

Дисциплинарная ответственность должностных лиц и работников организации за нарушение законодательства о труде

Шшико Георгий Борисович, заслуженный юрист Республики Беларусь, кандидат юридических наук, профессор, профессор кафедры конституционного права юридического факультета Белорусского государственного университета, г. Минск

Как показывает практика, эффективность реализации трудовых прав работников в значительной мере зависит от надлежащего выполнения нанимателем (должностным лицом) своих обязанностей по соблюдению законодательства о труде.

Согласно п. 9 ст. 55 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) наниматель обязан обеспечивать соблюдение законодательства о труде, условий, установленных коллективными договорами, соглашениями другими локальными нормативными правовыми актами и трудовыми договорами. Нередко бывает так, что отдельные должностные лица в силу своей недостаточной компетентности, правового нигилизма, несовершенства законодательства о труде и по другим причинам, нередко сами нарушают законодательство о труде и правила по охране труда, не выполняют в полной мере обязанности по коллективным договорам, соглашениям, совершают противоправные действия в воспрепятствовании деятельности профсоюзов по осуществлению ими общественного контроля за соблюдением законодательства о труде.

Таковыми виновными действиями они ущемляют трудовые права работников и наносят материальный вред организации. Поэтому ответственность должностных лиц организации за нарушение законодательства о труде должна усиливаться по мере укрепления законности в Республике Беларусь. Причины нарушений, допускаемых рядовыми работниками, подчас не связаны с их виновными действиями.

Следовательно, от должностных лиц организации в гораздо большей степени, чем от рядовых работников, зависит строжайшее соблюдение законности в области трудовых отношений [1 с. 208].

Законодательство о труде Республики Беларусь предусматривает различные меры правового воздействия в отношении должностных лиц и работников организаций всех форм собственности, которые нарушают законодательство о труде. Объективным основанием привлечения работника к ответственности за нарушение трудовых обязанностей является совершение трудового правонарушения, то есть противоправного виновного деяния в сфере труда, наказуемость которого предусмотрена нормами трудового права [2 с. 1].

Правонарушение - это противоправное, виновное действие либо бездействие, которое причиняет вред обществу, государству, отдельным лицам и влечет применение юридической ответственности [3 с. 189]. Понятие ответственности как необходимого элемента права вообще применимо ко всем отраслям права.

Известные ученые С. А. Иванов и Р. З. Лившиц исследовавшие общие положения о месте личности в советском трудовом праве в написанной ими монографии отмечают, что ответственность - составная часть механизма реализации прав и обязанностей граждан. В полной мере это относится к реализации трудовых прав и выполнению обязанностей в трудовых отношениях [4 с. 197].

По их мнению, с которым мы согласны, что, если вопрос об ответственности работников в целом исследован учеными довольно полно, ответственности должностных лиц за несоблюдение законодательства о труде уделено меньше внимания [5 с. 207]. Вопросы юридической ответственности всегда находились в центре внимания специалистов в области теории права и отраслевых наук. Несмотря на большое количество работ, посвященных данной проблеме, можно констатировать, что до настоящего времени в правовой литературе понятие «юридическая ответственность» практикуется неоднозначно [6 с. 1].

Одни авторы сводят ее к разновидности санкций, другие подразумевают процесс применения этих санкций, третьи представляют ее в виде охранительного правоотношения, возникающего между нарушителем и государственными органами.

Между тем юридическая ответственность неразрывно связана с такими категориями, как норма права, принуждение, правопорядок, правонарушение [7 с. 4].

Следует отметить, что проблемам юридической ответственности уделено внимание многими известными учеными. Н. А. Духно и В. И. Иванкин, в результате комплексного исследования юридической ответственности утверждают, что юридическая ответственность - это установленная государством мера принуждения за совершенное право нарушение, и выделяют четыре основных признака юридической ответственности:

Определяющим признаком ответственности является наказание;

Юридическая ответственность устанавливается только правовыми актами, причем в ней объединены процессуальные и материальные правовые нормы;

Юридическая ответственность применяется за нарушение правовых норм;

Юридическая ответственность является одной из форм государственного принуждения [8, с. 12-17].

Исследуя проблемы ответственности за нарушение трудового законодательства, Л. А. Сыроватская считает, что ответственность по трудовому праву - один из видов юридической ответственности. Она представляет собой обязанность работника ответить за совершенное им трудовое правонарушение. Она обосновала вывод о том, что трудовое правонарушение - это родовое понятие, объединяющее такие видовые понятия как дисциплинарный проступок, совершенный работником, а также имущественное правонарушение, которым причинен ущерб организации работнику, или наоборот, работником имуществу организации [9 с. 40]. Большой вклад в науку по исследованию правовых проблем юридической ответственности за нарушение законодательства о труде внесли также ученые: О. Э. Лейст, И. С. Самошенко, А. Ф. Черданцев, В. И. Кофман, Ю. П. Орловский, В. В. Глазырин и др.

