

Маслова Олеся Игоревна, студент,
Санкт-Петербургский университет гражданской авиации
имени Главного маршала авиации А.А. Новикова,
г. Санкт-Петербург
Maslova Olesya Igorevna, student,
St. Petersburg University of Civil Aviation
named after Chief Marshal of Aviation A.A. Novikov,
St. Petersburg

**ПРОБЛЕМЫ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ
РАБОТНИКОВ К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
THE PROBLEMS OF THE EMPLOYER IN BRINGING
EMPLOYEES TO DISCIPLINARY RESPONSIBILITY**

Аннотация: в статье рассмотрен перечень проблем, связанных с процедурой привлечения работников предприятий к дисциплинарной ответственности. Для решения этих проблем проведен анализ характерной терминологии, положений трудового законодательства и судебных дел, дано определение понятия «процедура привлечения к дисциплинарной ответственности», представлены особенности привлечения работников, трудящихся по договору гражданско-правового характера И информация по определению оснований для применения существующих видов дисциплинарного взыскания, предложены разработанные автором три фактора, непосредственно влияющие на результаты обжалования судом дел о привлечении работников к дисциплинарной ответственности.

Abstract: the article considers a list of problems related to the procedure for bringing employees of enterprises to disciplinary responsibility. To solve these problems, an analysis of the characteristic terminology, provisions of labor legislation and court cases was carried out, the definition of the concept "procedure for bringing to disciplinary responsibility" was given, the features of attracting employees working under a civil law contract and information on determining the grounds for applying existing types of disciplinary punishment were presented, three factors developed by the author that directly affect the results of the court's appeal of cases on bringing employees to disciplinary responsibility.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, процедура, проблема, трудовое законодательство, фактор.

Keywords: disciplinary responsibility, procedure, problem, labor legislation, factor.

Актуальность темы исследования состоит в том, что дисциплинарная ответственность является одним из важнейших элементов трудовых отношений на любом предприятии. Она направлена на поддержание порядка и соблюдение установленных правил поведения персонала. Процедура привлечения к дисциплинарной ответственности регулируется законодательством и внутренними документами предприятия. Однако на практике возникает множество теоретических и практических сложностей, связанных с её реализацией.

Кроме того, актуальность выбранной темы определяется такими двумя факторами. Во-первых, в условиях современного рынка труда возрастает значимость соблюдения трудового законодательства и защиты прав работников. Нарушение этих прав может привести к судебным спорам и негативному влиянию на репутацию предприятия. Поэтому правильное применение дисциплинарных мер становится важным инструментом поддержания трудовой дисциплины и предотвращения конфликтных ситуаций. Во-вторых, изменения в



законодательстве и правоприменительная практика требуют постоянного обновления знаний и адаптации исследуемых процедур под данные изменения. Существующие правовые нормы не всегда дают однозначные ответы на возникающие вопросы, что вызывает необходимость углубленного анализа и систематизации теоретического материала.

Цель данного исследования – осуществить поиск возможностей решения проблем привлечения персонала предприятия к дисциплинарной ответственности.

Задачи исследования:

1. изучить теоретические основы процедуры привлечения работников персонала к дисциплинарной ответственности на предприятиях;
2. выявить существующих проблемы применения теоретических основ на практике;
3. разработать рекомендации по решению проблем привлечения персонала или работников к дисциплинарной ответственности.

Первой проблемой, на наш взгляд, является отсутствие единого трактования термина «дисциплинарная ответственность» в законодательстве, научной литературе и учебных пособиях.

Так, например, в научной литературе существует несколько трактовок «дисциплинарной ответственности». Согласно первому, дисциплинарная ответственность – это применение мер дисциплинарного воздействия в порядке служебного подчинения за виновные нарушения правил государственной службы, не преследуемые в уголовном порядке [1, с. 192]. Второе трактование определяет дисциплинарную ответственность как обязанность лица понести наказание, заключающееся в применении соответствующим должностным лицом в установленном порядке дисциплинарных взысканий, выражающих государственное осуждение противоправного, виновного поведения нарушителя служебной дисциплины [2, с. 9]. Согласно третьему трактованию, дисциплинарная ответственность представляет вид юридической ответственности, основным содержанием которой являются меры, применяемые работодателем к работнику в связи с совершением им дисциплинарного проступка [3, с. 88].

Наиболее приемлемой нам представляется позиция третьего автора, так как понятие представляет правовую основу трактования, определяя содержание статьи 189 и статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации [4].

Вторая проблема заключается в полном отсутствии единого определения понятия «процедура привлечения к дисциплинарной ответственности». Для этого также необходимо рассмотреть несколько определений термина «процедура». Так, например, С.И. Ожегов определяет процедуру как официальный порядок действий, выполнения, обсуждения чего-нибудь [5, с. 2319]. В словаре русского языка процедура представляет собой установленную, принятую последовательность действий для осуществления или оформления какого-либо дела [6, с. 543].

