

Научная статья

УДК 342.924

DOI: 10.35854/2219-6242-2023-1-131-138

Теоретико-правовые аспекты понимания дефиниций дисциплинарной ответственности

Антонина Борисовна Черных¹✉, Никита Вадимович Остудин²

¹ Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики, Санкт-Петербург, Россия

² Национальный центр управления в кризисных ситуациях МЧС России, Москва, Россия

¹ antonina_komar@mail.ru✉

² ostudin92@mail.ru

Аннотация. Авторами проведен анализ особенностей привлечения к дисциплинарным взысканиям в организациях различного вида. Утверждается, что с учетом неоднозначности и разночтений в этой области необходимо осуществлять эффективную юридическую оценку в отношении каждого работодателя. Вместе с тем нельзя забывать и об общих принципах, провозглашенных в нормативно-правовых актах различного уровня. Возникают и вопросы философского характера относительно справедливости примененных мер дисциплинарного воздействия. Важную роль играет и анализ спорных ситуаций, а также проблема выхода из них. В статье приведен пример из практики в контексте темы исследования, связанный с наложением дисциплинарного взыскания в федеральном органе исполнительной власти. В качестве такого органа выбрано Министерство Российской Федерации по делам гражданского оборона, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (МЧС России). Различные прецеденты и разночтения в некоторых нормативно-правовых актах порождают новые области интересов как для юридической науки в целом, так и для отдельных ее отраслей. При подготовке настоящей статьи авторами использован ряд методов, присущих юридическим исследованиям, в частности общие методы, методы анализа, философские методы.

Ключевые слова: трудовое право, дисциплинарная ответственность, прикладные аспекты

Для цитирования: Черных А. Б., Остудин Н. В. Теоретико-правовые аспекты понимания дефиниций дисциплинарной ответственности // Социология и право. 2023. Т. 15. № 1. С. 131–138. <https://doi.org/10.35854/2219-6242-2023-1-131-138>

Original article

Theoretical and legal aspects of understanding definitions of disciplinary responsibility

Antonina B. Chernykh¹✉, Nikita V. Ostudin²

¹ St. Petersburg University of Management Technologies and Economics, St. Petersburg, Russia

² National Center for Crisis Management of the Ministry of Emergency Situations of Russia, Moscow, Russia

¹ antonina_komar@mail.ru✉

² ostudin92@mail.ru

Abstract. The authors analyzed the peculiarities of bringing disciplinary penalties in organizations of various types. Given the ambiguities and variations in this area, an effective legal assessment must be made of each employer. However, general principles enshrined in normative legal acts of various levels must not be forgotten. In addition, philosophical questions arise as to the fairness of the disciplinary measures imposed. Moreover, the analysis of controversial situations and the way out plays an important role. The paper gives an example from practice within the research related to the imposition of disciplinary penalties in the federal executive authority. The Ministry of the Russian Federation for Civil Defense, Emergencies, and Elimination of Consequences of Natural Disasters was chosen as such an authority. The various precedents and discrepancies in certain regulations create new areas of interest for legal science as a whole and for its separate branches. In preparing this paper, the authors used several methods inherent in legal research, in particular, general methods, methods of analysis, and philosophical methods.

Keywords: labor law, disciplinary responsibility, applied aspects

For citation: Chernykh A. B., Ostudin N. V. Theoretical and legal aspects of understanding definitions of disciplinary responsibility. *Sociology and Law*. 2023;15(1):131-138. (In Russ.). <https://doi.org/10.35854/2219-6242-2023-1-131-138>

Введение

Тема настоящей статьи, на наш взгляд, сегодня особенно актуальна, поскольку связана с проблемой привлечения к дисциплинарной ответственности в контексте трудового права и законодательства Российской Федерации (РФ). В первую очередь нами раскрыты общие принципы и подходы к указанной проблеме. К тому же проведен анализ сопутствующего вопроса о дисциплинарной ответственности в рамках выполнения трудовых функций на государственной службе.