На основе опубликованных в юридической литературе за последние годы предложений о понятии юридической

ответственности была предпринята попытка белорусских ученых дать определение юридической ответственности. Они считают, что юридическая ответственность - это обязанность правонарушителя ответить за совершенное им правонарушение перед обществом и государством и одна из форм государственного принуждения [10, с. 2]. Полагаем, что автор успешно справилась с поставленной задачей. Юридическая наука разработала ряд эффективных рекомендаций по противодействию различного рода правонарушениям, совершаемым по вине нанимателя (должностного лица) и работников, часть которых нашла отражение в действующем законодательстве. При этом необходимо учитывать, что правонарушение обладает существенными признаками: общественная опасность либо общественная вредность, противоправность (нарушение правовых предписаний) наказуемость и виновность.

Дисциплинарная ответственность является сложной и многогранной категорией трудового и других отраслей права, всегда связана с допущенным работником нарушением трудовой дисциплины, которая требует дальнейшего углубленного изучения и исследования.

Дисциплинарная ответственность всегда была и остается одним из правовых средств обеспечения порядка в организациях любых форм собственности. С принятием Трудового кодекса Республики Беларусь впервые появилась глава 14 ТК, которая сосредоточила в себе правовые нормы, регулирующие дисциплинарную ответственность.

Следует заметить, что глава 14 ТК применяется в сочетании со многими другими нормами ТК, и в первую очередь со следующими статьями:

- прекращение трудового договора за нарушение трудовой дисциплины;
- права и обязанности работников и нанимателей;
- трудовая дисциплина;
- охрана труда.

Надзоре и контроле за соблюдение законодательства о труде.

В главе 14 ТК содержатся как общие нормы о дисциплинарной ответственности, так и те (ч. 2 ст. 198 ТК, ч. 3 ст. 201 ТК, ч. 4 ст. 202 ТК, ст. 204 ТК), которые позволяют осуществлять дифференциацию правового регулирования дисциплинарной ответственности в рамках данного правового института [11, с. 14-15].

Дисциплинарная ответственность была предметом исследования многих ученых, однако среди них нет единого мнения о понятии дисциплинарной ответственности. А. А. Абрамова отмечала, что дисциплинарная ответственность рабочих и служащих обладает специфическими признаками, присущими юридической ответственности и может быть рассмотрена как правовое установление и как последствие нарушения или несоблюдения норм права [12, с. 134].

Л. А. Сыроватская считает, что дисциплинарная ответственность - это обязанность работника ответить перед работодателем (его администрацией) за совершенный им дисциплинарный проступок и претерпеть те меры, которые указаны в дисциплинарных санкциях трудового права [13, с. 47].

В. И. Никитинский высказывает мнение о том, что дисциплинарную ответственность следует понимать как ответственность за совершение дисциплинарного проступка, осуществляемую путем применения к виновному дисциплинарных взысканий уполномоченными на то представителями администрации предприятия, учреждения, где работает нарушитель трудовой дисциплины [14, с. 45].

Р. И. Филипчик утверждает, что дисциплинарная ответственность - это осуждение поведения работника и законная форма воздействия на нарушителя трудовой дисциплины путем объявления ему нанимателем (должностным лицом) дисциплинарного взыскания [15, с. 57].

По нашему мнению, дисциплинарную ответственность следует рассматривать как осуждение противоправного поведения работника путем объявления ему приказом нанимателя или другим локальным актом уполномоченного им должностного лица дисциплинарного взыскания, предусмотренного трудовым кодексом (ТК).

Республики Беларусь и локальными нормами внутреннего трудового распорядка за противоправное и виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей и правил поведения работником по месту работы.

При этом надо учитывать, что в состав трудовых обязанностей входят только те, соблюдение которых обязательно для обеспечения надлежащего течения процесса труда. Эти обязанности выделяются законодателем особо и относятся им к дисциплине труда.

При этом дисциплина труда состоит не из одного, а из нескольких элементов охватывает всю совокупность действий, необходимых для обеспечения надлежащего, течения процесса коллективного труда. Перечень таких трудовых обязанностей, притом основных и общих, то есть не зависящих от места работника в организационном и функциональном порядке деятельности коллектива, содержится в нормативных правовых актах: в ТК, типовых правилах внутреннего трудового распорядка, уставах и положениях о дисциплине. Эти общие основные обязанности работников уточняются в трудовом договоре и должностных инструкциях.

При осуществлении своей деятельности субъекты трудовых отношений (должностные лица, работники) обязаны соблюдать положения Конституции, ТК, иных законов, коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. В случае неисполнения или надлежащего исполнения своих трудовых обязанностей нарушители привлекаются к ответственности, которая по нормам трудового права может быть материальной и дисциплинарной [16, с. 391].

Следует иметь в виду, что виновное должностное лицо или рядовой работник может быть привлечен к материальной и дисциплинарной ответственности одновременно, так как это самостоятельные виды юридической ответственности [17, с. 90-96].

Особенностью привлечения к дисциплинарной ответственности является тот факт, что иногда невозможно определить последствия дисциплинарного проступка, в отличие, скажем, от имущественного правонарушения при материальной ответственности. Наличие имущественного вреда определяется с помощью ревизии, сверки и т.д.

