1) если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины; 2) проявил себя как добросовестный работник. Запрещается на протяжении срока действия дисциплинарного взыскания применять к работнику поощрения.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ / Справочно-правовая система «Консультант плюс»
2. Федеральный закон от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений

законодательных актов) Российской Федерации» / Справочная правовая система «Консультант плюс»

3. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225 «О трудовых книжках» // СЗ РФ. – 21.04.2003. - № 16. – Ст. 1539.

4. Постановление Правительства РФ от 21.09.2000 г. № 708 «Об утверждении Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации» // СЗ РФ. – 02.10.2000 г. - № 40. – Ст. 3965.

5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 08.04.2004 г. - № 72.

6. Александров Н.Г. Трудовые отношения как предмет правового регулирования / Ученые труды ВИЮН. М. -1947. – 420 с.

7. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. - М.: «Проспект», 2008. – 344 с.

8. Гончарова М.А. Дисциплина труда. Правовое регулирование. Практика. Документы. / под ред. Ю. Л. Фадеева. – Подготовлен для системы Консультант плюс, 2006. – Справочно-правовая система «Консультант плюс».

9. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник / М.: ТК «Велби», Изд-во «Проспект», 2006. – 496 с .