Дисциплинарная ответственность — важный аспект в любом трудовом коллективе, поскольку этот фактор напрямую зависит от эффективности выполнения поставленных задач и работоспособности компании в целом. Актуальным остается и вопрос соизмеримости назначаемого наказания совершаемому проступку. В этой связи появляется почва и предмет для многих дискуссий, даже научных исследований. Прежде всего попытаемся раскрыть сущность базовых понятий и принципов привлечения к дисциплинарной ответственности.

Теория

Трудовой кодекс (ТК) РФ устанавливает общие правила возникновения правоотношения между сотрудником и руководителем. В связи с этим возникает такое понятие, как дисциплина труда, определяющее Правила внутреннего трудового распорядка в компании и в целом предусмотренные законом правила. Нормативный локальный акт в данном случае это — в первую очередь разработанные на предприятии или в организации Правила внутреннего трудового распорядка. Непосредственным актом принятия должностным лицом этих Правил и связанных с этим должностных обязанностей является личная подпись работника. Подписывая их, сотрудник соглашается на установленные Правила и обязуется их соблюдать.

Так, согласно письму Минтруда РФ от 16 сентября 2016 г. № 14-2/В-888, в Правилах внутреннего трудового распорядка, локальных нормативных актах или трудовом договоре могут содержаться положения, предусматривающие недопустимость грубых, резких выражений в общении с коллегами или клиентами. Это означает, что к работнику, нарушающему данные положения, работодатель может применить меры дисциплинарного воздействия [1].

Результаты и обсуждение

Согласно ст. 192 ТК РФ выделено несколько видов дисциплинарных взысканий. Чаще всего работники сталкиваются с понятием общей дисциплинарной ответственности, которая предполагает следующие меры воздействия: замечание, выговор и увольнение [2]. Однако порой работодатели по-своему трактуют эти вопросы и могут устанавливать свои виды дисциплинарных взысканий. В частности, применяют строгий выговор, который не входит в понятие общей дисциплинарной ответственности, а относится к специальным мерам, действует лишь в отношении отдельных категорий работников и не может распространяться на всех. Используют и так называемые несуществующие дисциплинарные меры, то есть депремирование или штрафы. Применение их на практике само по себе является нарушением. Главное правило, которое требует неукоснительного соблюдения и которое важно выполнять, гласит о том, что все применяемые меры дисциплинарных взысканий по своим формулировкам должны строго соответствовать трудовому законодательству РФ.

Относительно такой меры, как увольнение, можно отметить, что возникающие вопросы очевидны и что все они регулируются ст. 81 ТК РФ. Иной и более сложной представляется ситуация, связанная с практическим применением мер взыскания — замечания и выговора. Не всегда получается структурировать и формализовать подобного рода аспекты. Например, правовая доктрина оставляет на усмотрение работодателя выбор меры взыскания и в целом не регламентирует то, в каких случаях следует применять замечание, а в каких — выговор. При этом существует прямое указание на неравнозначность этих мер. Основная проблема состоит в том, что ни для замечания, ни для выговора нет конкретных критериев применения и нет строго понимаемых отличий. Статья 192 ТК РФ [2] дает нам понимание исключительно о перечне дисциплинарных взысканий. Между тем степень строгости не учитывается, не разъясняется связь (корреляция) и степени вины работника с выбранной мерой дисциплинарного воздействия в отношении него. Согласно проведенным авторами настоящего исследования опросам, многие работодатели предполагают, что «степень наказания соответствует порядку изложения способов в нормативно-правовом акте». Это мнение с правовой точки зрения выглядит как минимум необоснованно. В правовой доктрине предполагается, что работодатель вправе обосновать разницу между замечанием и выговором в локальном нормативном акте, аргументируя при этом основания применения того или иного взыскания.