При привлечении же к дисциплинарной ответственности нанимателю приходится основываться на своих личных

умозаключениях [18, с. 24]. Существует немало причин, по которым совершаются дисциплинарные правонарушения должностными лицами.

Материальная ответственность должностных лиц и работников, возглавляемых ими организаций, регламентируется в главе 37 ТК (ст. 400-409). Материальная ответственность работников представляет собой юридическую ответственность, которая наступает за имущественный ущерб, причиненный нанимателю, и применяется в порядке, установленном трудовым законодательством.

Нормы трудового права, регулирующие материальную ответственность работников, существенным образом отличаются от общегражданских норм, относящихся к возмещению вреда.

Сопоставление их позволяет определить ряд существенных различий, которые проявляются в следующем.

Субъектами материальной ответственности по трудовому праву могут быть только должностные лица и работники, состоящие в трудовых отношениях с нанимателем, которому по их вине причинен ущерб. Материальная ответственность на основании норм трудового права в отличие от права гражданского всегда носит личный характер. Работник причинивший ущерб, отвечает за него сам. При гражданско-правовой ответственности ее субъектами являются лица, не состоящие в трудовых отношениях (например, ответственность родителей за вред, причиненный их детьми).

Ответственность по трудовому праву наступает лишь при наличии вины. От ее формы нередко зависит размер взыскиваемого ущерба. В гражданском праве имеет место ответственность, как при наличии вины, так и без вины (например, при случайном причинении ущерба источником повышенной опасности).

По трудовому праву взысканию подлежит только прямой действительный ущерб. В гражданском праве действует принцип полного возмещения ущерба, включая и неполученные доходы.

Помимо добровольного возмещения ущерба, предусмотренного гражданским и трудовым правом, определяют принудительный порядок взыскания ущерба. В трудовом праве в определенных случаях допускается удержание нанимателем части заработной платы работника без согласия последнего. По гражданскому праву ущерб в принудительном порядке взыскивается всегда в судебном порядке.

Следует помнить, что материальная ответственность не является дисциплинарной ответственностью и не подменяет ее. Дисциплинарная ответственность имеет целью наказать работника за совершенный им проступок, материальная - возместить ущерб нанимателю за счет виновного, оказать воспитательное воздействие на нарушителя и обеспечить охрану заработной платы от необоснованных удержаний. Воспитание работников в духе сознательной дисциплины труда - процесс, сложный и длительный.

От дисциплинарной ответственности следует также отличать ответственность в виде лишения производственной премии. Премия - это не только часть заработной платы, а главным образом поощрение для дисциплинированных работников в соответствии с утвержденным положением о премиях. Таким образом, лишение премии и удержание за материальный ущерб не является дисциплинарным взысканием. Это особые меры воздействия, каждая из которых имеет цель и может применяться как самостоятельно, так и в совокупности с дисциплинарной ответственностью.

Одним из действенных средств ограничения правонарушений является дисциплинарная ответственность. Система мер дисциплинарной ответственности установлена в законодательстве исчерпывающим образом. Это не означает, что она не может быть расширена. Но правовое значение имеют лишь также меры взыскания, которые закреплены в законодательстве [20 с. 216].

Дисциплинарная ответственность наступает за особый вид неправомерного поведения, именуемый в юридической литературе дисциплинарным проступком. В законодательстве о труде Республики Беларусь впервые дано легальное определение дисциплинарного проступка (правонарушения).

Дисциплинарным проступком признается противоправное, виновное неисполнение или надлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (ст. 197 ТК) противоправность деяния (действия или бездействия) должностного лица или работника организации выражается в нарушении ими своих конкретных трудовых обязанностей, закрепленных соответствующими правовыми актами (ТК, положениями, правилами, уставами, инструкциями, коллективными и трудовыми договорами и др.).

Чтобы нести ответственность правонарушителю нужно обладать таким правовым свойством, как деликтоспособность. Представляя собой составную часть правоспособности, она означает способность нести личную ответственность за нарушение юридических обязанностей и возникает, как известно, с 16-ти лет.

Трудовая правоспособность свидетельствует не только о достижении лицом установленного возраста, но и о наличии у него способности отдавать отчет о своих поступках. Лицо, признанное судом недееспособным, не может отвечать за свое поведение. Поэтому способность нести личную ответственность за нарушение юридических обязанностей и рассматривается как элемент содержания дееспособности. Ответственность, таким образом, может нести только дееспособный субъект.

Не является дисциплинарными проступками и не влекут дисциплинарной ответственности отказ работника от выполнения работы, не обусловленной трудовым договором; отказ от постоянного перевода без письменного согласия на другую работу и т.п.; отказ от выполнения трудовых обязанностей, от которых работник освобожден; отказ беременной женщины от работы в ночное время и др.; отказ работника от выполнения общественных обязанностей; отказ от выхода на субботник и др.

Нарушение, происшедшее не по вине работника (например, опоздание на работу из-за задержки транспорта, невыполнение норм выработки в следствие низкой квалификации при старательном отношении к работе, ошибка, допущенная в следствие чрезмерного переутомления работника), не может повлечь дисциплинарной ответственности.

