

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАМЕЧАНИЯ И ВЫГОВОРА В ЦЕЛЯХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Калашникова В.М.

*Калашникова Валерия Михайловна – юрист,
направление: юриспруденция, трудовое право,
Уральский государственный юридический университет, г. Екатеринбург*

Аннотация: существующие проблемы практического применения дисциплинарных взысканий, их несоответствие современным тенденциям в сфере управления персоналом, а также отсутствие негативных для работника последствий применения замечания и выговора в большинстве случаев приводят к снижению степени значимости и актуальности последних в системе обеспечения дисциплины труда. В указанной статье будет рассмотрен вопрос применения взысканий в контексте общих положений Трудового кодекса Российской Федерации о дисциплине труда, без учета специальных норм, регламентирующих вопросы дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников.

Ключевые слова: замечание, выговор, дисциплинарное взыскание, дисциплинарная ответственность, дисциплина труда, трудовая дисциплина.

Трудовое законодательство Российской Федерации содержит положения, регламентирующие право работодателя на применение дисциплинарных взысканий в отношении работников. Между тем, в настоящее время невозможно говорить о значительной популярности института дисциплинарной ответственности среди работодателей – частных современных, зачастую малочисленных компаний. Проблема отсутствия активного применения дисциплинарных взысканий в целях обеспечения дисциплины труда усматривается в следующих причинах:

- 1) ограниченный набор видов дисциплинарных взысканий и их закрытый перечень, за исключением случаев, которые должны быть предусмотрены иными законами федерального уровня;
- 2) отсутствие законодательно установленных и негативных для работника последствий привлечения к дисциплинарной ответственности в виде замечания и выговора, за исключением потенциально возможного расторжения трудового договора по инициативе работодателя на основании ч. 5 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- 3) значительное число относительных критериев, содержащихся в диспозиции нормы ст. 192 ТК РФ, предполагающих различные варианты подходов к вопросу наличия оснований для привлечения работника к дисциплинарной ответственности;
- 4) отсутствие четкого разграничения степени тяжести проступков в зависимости от вида дисциплинарного взыскания и исключение влияния последнего на применяемые в данном случае санкции вследствие их отсутствия;
- 5) отсутствие четкого понимания работодателем начала течения срока привлечения к дисциплинарной ответственности в случаях несоответствия дат совершения и выявления проступка, шестимесячная ограниченность срока привлечения к ответственности с момента совершения проступка;
- 6) отсутствие оснований для автоматического снятия дисциплинарных взысканий.

В соответствии со ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. При этом, в соответствии с частью пятой статьи 189 ТК РФ для отдельных категорий работников уставы и положения о дисциплине, должны быть установлены федеральными законами.

Соответственно для работодателей – юридических лиц, работники которых не имеют специального статуса, перечень видов взысканий, установленный ст. 192 ТК РФ, является закрытым. Следствием этого является невозможность эффективного регулирования вопросов дисциплины труда посредством правового механизма, так как привлечение работника к ответственности в соответствии с положениями ТК РФ не является надлежащей превентивной мерой.

Используемый в ряде случаев механизм депремирования привлеченных к дисциплинарной ответственности работников нельзя считать универсальным по следующим причинам. Во-первых, не у всех работодателей утверждена и (или) активно применяется система премирования, что обосновано конституционным правом работодателя на свободу экономической деятельности. Во-вторых, в случае

наличия такой системы, она разрабатывается в первую очередь для достижения высоких экономических показателей деятельности организации, которые не всегда находятся в причинной связи с необходимостью обеспечения дисциплины труда. Привязка факта выдачи премии и установления ее размера к показателю наличия либо отсутствия дисциплинарных взысканий не всегда является экономически и мотивационно целесообразной мерой для компании. В-третьих, не учитывается фактор личной мотивации сотрудника, т.к. материальная составляющая мотивирует разных работников в различной степени.

В мировой истории развития трудового права и в существующей практике зарубежных стран представлено значительное число мер дисциплинарной ответственности. В частности, перевод на другую работу с понижением или сохранением заработной платы, понижение в должности или отказ повысить в должности, иные изменения условий труда. В качестве меры дисциплинарной ответственности может применяться и отстранение от работы, в том числе из предосторожности. Это касается тех случаев, когда лицо, совершившее дисциплинарный проступок, отстранено от работы на период дисциплинарного расследования или судебного разбирательства. При этом в ФРГ, Новой Зеландии и Великобритании отстраненному таким образом работнику выплачивается заработная плата, а в США, Канаде, Франции и Швейцарии ее разрешено удерживать. В Италии отстранение без сохранения заработной платы не должно превышать 10 дней. Весьма двусмысленным выглядит запрет вывешивать на доске объявлений организации уведомления о дисциплинарном взыскании с указанием фамилии работника и совершенного им проступка (ФРГ, Швейцария) [1]. Гораздо разумнее поступили в Австрии, где такая процедура разрешена, но без оскорбительных формулировок. В противном случае дисциплинарная ответственность утратит характер властного осуждения и примет нехарактерный для нее почти интимный характер [2].