Определим, что целесообразнее использовать трактование термина «процедура», предложенное С. И. Ожеговым, основываясь на доктринальном трактовании термина, то есть трактовании, относящимся к сфере научно-правового знания.

Таким образом, рассмотрев несколько трактовок сущности понятий, представляющих основу образования термина «процедура привлечения к дисциплинарной ответственности», можно обоснованно дать определение данного термина.

Под процедурой привлечения к дисциплинарной ответственности следует, по нашим представлениям, понимать официальный, юридически обоснованный порядок действий работодателя с целью привлечь работника, совершившего дисциплинарный проступок, к юридической ответственности при помощи мер трудового законодательства.

Третьей проблемой является отсутствие перечня конкретных мер привлечения к дисциплинарной ответственности работников, трудящихся по договору гражданско-правового характера.



Основываясь на том, что трудовое законодательство регулирует лишь правоотношения работодателя и работника, осуществляющего свою деятельность по трудовому договору, то работодатель не вправе применить меры трудового законодательства к работнику, подписавшему договор гражданско-правового характера. Основание для данного ограничения прав работодателя обосновывается тем, что отношения работодателя и работника на основе договора гражданско-правового характера, регулируются Гражданским кодексом Российской Федерации и индивидуальными положениями заключённого договора.

Для аргументирования вышесказанного, приведём данного нарушения работодателем на примере акционерного общества «Елатомский приборный завод» [7]. По содержанию Определения Восьмого кассационного суда общей юрисдикции, работодатель привлёк к дисциплинарной ответственности работника, с которым фактически был заключён гражданско-правовой агентский договор. Суд установил, что действия работодателя, соответствующих процедуре привлечения к дисциплинарной ответственности работника, были неправомерными, так как отношения между сторонами не регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

Поэтому с целью правомочной реализации процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности, первоначально работодателю необходимо было убедиться в наличии того или иного вида или характера трудовых отношений с работником, привлекаемым к данной ответственности, согласно договору.

Четвертая проблема исследуемой процедуры состоит в том, что трудовому законодательству характерна информационная недостаточность по определению оснований для применения видов дисциплинарного взыскания.

Данной проблеме посвятили свои работы как практикующий юрист [8], так и генеральный директор Центра охраны труда «НММ Консалт» [9]. Авторы рассматривали случаи применения дисциплинарного взыскания, отметив, что к основаниям для применения того или иного вида дисциплинарного взыскания не могут быть отнесены такие виды отказов работника: во-первых, выполнять личное поручение руководителя; во-вторых, участвовать в общественной работе, в том числе в субботниках, митингах и демонстрациях; в-третьих, выполнять дополнительные функции, неговоренные трудовым соглашением; в-четвертых, совершать противоправные законодательству страны действия.

Основываясь на работах вышеперечисленных авторов и трудовом законодательстве, представим в таблице 1 примеры оснований для применения к работникам каждого вида дисциплинарного взыскания.

Таблица 1

Основания для применения видов дисциплинарного взыскания

Вид дисциплинарного взыскания	Сущность вида дисциплинарного взыскания	Основание для применения вида дисциплинарного взыскания
Замечание	Вид дисциплинарного взыскания по отношению к работнику за совершенный им однократный дисциплинарный проступок, не повлекшего за собой вред для организации и нарушение рабочего процесса	а) однократное невыполнение должностных обязанностей б) несоблюдение локально-нормативных правил в) непродолжительное опоздание или ранний уход с работы г) неуважительный способ общения с коллективом



Выговор	Вид дисциплинарного взыскания по отношению к работнику за совершенный им неоднократный дисциплинарный проступок, повлекшего за собой незначительный вред для организации и несущественное нарушение рабочего процесса	а) постоянное несоблюдение трудовой дисциплины б) совершение действия, запрещенное рабочими инструкциями или другими регламентирующими документами в) серьезное нарушение должностных инструкций или требований локально нормативных актов
Увольнение	Вид дисциплинарного взыскания по отношению к работнику за совершенный им однократный дисциплинарный проступок, повлекшего за собой значительный вред для организации и существенное нарушение рабочего процесса, и неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет действующее дисциплинарное взыскание	а) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) или более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); б) появление работника на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника; г) совершенная по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения; д) установленного комиссией (уполномоченным) по охране труда нарушения работником требований охраны труда в случае влечения за собой тяжких последствий либо заведомо создавало угрозу наступления таких последствий

Исходя из сущности каждого вида дисциплинарного взыскания и оснований для его применения, представленных в таблице 1, можно определить, что основания и виды дисциплинарного взыскания характеризуются двумя показателями уровня тяжести совершенного дисциплинарного проступка, а именно:



1. уровнем нанесенного ущерба (вреда) предприятию;
2. уровнем нарушения трудового процесса предприятия.