Основания для применения увольнения приведены в ст. 81 ТК РФ [2]. К ним относятся:

- систематическое неисполнение трудовых обязанностей без веских или уважительных причин (п. 5 ст. 81 ТК РФ);
- грубые нарушения трудовых правоотношений, в том числе прогул, хищение, нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения (п. 6 ст. 81 ТК РФ);
- принятие необоснованного решения, повлекшего нарушение сохранности имущества (п. 9 ст. 81 ТК РФ);
- для работника, осуществляющего работу с денежными и товарными ценностями: совершение действий, вызывающих утрату доверия (п. 7 ст. 81 ТК РФ);
- для работника в сфере воспитания: совершение аморального поступка (п. 8 ст. 81 ТК РФ);

— непринятие мер по урегулированию конфликта интересов (п. 7.1 ст. 81 ТК РФ).

Перечень дисциплинарных нарушений представлен в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 [3]. В качестве неисполнения сотрудником (работником) без уважительных причин трудовых обязанностей следует понимать:

- 1) ситуацию, в которой сотрудник без уважительных причин отсутствует на работе;
- 2) ситуацию, в которой сотрудник отказывается или уклоняется от медицинского освидетельствования или специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации (если работник относится к категории, для которой это является обязательным условием допуска к работе);
- 3) невыполнение сотрудником трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 ТК РФ).

Работодателями субъективно и по-разному трактуется понятие «тяжесть совершенного проступка». Сложно предусмотреть Правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативно-правовыми актами все возможные трудовые правонарушения. Например, спорным можно считать вопрос о желании сотрудника сделать перерыв в работе для чаепития в рабочее время. С одной стороны, прямое нарушение трудового законодательства в этом случае усмотреть сложно. С другой стороны, Правилами внутреннего трудового распорядка всегда предусмотрено время для приема пищи. Таким образом, один работодатель может не обратить внимания на это обстоятельство, другой — будет негативно относиться к данной ситуации. Однако стоит понимать, что существуют Правила внутреннего трудового распорядка. Если правилами не запрещено принимать пищу вне технологических перерывов, то нарушения в данной ситуации нет, а если Правилами запрещено, то это — дисциплинарный проступок. Вместе с тем следует учитывать, что принимать пищу вне специально отведенного места — это нарушение санитарных норм, а соблюдение санитарных норм может быть включено в систему обязанностей работника. Иными словами, несоблюдение санитарных норм само по себе служит основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, а для ряда профессий несоблюдение санитарных норм — более тяжкий проступок, чем, например, кратковременное опоздание или несанкционированный перерыв выполнения работником своих должностных обязанностей.

Несколько проясняет ситуацию п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [3]. В нем определено, что при рассмотрении дел об оспаривании дисциплинарного взыскания и восстановлении на работе суды должны выносить законные и обоснованные решения, основанные на обязательном учете обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения дел. В связи с этим на работодателя возложена обязанность доказать соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

Рассмотрим подробнее обсуждаемую многими проблему специальной дисциплинарной ответственности. Как указано ранее, специфической особенностью применения дисциплинарных наказаний является то, что такое наказание, как строгий выговор, относится только к отдельной категории работников (военнослужащим, проходящим службу по контракту в Вооруженных Силах РФ, в част-

ности солдатам, прапорщикам, офицерам и т. д.; гражданам, проходящим службу в органах МВД России (полиции); сотрудникам прокуратуры, а также специализированных прокурорских учреждений; должностным лицам таможенной службы). В связи с этим обратим особое внимание на меры дисциплинарной ответственности сотрудников МЧС России.

Поскольку МЧС России является федеральным органом исполнительной власти, а служба на различных должностях относится к категории государственной, то, безусловно, существует определенная специфика в правовом регулировании трудовых отношений между ведомством и его работниками (сотрудниками). Об основных принципах дисциплинарной ответственности сотрудников МЧС России речь идет в Федеральном законе от 23 мая 2016 г. № 141-ФЗ «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [4].

В соответствии с данным нормативно-правовым актом нарушением служебной дисциплины признано виновное действие или бездействие, которое выражено в одном (или нескольких) из следующих пунктов:

- нарушение законодательства РФ;
- нарушение должностного регламента (должностной инструкции);
- нарушение Правил внутреннего служебного распорядка;
- несоблюдение запретов и ограничений, связанных с несением службы в Федеральной противопожарной службе (ФПС).