В большинстве стран Запада, в части развивающихся стран и в некоторых постсоветских республиках (Азербайджан, Узбекистан, Эстония) к мерам дисциплинарной ответственности отнесен и штраф. Однако их использование допускается при наличии двух условий: во-первых, его размер ограничен, например, в Италии четырехчасовым заработком; во-вторых, взысканный штраф поступает в фонд трудового коллектива или на благотворительные цели. В Великобритании и Франции дисциплинарные штрафы не допускаются [3].

Практика применения штрафов существовала и в истории развития трудового права России. Закон от 3 июня 1886 г. прямо предписывал в целях поддержания должного порядка заводским и фабричным управлениям составлять правила внутреннего распорядка. За нарушение этих правил рабочими (дисциплинарные правонарушения) заведующим заведениями предоставлялось право налагать на них штраф в размере 1 рубля за каждый случай или увольнять с работы. Кроме того, самовольное оставление работы до истечения срока договора личного найма запрещалось и каралось штрафом в размере суммы, вдвое превышающей зарплату за все неотработанное время. Этот вид ответственности имел гражданско-правовую природу и был аналогичен конструкции штрафной неустойки. Максимальный размер штрафа за нарушение трудовой дисциплины не должен был превышать одной трети заработка. Штрафы обжалованию не подлежали, но штрафные деньги должны были поступать в особый фонд при каждой фабрике и расходоваться с разрешения фабричной инспекции только на удовлетворение нужд рабочих. По Правилам, изданным 4 декабря 1894 г., штрафные деньги должны были направляться на пособия рабочим, потерявшим навсегда способность к труду или временно нетрудоспособным по болезни, а также роженицам за две недели до и за две недели после родов [4].

В настоящее время в вопросах управления персоналом в компаниях широкое распространение имеет разработка систем мотивации, применение различных способов мотивации сотрудников. В организациях разрабатывается общая система мотивации, которая предполагает, как материальное, так и нематериальное стимулирование. Кроме того, популярность имеет персональный подход к вопросам мотивации труда сотрудников, в частности, руководящих кадров.

Индивидуальная система мотивации учитывает потребности и интересы лично каждого работника. Некоторых работников на эффективный труд мотивирует высокий заработок, некоторых – возможность карьерного роста, для кого-то важен сам процесс работы или комфортные условия труда и пр. При этом работодатель свободен в вопросе выбора способов и методов мотивации для тех или иных сотрудников, за счет чего достигаются высокие показатели работы коллектива и каждого конкретного сотрудника в отдельности.

Предоставление работодателю права избирать вид дисциплинарной ответственности с учетом личности работника, его личной мотивации, безусловно, снизит количество фактов нарушения дисциплины труда, как среди уже привлеченных к дисциплинарной ответственности работников, так и среди иных работников компании.

Отсутствие разнообразия мер дисциплинарной ответственности при нарушении трудовой дисциплины (в случаях, если это не грубое нарушение трудовых обязанностей) приводит к единственно закрепленному на законодательном уровне негативному для работника последствию и потенциально

возможному для реализации праву работодателя на расторжение трудового договора на основании ч. 5 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

В случае понимания работником своей исключительности, востребованности для данного работодателя многократное привлечение работника к дисциплинарной ответственности в виде замечания или выговора превентивной мерой являться не будет. Работодатель в таких случаях, осознает бесперспективность и несостоятельность действий по привлечению работника к дисциплинарной ответственности, так как намерения на увольнение такого сотрудника не имеет. В связи с чем, применение замечания либо выговора не имеет практического значения, следовательно, трудовозатраты работодателя, направленные на оформление необходимых документов, соблюдение порядка применения взыскания, не будут являться обоснованными.

Кроме того, если обозначить целью института дисциплинарной ответственности не чистку кадров, а обеспечение дисциплины труда и возможность грамотного управления кадрами посредством использования правовых механизмов, то угроза расторжения трудового договора и его расторжение по инициативе работодателя не будет являться адекватным способом достижения необходимого результата.

Незначительная востребованность среди современных компаний применения замечания либо выговора также продиктована наличием проблем в практическом применении положений Трудового кодекса Российской Федерации о дисциплине труда.

Диспозиция нормы ст. 192 ТК РФ содержит ряд относительных критериев, предполагающих различные варианты подходов к вопросу наличия оснований для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Содержащиеся в ст. 192 ТК РФ понятия: вина работника, тяжесть проступка, обстоятельства при которых проступок был совершен, предшествующее поведение работника, должны быть учтены работодателем при применении взыскания. Между тем, законодателем они не раскрыты, четко определенных критериев не содержат, при этом судебная практика при анализе обстоятельств, исключающих либо смягчающих вину работника, разнообразна. Соответственно, работодатель при наличии малейших сомнений в вопросе возможности доказывания обоснованности привлечения работника к дисциплинарной ответственности в целях оптимального использования трудовых ресурсов взыскание не применяет.