Следует иметь в виду что отказ работника выполнять работы в случае возникновения опасности для жизни и здоровья в следствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными

и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, нельзя считать дисциплинарным проступком [21 с. 26].

Поскольку законом не предусмотрено право нанимателя без согласия работника досрочно отозвать его из отпуска, отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения нанимателя о выходе на работу до окончания отпуска также нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины [22 с. 26]. Следовательно, в подобных случаях исключается возможность применения к работникам дисциплинарного взыскания по правилам ТК Республики Беларусь, иных актов законодательства, регулирующих трудовые отношения. Деятельность должностных лиц по обеспечению дисциплины труда, здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте, соблюдению законодательства о труде, условий, установленных коллективными договорами, соглашениями, другими нормативными правовыми актами может быть эффективной тогда, когда будет установлена персональная ответственность каждого руководителя за эти проблемные вопросы на вверенном ему участке работы. Руководители всех подразделений организации обязаны сами знать и строго исполнять требования законодательства о труде, правил внутреннего трудового распорядка, Декреты Президента Республики Беларусь, постановления Совета Министров Республики Беларусь охраняющие трудовую, производственную и исполнительскую дисциплину. При выявлении нарушений действующих норм должны принимать меры к наведению порядка и привлечению виновных к дисциплинарной ответственности. Особая роль в этом деле отводится руководителям организации (должностным лицам). Должностными лицами называются руководители организаций, имеющие право совершать в пределах своей компетенции властные действия, влекущие юридические последствия (например, издавать приказы и распоряжения о найме на работу, поощрении работников за образцовый труд, привлечении нарушителей трудовой дисциплины к дисциплинарной и материальной ответственности и увольнении, подписывать денежные документы, совершать регистрационные действия и т.д.). Само должностное лицо несет ответственность за совершение дисциплинарного проступка в общем порядке, т.е. как все работники, состоящие в трудовых правоотношениях с нанимателем.

Однако, должностные лица привлекаются к дисциплинарной ответственности и в тех случаях, когда в совершении правонарушения виновным признается юридическое лицо, т.е. если будет установлено, что этим юридическим лицом не соблюдены нормы (правила), за нарушение которых виновным предусмотрена дисциплинарная ответственность, и данным должностным лицом не были приняты меры по их соблюдению, то к ответственности будет привлечено также должностное лицо. Персональная дисциплинарная ответственность должностных лиц в силу их особого положения в связи с бездействием или злоупотреблением властными полномочиями возникает, как правило, в связи с нарушением субъективных прав других работников. Здесь идет речь об ответственности должностных лиц за нарушение законодательства об охране труда (в широком смысле слова). Характер нарушения норм трудового права должностными лицами, занимающими особое положение на предприятии, учреждении, организации, по своему составу примыкает к составам преступлений и может перерасти в них. Однако в силу малозначительности и отсутствия общественной опасности устанавливается ответственность в дисциплинарном порядке, но более строго, чем для рядовых работников [23 с. 136].

Следует отметить, что по законодательству Республики Беларусь усиливается личная ответственность должностных лиц за несоблюдение законодательства о труде на порученных участках работы, сокрытие допущенных правонарушений работниками с целью устранения обезличенного возложения на организации ответственности, поскольку ответственность в подобных случаях покрывается безответственностью конкретных виновных.

Наказуемое поведение должно быть связано с выполнением должностным лицом или рядовым работником своих трудовых обязанностей или поведением на работе (на рабочем месте).

Противоправное действие или поведение в частной жизни, то есть вне рабочего времени не могут быть основаниями дисциплинарного взыскания.

Исключением из этого правила является увольнение по п. 3 ст. 47 ТК Республики Беларусь за совершение работников, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Но основанием увольнения может являться не любой аморальный проступок, а лишь несовместимый с продолжением данной работы.

Законодатель не раскрывает указанное оценочное понятие, но указывает на его признаки.

По смыслу п. 3 ст. 47 ТК основанием увольнения является проступок, который характеризуется в совокупности следующими признаками:

проступок нарушает нормы морали, соблюдение которых является трудовой обязанностью должностного лица (работника);

проступок является виновным;

проступок несовместим с продолжением данной работы, то есть работы, содержанием которой является воспитание как один из основных видов деятельности.

Должностное лицо (работник) может быть уволен не только за неоднократное, но и за один аморальный проступок, не совместимый с продолжением данной работы. Факт совершения работником такого аморального проступка должен быть доказан нанимателем. Недопустимо увольнение по п. 3 ст. 47 ТК на основании общей оценки поведения лица на работе и в быту или неконкретных, недостаточно проверенных фактов и слухов.

Расторжение трудового договора по п. 3 ст. 47 ТК в силу ч. 1 ст. 198 ТК не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными ст. 200 ТК.