Отдельная статья закона предусматривает наказание за несоблюдение ограничений и запретов, требований законодательства и неисполнение обязательств, установленных в целях противодействия коррупции; несоблюдение требований к служебному поведению; неисполнение или ненадлежащее исполнение условий контракта, своих служебных обязанностей, приказов и распоряжений прямых или непосредственных руководителей в части исполнения служебных обязанностей.

Согласно ст. 2 Федерального закона от 23 мая 2016 г. № 141-ФЗ дисциплинарные взыскания применяют в целях обеспечения и укрепления служебной дисциплины. Различают следующие виды наказаний:

1. Замечание.
2. Выговор.
3. Строгий выговор.
4. Предупреждение о неполном служебном соответствии.
5. Перевод на нижестоящую должность (применяется в двух случаях: при грубом нарушении дисциплины и при систематическом нарушении служебной дисциплины).
6. Увольнение со службы.

Пункт 2 ст. 48 Федерального закона от 23 мая 2016 г. № 141-ФЗ содержит перечень и критерии совершения правонарушения, которое можно отнести к категории грубых. Важно учитывать, что за один проступок сотрудник может быть наказан лишь один раз. К последствиям от наложенных взысканий относятся, как правило, снятие с Доски почета, приостановление присвоения очередного специального звания, отмена поощрений (в том числе денежных). Однако в качестве поощрения может быть применено снятие ранее наложенного взыскания.

Федеральным законом от 23 мая 2016 г. № 141-ФЗ предусмотрен и порядок наказания сотрудника, в том числе и проведения служебной проверки. Служебная проверка направлена на установление:

- фактов и обстоятельств совершения сотрудником дисциплинарного проступка;
- вины сотрудника;
- причин и условий, способствовавших совершению сотрудником дисциплинарного проступка;
- характера и размера вреда, причиненного сотрудником в результате совершения дисциплинарного проступка;
- наличия или отсутствия обстоятельств, препятствующих прохождению сотрудником службы в ФПС.

Особое место в вопросах правовой экспертизы законности трудовых правоотношений занимают проступки, связанные с коррупционной составляющей и утратой доверия. Сотрудник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за совершение правонарушения коррупционной направленности в случае неправильного или недостоверного предоставления сведений о доходах/расходах.

Если сотрудник не согласен с вынесением дисциплинарного взыскания, то, согласно ст. 73 Федерального закона от 23 мая 2016 г. № 141-ФЗ, имеет право на его обжалование. Для этого он пишет рапорт на имя непосредственного руководителя. Рапорт обязательно должен быть зарегистрирован и рассмотрен в срок (30 дней). Сотрудник вправе обратиться и в суд для восстановления справедливости и защиты своих законных прав.

Рассмотрим одно из решений [5] Октябрьского районного суда города Архангельска. Согласно материалам дела, уволенный сотрудник обращается в суд по исковому заявлению к Главному управлению МЧС России по Архангельской области. В данном иске гражданин просит изменить формулировку причины увольнения, которая звучит как «в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника федеральной противопожарной службы». Основанием для этого решения послужило совершение им проступка, повлекшего возбуждение уголовного дела по признакам преступления, предусмотренного ч. 6 ст. 290 Уголовного кодекса (УК) РФ (получение взятки группой лиц по предварительному сговору или организованной группой в особо крупном размере).

Решение принято со ссылкой на совершение проступка, порочащего честь сотрудника ФПС, и связано с морально-этической невозможностью осуществления службы в ФПС. Интерес вызывает то обстоятельство, что решение не зависит от того, признан ли сотрудник виновным по уголовному делу. Несмотря на этот факт, в удовлетворении исковых требований гражданину отказано.

Выводы

Анализ правовых вопросов привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц МЧС России в контексте темы настоящей статьи позволяет констатировать, что в практике трудовых правоотношений возникает много споров о несоответствии того или иного взыскания совершенному правонарушению либо незакреплении того или иного вида дисциплинарного взыскания локальными нормативно-правовыми актами.