Сложность для работодателя при применении дисциплинарного взыскания вызывает также избрание его вида. Законодательством Российской Федерации не предусмотрено разграничении степени тяжести таких взысканий как замечание и выговор. Тот вывод, что выговор является наиболее тяжким взысканием по отношению к замечанию, основывается исключительно на метальном восприятии людьми данных терминов. Указанное не следует из трудового законодательства и не определяется степенью суровости санкций за совершенные проступки.

Ограниченность сроков привлечения к дисциплинарной ответственности также осложняет использование правового механизма обеспечения дисциплины труда и не исключает возможность злоупотребления работниками права.

Так крупные компании с развитой филиальной сетью сталкиваются с проблемами определения момента выявления проступка и, соответственно, соблюдения сроков привлечения к дисциплинарной ответственности, т.к. непосредственные руководители работников, либо руководители на уровне структурных подразделений, либо филиалов, не всегда сведения о совершенном проступке своевременно доводят до руководства филиала либо юридического лица, соответственно. Целесообразным было бы закрепить на законодательном уровне момент выявления проступка моментом доведения информации о его совершении до исполнительного органа юридического лица либо руководителя филиала.

Согласно ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается только время производства по уголовному делу.

В практике привлечения работников к дисциплинарной ответственности встречаются случаи злоупотребления работниками правом. В частности, при выявлении факта совершения проступка работник незамедлительно, как правило до истребования от него письменного объяснения, уходит на больничный, который в том числе может длиться шесть месяцев и более. Либо лицо с семейными обязательствами, которое осуществило выход из отпуска по уходу за ребенком до трех лет на работу до достижения ребенком трехлетнего возраста и совершившее дисциплинарный проступок, вновь уходит в соответствующий отпуск, что также возможно в самые оперативные сроки. Соответственно, в случае истечения шести месяцев с момента совершения/выявления проступка на момент прекращения временной трудоспособности либо выхода из отпуска работодатель не имеет возможности воспользоваться правом привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Устранение данного злоупотребления возможно посредством дополнения абзаца 4 ст. 193 ТК РФ условием аналогичным по содержанию с абзацем 3 ст. 193 ТК РФ о том, что в указанный срок также не включается время «болезни работника, пребывания его в отпуске».

В ряде случаев работодатель, привлекая работников к дисциплинарной ответственности, имеет цель достичь временный показательный эффект. Расширение перечня оснований автоматического снятия дисциплинарных взысканий имел бы в подобных случаях положительный эффект. В настоящее время согласно ст. 194 ТК РФ работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания в случае, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания он не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. При этом, до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников. То есть работодателю для снятия взыскания необходимо иметь основания и соблюсти определенный порядок для исключения факта-состояния. Между тем, если после применения взыскания по инициативе или с согласия работодателя работник будет поощрен либо будут улучшены условия его труда, предусмотренные трудовым договором, логично говорить об отсутствии претензий у работодателя к трудовой деятельности работника. В свою очередь, поощрение либо изменение условий его труда предполагает определенный порядок оформления, и автоматическое снятие взыскания в данных случаях, с одной стороны будет мотивировать работника на плодотворный труд для достижения указанных благ, с другой - оптимизирует трудозатраты работодателя на кадровый документооборот.

В условиях курса по развитию производственной экономики совершенствование института дисциплинарной ответственности видится целесообразной мерой. Такие виды дисциплинарных взысканий, как замечание и выговор в настоящее время не соответствуют современным тенденциям в сфере управления персоналом, в частности, тенденции лидерства, как стиля руководства, а также обеспечение индивидуального подхода к вопросам мотивации труда и пр. Вышеуказанное в комплексе с наличием значительного числа относительных, не конкретизированных понятий и сроков в диспозиции статей 192, 193 ТК РФ создает бесперспективность либо неэффективность работы по привлечению работников к дисциплинарной ответственности. Последнее, в свою очередь, зачастую провоцирует работодателей на неправомерное поведение.

Конкретизация понятий и сроков, предусмотренных положениями Трудового кодекса РФ о дисциплине труда, а также внедрение оснований для автоматического снятия дисциплинарных взысканий будут способствовать формированию более эффективной правоприменительной практики. Многовариантность видов дисциплинарных взысканий способна расширить возможности работодателя по достижению высоких показателей дисциплины труда за счет обеспечения индивидуального подхода при избрании меры дисциплинарной ответственности. При этом закрепление широкого спектра видов дисциплинарных взысканий возможно на законодательном либо локальном уровне, в случае предоставления работодателю права на издание соответствующих нормативных актов с учетом специфики бизнес-процессов компании, условий труда работников и действующей у работодателя системы управления персоналом.

Список литературы

1. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. С. 758.
2. Лушникова М.В., Лушников А.М., Тарусина Н.Н. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений. Ярославль, 2001. С. 46–47.
3. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 178–180; Киселёв И.Я. Современный капитализм и трудовое законодательство. М., 1971. С. 86–87; Киселев И.Я., Лушников А.М. Трудовое право России и зарубежных стран. М., 2008. С. 386–392.
4. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. С. 758–759.