Вместе с тем следует принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, последующее поведение работника и другие конкретные обстоятельства, имеющие значения для правильного разрешения спора. С п. 44 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 №2 «О применении судами законодательства о труде» (с изм. и доп.) дисциплинарная ответственность представляет собой обязанности работника понести наказание, предусмотренное

нормами трудового права, за халатное, противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей.

К дисциплинарной ответственности привлекают должностных лиц и работников, совершивших дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок конкретного работника [24, с. 37].

За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работников своих трудовых обязанностей устанавливается дисциплинарная ответственность.

Дисциплинарный проступок, как и любое другое правонарушение, обладает совокупностью признаков: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона.

Субъектом дисциплинарного проступка может быть только гражданин, состоящий в трудовых правоотношениях с конкретной организацией и нарушающий трудовую дисциплину.

Субъективной его стороной является вина работника, или отношение нарушителя трудовой дисциплины к своему неправомерному действию. Проблема вины является одной из наиболее важных и сложных в правовой науке. От правильного ее понимания зависит и правильное применение принципа виновной ответственности [25, с. 3].

Вина может быть выражена в форме как прямого или косвенного умысла, так и в форме неосторожности. Объектом дисциплинарного проступка являются трудовые обязанности работника, закрепленные в должностных инструкциях, положениях, технических правилах, и трудовой распорядок, установленный в данной организации, правилами внутреннего распорядка и уставами о дисциплине [26, с. 72].

Объективной стороной дисциплинарного проступка являются вредные последствия и причинная связь между ними и действием (бездействием) правонарушителя. Вред, причиненный дисциплинарным проступком, проявляется, прежде всего в объекте противоправных посягательств.

В зависимости от объекта противоправных посягательств можно выделить следующие группы дисциплинарных проступков:

Действия, нарушающие установленный в организации режим рабочего времени. Его нарушают такие дисциплинарные проступки, как опоздание на работу, преждевременный уход с работы, прогул без уважительных причин, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

Противоправные посягательства на правила бережного и рационального использования имущества нанимателя. К ним относятся брак на производстве, утрата или порча инвентаря, инструмента, оборудования, спецодежда и т. п., уничтожение, утрата или порча материалов;

Нарушение порядка управления процессом производства в организации. Сюда относятся отказ от работы и неисполнение законных распоряжений руководителей организаций (должностных лиц), дача незаконных распоряжений и т.п., а также нарушение технологического процесса;

Противоправные деяния против мер, обеспечивающих охрану здоровья, жизни членов трудового коллектива (нарушение правил техники безопасности и норм по охране труда) [27, с. 26-28].

Основными целями дисциплинарной ответственности работников многими правоведами признаются:

Во-первых, охрана внутреннего трудового распорядка в трудовом коллективе;

Во-вторых, воспитание как самого нарушителя трудовой дисциплины, так и других членов коллектива в целях предупреждения нарушений трудовой дисциплины.

Практика свидетельствует о том, что должностными лицами и другими категориями работников организаций несоблюдение законодательства о труде чаще всего допускается при ниже следующих обстоятельствах.

При установлении гражданами трудовых отношений с нанимателем, когда им порой необоснованно отказывают в заключении трудового договора по основаниям не закрепленным в ст. 16 ТК.

Встречаются случаи, когда при заключении трудового договора наниматель (должностное лицо) истребует все документы у поступающих на работу, указанных в ст. 26 ТК, что является грубым нарушением законодательства о труде, так как прием на работу без указанных документов не допускается.

Контролирующие органы нередко выявляют случаи, когда наниматели в государственных организациях не соблюдают требования по недопущению совместной работы близких родственников в одной и той же государственной организации (обособленном подразделении) при найме на должности руководителя, главного бухгалтера (его заместителей) и кассира лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве, когда их работа связана с непосредственной подчиненностью и (или) подконтрольностью одного из них другому. Такие нарушения противоречат ст. 27 ТК.

В некоторых организациях выявляются случаи, когда по вине нанимателя (должностного лица) происходит задержка расчетов при увольнении работников и выплаты им причитающихся сумм выплат, в результате чего государственной организации причиняется материальный ущерб из-за выплат работникам среднего заработка за дни задержки расчетов при увольнении.

Нередко нарушается законное право работника на получение трудовой книжки при увольнении в последний день работы закрепленное в ст. 50 ТК.

К работникам, допустившим дисциплинарные проступки, (нанимателем, должностным лицом) в установленном законом порядке применяются дисциплинарные взыскания. Факт совершения дисциплинарного проступка должен быть зафиксирован в надлежащем порядке, в противном случае нельзя привлекать провинившегося работника к дисциплинарной ответственности [28, с. 560].

Трудовое законодательство указывает на два вида дисциплинарной ответственности: общую и специальную. Общая дисциплинарная ответственность в рамках правил внутреннего трудового распорядка распространяется на всех работников, кроме тех, для которых предусмотрена специальная дисциплинарная ответственность.