Кроме того, по итогам рассмотрения мер общей дисциплинарной ответственности можно утверждать, что деятельность каждой организации должна быть юридически детально проанализирована в целях установления соблюдения или несоблюдения Правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины в целом. Детальная проработка локальной нормативно-правовой базы, учитывающая специфику осуществляемой трудовой деятельности, должна стать приоритетным направлением в деятельности любого работодателя. Работодателю также

необходимо с большим вниманием и ответственностью относиться к вопросу о наложении дисциплинарных взысканий, исходя из законодательства, применяемого в целях решения спорных вопросов, объективно оценивать тяжесть совершенного поступка, учитывать принципы справедливости и непредвзятости. Гражданин, поступающий на работу, должен внимательно ознакомиться с существующими в организации правилами, чтобы в дальнейшем не пришлось обращаться в суд в целях разрешения возникающих споров.

Список источников

1. О применении работодателем дисциплинарных взысканий при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником своих обязанностей: письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 сентября 2016 г. № 14-2/В-888 // Гарант.ру: информационно-правовой портал. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71402296/?ysclid=lg3iwm1r6r191481076> (дата обращения: 20.02.2023).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 01.01.2018, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018) // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 20.02.2023).
3. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 24.11.2015) // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/?ysclid=lg3j05bfxv453843974 (дата обращения: 20.02.2023).
4. О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 23 мая 2016 г. № 141-ФЗ // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_198195/ (дата обращения: 20.02.2023).
5. Решение Октябрьского районного суда г. Архангельска от 18 апреля 2017 г. по делу № 2-1947/2017 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/rlafBfzyEYV8/?ysclid=lg3j8bsuwf254287566> (дата обращения: 20.02.2023).

References

1. On the application by the employer of disciplinary sanctions in case of non-performance or improper performance by the employee of his duties. Letter of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation dated September 16, 2016 No. 14-2/V-888. Garant.ru. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71402296/?ysclid=lg3iwm1r6r191481076> (accessed on 20.02.2023). (In Russ.).
2. Labor Code of the Russian Federation. Federal Law No. 197-FZ of December 30, 2001 (as amended on January 1, 2018, with amendments and additions, effective from January 1, 2018). Konsul'tantPlyus. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (accessed on 20.02.2023). (In Russ.).
3. On the application by the courts of the Russian Federation of the Labor Code of the Russian Federation. Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation dated March 17, 2004 No. 2 (as amended on November 24, 2015). Konsul'tantPlyus. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/?ysclid=lg3j05bfxv453843974 (accessed on 20.02.2023). (In Russ.).
4. On service in the federal fire service of the State Fire Service and amendments to certain legislative acts of the Russian Federation. Federal law of May 23, 2016 No. 141-FZ. Konsul'tantPlyus. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_198195/ (accessed on 20.02.2023). (In Russ.).
5. Decision of the Oktyabrsky District Court of Arkhangelsk dated April 18, 2017 in case No. 2-1947/2017. Sudebnye i normativnye akty RF. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/rlafBfzyEYV8/?ysclid=lg3j8bsuwf254287566> (accessed on 20.02.2023). (In Russ.).

Информация об авторах

А. Б. Черных — кандидат социологических наук, доцент кафедры трудового права и социального обеспечения; 190103, Санкт-Петербург, Лермонтовский пр., д. 44а;

Н. В. Остудин — кандидат технических наук, начальник отдела управления космического мониторинга; 121357, Москва, Ватутина ул., д. 1.

Information about the authors

A. B. Chernykh — PhD in Sociology, Associate Professor at the Department of Labor Law and Social Security; 44A Lermontovskiy Ave., St. Petersburg 190103, Russia;

N. V. Ostudin — PhD in Technical Sciences, Head of the Department of Space Monitoring; 1 Vatutina St., Moscow 121357, Russia.

Конфликт интересов: авторы декларируют отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Conflict of interest: the authors declare no conflict of interest related to the publication of this article.

Статья поступила в редакцию 27.02.2023; одобрена после рецензирования 15.03.2023; принята к публикации 13.04.2023.

The article was submitted 27.02.2023; approved after reviewing 15.03.2023; accepted for publication 13.04.2023.