Следовательно, не придавая значения оценке уровня тяжести совершенного дисциплинарного проступка, работодатели определяют выговор как универсальный вид дисциплинарного взыскания. Проанализировав базу решений судебных органов о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, мы пришли к выводу, что три из пяти рассматриваемых дел обжалуется судом, если оно основано на вынесении работнику выговора.

Чтобы соответствующее дело было не обжаловано в суде, работодателю рекомендуется обратить внимание на предложенную ниже систему факторов, которые могут стать ключевыми для отклонения заявления истца (работника).

Для анализа влияния данных параметров, рассмотрим каждый фактор отдельно.

Фактор 1. Работодатель провел оценку уровня тяжести совершенного проступка с участием квалифицированных специалистов вместо опционального определения уровня нанесенного ущерба.

Этот фактор может положительно повлиять на решение суда, так как привлечение квалифицированных экспертов показывает, что работодатель подошел к вопросу объективно и профессионально. Суд может оценить это как стремление работодателя к справедливому решению вопроса, а не просто формальному применению санкций. Это повышает вероятность того, что суд поддержит позицию работодателя.

Фактор 2. Локальными нормативными актами предусмотрены ситуации вынесения того или иного вида дисциплинарного взыскания.

Наличие четких правил и процедур в нормативных актах предприятия делает процесс привлечения к дисциплинарной ответственности более прозрачным и предсказуемым. Если работник был привлечен к ответственности в соответствии с этими правилами, то у суда будет меньше оснований для отмены решения работодателя.

Фактор 3. работодатель согласовывал с юристами внутренних или внешних служб основания для применения выговора работнику.

Консультация с юристами перед применением дисциплинарных мер демонстрирует, что действия работодателя были тщательно продуманы и обоснованы. Это снижает риск ошибок в применении законодательства и уменьшает шансы на успешное обжалование со стороны работника. Следовательно, данный параметр тоже имеет положительное влияние на исход судебного разбирательства.

Все три фактора могут оказывать положительное влияние на решение суда в пользу работодателя. Чем больше внимания уделено соблюдению всех процессуальных норм и юридических требований, тем выше вероятность того, что судебное разбирательство завершится в пользу работодателя.

Таким образом, проведенное исследование показало, что процедура привлечения работников к дисциплинарной ответственности является одной из ключевых составляющих управления трудовыми отношениями на предприятии. Однако, несмотря на наличие достаточно разработанной правовой базы, существует ряд проблем, которые требуют дальнейшего изучения и осмысления.

Список литературы:

1. Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации: Учебник для ВУЗов. / Д.М. Овсянко. – М.: Юристъ, 2008. – 447 с.
2. Никифоров, А. В. Дисциплинарная ответственность сотрудника Органов внутренних дел: специальность 12.00.02 «конституционное право; государственное управление; административное право; муниципальное право»: Автореферат на соискание кандидата юридических наук / Никифоров, А. В.; Омский государственный университет. – Омск, 1998. – 23 с.



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

4. Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (ред. от 08.08.2024) // СПС КонсультантПлюс. – Принят Государственной Думой 21.12.2001. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 04.11.2024).

5. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – Москва: Издательство Азъ, 1994. – 3423 с. – Текст: электронный // Образовательный портал «Studzlib» [сайт]. – URL: https://studylib.ru/doc/6331068/tolkovyyj-slovar._-russkogo-yazyka-s.i.-ozhegova-i-n.yu.-shvedova (дата обращения: 21.09.2024).

6. Словарь русского языка: В 4-х т. / РАН, Ин-т лингвистич. исследований; Под ред. А. П. Евгеньевой. – 4-е изд., стер. – М.: Рус. яз.; Полиграфресурсы, 1999. – Т. 3 П – Р. – 750 с. – Текст: электронный // Образовательный портал «Фундаментальная электронная библиотека» [сайт]. – URL: <https://feb-web.ru/feb/mas/default.asp?feb/mas/ma0.html> (дата обращения: 21.09.2024).

7. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 06.08.2020 № 88-12347/2020). – Режим доступа: <https://actofact.ru/case-42KJ0008-8g-10252-2020-88-12347-2020-2020-05-12-0-2/> (дата обращения: 23.10.2024).

8. Иванов, М. Наложение дисциплинарного взыскания и его обжалование / М. Иванов // Защита прав работников: электронный журнал. – Режим доступа: <https://pravoved.ru/journal/nalozhenie-disciplinarnogo-vzyskaniya-i-ego-obzhalovanie/> (дата обращения: 25.10.2024).

9. Порочкин, Д. Как определить тяжесть дисциплинарного проступка / Д. Порочкин // HR-блог: электронный журнал. – URL: <https://www.hr-director.ru/article/68509-kak-opredelit-tjazest-distsiplinarnogo-prostupka>. – Дата публикации: 17.09.2024. (дата обращения: 28.10.2024).