Существует немало причин, по которым совершаются дисциплинарные правонарушения непосредственно должностными лицами организаций. Наиболее характерными из них являются:

недостатки в работе руководителей организаций и кадровых служб в подборе кадров на руководящую работу;

правовой нигилизм среди руководителей среднего и высшего звена управленческих кадров производственных организаций;

отсутствие системного контроля со стороны руководителей организаций за работой руководителей структурных подразделений, в том числе и за исполнением ими локальных актов правового характера;

злоупотребление правом (служебными полномочиями) руководителями организаций в том числе и в корыстных целях и др.

Помимо общей дисциплинарной ответственности отдельные категории работников несут специальную дисциплинарную ответственность. Специальная дисциплинарная ответственность отличается от общего круга работников, к которым она может быть применяется, кругом лиц и органов, наделенных дисциплинарной властью, мерами взысканий и может устанавливаться только законодательством о дисциплинарной ответственности, уставами и положениями о дисциплине и специальными нормативными правовыми актами (ответственность работников прокуратуры, судей и др.).

Установление разновидностей специальной дисциплинарной ответственности обусловлено спецификой трудовых функций, выполняемых теми или иными группами работников в отдельных отраслях экономики, или особо вредными последствиями, наступающими в результате невыполнения или ненадлежащего выполнения ими своих трудовых обязанностей.

Дисциплинарная ответственность в уставах и положениях о дисциплине характеризуется: четким определением круга лиц, на которых она распространяется; более широким понятием дисциплинарного проступка; применением более строгих мер дисциплинарного взыскания в зависимости от содержания трудовой функции; определение объема дисциплинарной власти различных должностных лиц.

Строгие меры дисциплинарного взыскания в уставах и положениях о дисциплине предусматриваются и к должностным лицам всех уровней управления в организациях за различные нарушения законодательства о труде. В случае обнаружения незаконных действий должностных лиц, в том числе и злоупотреблений должностным положением, контролирующие органы сообщают об этом нанимателю для незамедлительного принятия мер.

Законодательство о труде Республики Беларусь не устанавливает процедуру установления нанимателем факта совершения работником дисциплинарного проступка, за который он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Исходя из сложившейся практики первичным документом, уведомляющим руководителя организации о совершенном конкретным работником дисциплинарного проступка, является докладная записка непосредственного руководителя. Днем обнаружения дисциплинарного проступка, с которого исчисляется срок применения дисциплинарного взыскания, считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен. Следует согласиться с мнением некоторых белорусских ученых о том, что слово «непосредственно», употребленное в ч. 2 ст. 200 ТК, весьма неудачно и не соответствует сложившейся правоприменительной практике.

Известно, что упомянутая норма (ч. 2 ст. 200 ТК) не требует, чтобы лицо, которому непосредственно подчинен работник, было наделено правом налагать дисциплинарные взыскания. Может случиться, что первым о совершенном проступке узнает руководитель организации [33 с. 47].

Здесь надо исходить из правовой позиции, согласно которой днем обнаружения проступка считается не только день, когда об этом проступке стало известно непосредственному руководителю провинившегося работника, но и вышестоящему руководителю непосредственного руководителя [34 с. 47].

Следует иметь в виду, что источник получения информации о совершенном проступке, может поступить руководителю в письменной или устной форме, это правового значения не имеет. В любом случае после получения информации о совершенном проступке, наниматель имеет право проверить ее достоверность и при необходимости наложить в установленном порядке дисциплинарное взыскание на виновное лицо. Эффективность воздействия на работника, допустившего нарушение законодательства о труде или нарушение трудовой дисциплины по правилам внутреннего трудового распорядка, тем больше, чем меньше разрыв между временем совершения на него дисциплинарного взыскания. Возможность применения дисциплинарного взыскания ограничивается определенным сроком.

Срок является важным средством воздействия на поведение работника и нанимателя в рамках института дисциплинарной ответственности, также выступает одной из правовых гарантий наложения обоснованного и законного дисциплинарного взыскания [32 с. 1].

Сроки применения дисциплинарных взысканий установлены в ст. 200 ТК, исчисляются по правилам ст. 10 ТК.

В законодательстве о труде выделяются несколько видов сроков для наложения дисциплинарного взыскания по истечении любого, из которых к дисциплинарной ответственности работника уже привлекать нельзя, а наложенное взыскание не будет иметь юридической силы.

Сроки применения дисциплинарных взысканий следующие:

Не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка. В месячный срок для применения дисциплинарного взыскания со дня обнаружения проступка, установленный в ч. 1 ст. 200 ТК не включаются (приостанавливаются) периоды, когда работник отсутствовал на работе в связи с болезнью и (или) находился в отпуске (трудовом, социальном).

Время отсутствия по другим причинам, например, прогулы, командировки и т. д. из указанного месячного срока не исключаются. Шестимесячный или двухлетний срок со дня совершения проступка от ч. 1 ст. 200 ТК. периоды болезни и (или) пребывания в отпуске не исключаются из сроков, предусмотренных в ч. 3 и 4 той же статьи.

При рассмотрении материалов о дисциплинарном проступке правоохранными органами дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня отказа в возбуждении или прекращении уголовного дела (ч. 3 ст. 200 ТК).

При длЯщихся прогулах месячный срок со дня обнаружения проступка начинает течь не с первого дня прогула, а с последнего, поскольку только после появления на работе работника, совершившего прогул, станет известно, какова их причина и может ли быть применено дисциплинарное взыскание [35, с. 47-48].

Следует учесть, что двухлетний срок, о котором говорится в ч. 4 ст. 200 ТК определяется с учетом не начала ревизии или проверки, а ее окончания-даты подписания соответствующего документа (акта, заключения, справки). Все сроки, установленные в ст. 200 ТК применяются только к дисциплинарным взысканиям.

Для наложения дисциплинарного взыскания конкретному работнику наниматель должен иметь соответствующие документы, подтверждающие его виновность в совершении дисциплинарного проступка.

Помимо докладной записки непосредственного руководителя это могут быть: письменное объяснение работника: акт (протокол) охраны организации, акт об отказе провинившегося работника пройти медицинский осмотр на предмет алкогольного, наркотического или токсического опьянения и др. Указанные документы подписываются непосредственным руководителем, и иными свидетелями (работниками охраны, ответственными дежурными, представителями профсоюзов и др.). Такие документы выполняют доказательную функцию виновности работника при рассмотрении спора Департаментом государственной инспекции труда либо судом по правомерности привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Учитывая это вышеуказанные документы должны быть подписаны свидетелями не менее трех человек присутствовавших при их составлении [29 с. 2].

Привлечение к дисциплинарной ответственности работника, нарушившего свои трудовые обязанности, должно проходить с соблюдением следующих условий:

До применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника. При этом отказ работника от дачи объяснения не является препятствием для применения взыскания. Факт отказа фиксируется в акте присутствовавших при этом свидетелей;

Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю (ч. 2 ст. 198 ТК). При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжести дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве;

Дисциплинарное взыскание должно быть целесообразным и справедливым, способным оказать на работника надлежащий воспитательный результат;

К нарушителям трудовой дисциплины могут применяться только те меры взыскания, которые предусмотрены законодательством [28 с. 35];

За каждый дисциплинарный проступок может применено только одно дисциплинарное взыскание (ч. 3 ст. 199 ТК).

Вместе с тем, к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными актами (ч. 4 ст. 198 ТК).

При этом возникает вопрос, может ли наниматель при привлечении работника к дисциплинарной ответственности одновременно применить к нему две меры правового воздействия, указанные в ч. 4 ст. 198 ТК (например, лишение премии и изменение времени предоставления трудового отпуска)? Полагаем, что может.

В трудовую книжку работника сведения о наложении дисциплинарного взыскания не записываются (за исключением увольнения работника в качестве дисциплинарного взыскания) (ч. 4 ст. 50 ТК).

Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику по расписку.

В случае отказа работника расписаться составляется соответствующий акт, который подписывают свидетельствующие этот факт лица [31, с. 80].

При общей дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой дисциплины нанимателем применяются следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение (п. 4, 5, 7-9 ст. 42, п. 1 ст. 47).

Декретом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2011 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работника организаций (далее - Декрет № 5).

Подпунктом 3.3 пункта 3 Декрета № 5 руководителям организаций предоставлено право применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев.

Таким образом, введена новая мера дисциплинарного взыскания в виде лишения полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев, которая может применяться к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину.

Особенности дисциплинарной ответственности работников транспорта, таможенной службы и других категорий работников с особым характером труда устанавливаются Правительством Республики Беларусь (ст. 204 ТК) и регулируются уставами и положениями о дисциплине. Меры дисциплинарного взыскания, применяемые к такому работнику, относятся к специальной ответственности. В соответствии с Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта Республики Беларусь (утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 сентября 1993 г. № 656, с изм. и доп.) к категории работников с особого характера труда (несущих специальную дисциплинарную ответственность) помимо дисциплинарных мер, указанных в ч. 1 ст. 198 ТК (замечание, выговор, увольнение), применяются и другие специфические меры дисциплинарного взыскания.

Это могут быть, например, лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом на срок от трех

месяцев до одного года с переводом на другую работу на этот срок, освобождения от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железной дороги, с предоставлением работы с учетом профессии (специальности) и др. Согласно ст. 57 Закона от 14 июня 2003 г. « о государственной службе в Республике Беларусь» (с изменениями и дополнениями) к государственным служащим могут применяться также специфические взыскания, как предупреждение о неполном служебном соответствии, понижение в классе государственного служащего на срок до шести месяцев и др.

Дисциплинарные взыскания могут быть обжалованы в КТС, а затем в суд, а взыскания в виде увольнения - непосредственно в суд с соблюдением правил, предусмотренных в главе 17 ТК [35, с. 53].

Суд или другой орган рассматривающий трудовой спор вправе отменить дисциплинарное взыскание не только по причинам, указанным в ч. 2 ст. 202 ТК, но и в связи отсутствием вины работника. После отмены дисциплинарного взыскания в соответствии с частью второй статьи 202 ТК наниматель может применить к работнику более мягкое дисциплинарное взыскание, если не истек срок, предусмотренный частями второй, третьей и четвертой ст. 200 ТК, в которые не включаются сроки рассмотрения трудового спора в органах по рассмотрению трудовых споров. Вышестоящий орган (руководитель) рассматривающий трудовые споры отдельных категорий работников с особым характером труда (ст. 204 ТК), вправе отменить, смягчить или усилить (в пределах предоставленных ему полномочий) дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим органом (руководителем), если установит, что взыскание не соответствует тяжести совершенного дисциплинарного проступка. Усиление дисциплинарного взыскания не допускается, если вопрос о наложении дисциплинарного взыскания рассматривается по жалобе работника. Порядок снятия и погашения дисциплинарного взыскания предусмотрен в ст. 203 ТК.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергнувшимся дисциплинарному взысканию. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания приказа (распоряжения) постановления.

Однако следует иметь в виду, что дисциплинарное взыскание, может быть снято до истечения года применившим его органом или должностным лицом по их собственной инициативе либо по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюза или иного представительного органа (представителя) работников, а также по просьбе работника. Отметим, что досрочное снятие дисциплинарного взыскания на практике не применяется за совершенные грубые нарушения трудовой дисциплины: прогулы, хищения имущества нанимателя, нарушения инструкций по охране труда и пожарной безопасности. Досрочное снятие дисциплинарных взысканий оформляется приказом (распоряжением), постановлением.

Список использованных источников

1. Иванов, С. А. Личность в советском трудовом праве / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц. - М. : Наука, 1982.
2. Блусенкова, А. И. Понятие и основание дисциплинарной ответственности / А. И. Блусенкова // Промышленно-торговое право. - 2007. - № 6.
3. Малько, А. М. Теория государства и права в вопросах и ответах : учеб. метод. пособие / А. М. Малько. - 3-е изд., перераб и доп. - М. : Юрист, 2001.
4. Иванов, С. А. Личность в советском трудовом праве : моногр. / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц. - М. : Изд-во «Наука», 1982.
5. Алексеев, С. С. Общая теория права / С С. Алексеев. - М. : Юрид. лит., 1981. - Т. 1.
6. Духно, Н. А. Понятие и виды юридической ответственности / Н. А. Духно, Н. А. Иванкин // Государство и право. - 2000, №6
7. Сыроватская, Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. - М. : Юрид. лит., 1990.
8. Кривой, В. И. Ответственность за несоблюдение законодательства о труде (трудовая, гражданская, административная, уголовная) / В. И. Кривой, А. А. Греченков, Е. А. Ковалева. - Минск-Гомель-Могилев, 2009.
9. Абрамова, А. А. Дисциплина труда в СССР / А. А. Абрамова. - М., Юрид. лит., 1969.
10. Никитинский, В. И. Ответственность рабочих и служащих за нарушение трудовой дисциплины по советскому трудовому праву : дис. канд. юрид. ... наук / В. И. Никитинский. - М., 1955.
11. Филипчик, Р. И. О некоторых вопросах применения мер дисциплинарного взыскания / Р. И. Филипчик // Отдел кадров. - 2004. - № 11.
12. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н. А. Лютов. - М. : Проспект, 2017.
13. Губенко, М. И. Дисциплина труда и трудовой распорядок организации / М. И. Губенко. - Ростов н/Д. : Феникс, 2006.
14. Шишко, Г. Б. Трудовая дисциплина : моногр. / Г. Б. Шишко. - Молодежное науч. общ-во, 2000.
15. Курилов, В. И. Личность. Труд. Право / В. И. Курилов. - М., Юрид. лит., 1989.
16. Трудовое право. Юнита 3: рабочее время и время отдыха, заработная плата. Гарантийные и компенсационные выплаты. Трудовая дисциплина. - М. : Совр. гуманитар. ун-т, 1999.
17. Хвостов, А. М. Вина в советском трудовом праве / А. М. Хвостов. - Минск : Изд-во «Беларусь», 1970.
18. Шишко, Г. Б. Правовые проблемы укрепления трудовой дисциплины на предприятии / Г. Б. Шишко. - Весн. Канстытуцыйнага Суда Рэсп. Беларусь. - 2000. - № 2.
19. Шишко, Г. Б. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины и законодательства о труде. Гл.19 Трудовое право : учебник / Г. Б. Шишко ; под ред. В. И. Семенкова. - Минск : Изд-во «Адукацыя і выхаванне», 2016.
20. Вышникова, М. И. Дисциплинарная ответственность работников / М. И. Вышникова // КонсультантПлюс.

Комментарий законодательства / ООО «ЮрСпектр». - Минск, 2017.

21. Голов, А. Н. Дисциплина труда / А. Н. Голов, Л. А. Муксинова. М. : Изд-во «Экономика», 1971.

22. Селянин, А. В. Дисциплина труда, трудовой распорядок / А. В. Селянин. - М. : Альфа, 2005.

23. Мотина, Е. В. Некоторые особенности применения порядка и сроков привлечения работников к дисциплинарной ответственности / Е. В. Мотина // КонсультантПлюс. Комментарий законодательства / ООО «Юр-Спектр». - Минск, 2017

