

ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Осипова С.В.¹, Коршунова С.Д.²

Email: Osipova17140@scientifictext.ru

¹Осипова Светлана Валерьевна – кандидат юридических наук, доцент;

²Коршунова Светлана Дмитриевна – студент,
кафедра гражданского процессуального и предпринимательского права,
Самарский национальный исследовательский университет им. С.П. Королева,
г. Самара

Аннотация: получение работодателем положительного результата, рост и развитие его компании зависят не только от него, но и от его работников. Если работник уклоняется от надлежащего исполнения должностных обязанностей либо совершает действия, которые могут привести к срыву рабочего процесса, то у работодателя возникает право привлекать работника к дисциплинарной ответственности и налагать на него дисциплинарные взыскания. Но правильно ли работодатели выбирают дисциплинарные взыскания? И есть ли способы защиты для служащих от взысканий, не соответствующих действующему законодательству?

Ключевые слова: работник, работодатель, дисциплина, дисциплинарные взыскания, правовая защита работников.

DISCIPLINARY PUNISHMENTS IN LABOR LAW

Osipova S.V.¹, Korshunova S.D.²

¹Osipova Svetlana Valerievna - PhD in Law, Associate Professor;

²Korshunova Svetlana Dmitrievna – Student,
DEPARTMENT OF CIVIL PROCEDURE AND BUSINESS LAW,
SAMARA NATIONAL RESEARCH UNIVERSITY BEHALF OF S.P. KOROLEVA,
SAMARA

Abstract: getting an employer a positive result, growth and development of his company depends not only on him, but also on his employees. If the employee evades the proper performance of official duties, or commits actions that may lead to disruption of the work process, then the employer has the right to hold the employee disciplined and impose disciplinary punishment on him. Employers correctly impose disciplinary punishment? And are there any ways to protect employees from penalties that do not comply with current legislation?

Keywords: worker, employer, discipline, disciplinary punishment, legal protection of workers.

УДК 349.225.65

Желая настроить работу в своей компании максимально эффективно и результативно, каждый работодатель стремится к тому, чтобы все его подчиненные соблюдали дисциплину труда. Согласно ст. 189 ТК РФ под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, закрепленным как в самом ТК РФ, так и в иных ФЗ, коллективных договорах и других источниках. Однако часто возникают ситуации, когда работники уклоняются от выполнения своих обязанностей или иным образом нарушают трудовое законодательство. В таких случаях ст. 192 ТК РФ закрепляет за работодателем право

наложить на нерадивого работника дисциплинарное взыскание. ТК РФ предусматривает закрытый перечень дисциплинарных взысканий, относя к ним:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим обстоятельствам.

Перечисленные взыскания в научной литературе принято относить к общей дисциплинарной ответственности работников [9, с. 112]. Помимо этого, выделяют и специальную дисциплинарную ответственность, т.к. ч. 2 ст. 192 ТК РФ предусматривает возможность закрепления в ФЗ, уставах и положениях о дисциплине других дисциплинарных взысканий для отдельных категорий работников. Например, ст. 28 ФЗ «О следственном комитете РФ» позволяет применить к работнику строгий выговор, понижение в специальном звании, лишение медалей СК, лишение нагрудного знака «Почетный работник СК», предупреждение о неполном служебном соответствии.

При выборе взыскания работодатель не имеет права применять не предусмотренные ФЗ, уставами и положениями о дисциплине дисциплинарные санкции, т.к. ч. 4 ст. 192 ТК РФ устанавливает прямой запрет таких действий. К сожалению, не все наниматели добросовестно соблюдают этот законодательный запрет.

Одной из наиболее популярных среди работодателей дополнительной мерой дисциплинарной ответственности является наложение штрафа или лишение премии, а также иных персональных надбавок. К примеру, ФКУ «Объединенное стратегическое командование Восточного военного округа» посчитало лишение премии разновидностью дисциплинарного взыскания и применило его к гражданину Сороколетову А.С. [1]. ФКП «Самарский завод «Коммунар» также наказывали своих служащих лишением персональных надбавок, что послужило основанием для судебного разбирательства [2].

В отличие от указанных организаций, МП г.о. Самара «Трамвайно-троллейбусное управление» решило внедрить новую санкцию – изъятие талона водителя трамвая [3].

Даже если наниматели применяют установленные ТК РФ дисциплинарные взыскания, не всегда они это делают правильно. Так ч. 5 ст. 193 ТК РФ закрепляет, что за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Увы, работодатель истицы К. должным образом не ознакомился с этой статьей Трудового кодекса, в связи с чем ей был объявлен выговор, а через 15 дней она была уволена за тот же дисциплинарный проступок [5]. Схожая ситуация произошла и с К.И.С., которого в ООО «Амбер» привлекли к дисциплинарной ответственности в виде выговора за оставление 03.07.2013 рабочего места более чем на 4 часа без уважительных причин и строгого выговора (взыскание не предусмотрено ТК РФ) за оставление 04.07.2013 рабочего места более чем на 4 часа без уважительных причин [4]. Приказом от 22.07.2013 трудовой договор с К.И.С. был расторгнут за грубое нарушение работником трудовых обязанностей - прогулы 03.07.2013 и 04.07.2013 более 4 часов. Т.е. основанием увольнения послужили те же обстоятельства, что и ранее при издании приказов о привлечении истца к дисциплинарной ответственности.

Нарушая нормы действующего трудового права, работодателям необходимо помнить о том, что они не смогут остаться безнаказанными. Статья 5.27 КоАП РФ дает возможность привлечь нанимателей к административной ответственности в виде предупреждения или наложения административного штрафа. А согласно п. 63 ППВС РФ работодатель обязан будет компенсировать моральный вред, который он причинил работнику своими любыми неправомерными действиями или бездействием [8].

Таким образом, в настоящее время нередко трудовые права работника нарушаются путем применения к нему дисциплинарных взысканий, не соответствующих ФЗ, положениям о дисциплине и уставам. В такой ситуации служащие нуждаются в правовой

защите со стороны государства. Поэтому в КоАП РФ и ТК РФ предусмотрены определенные меры ответственности для недобросовестных нанимателей.

Список литературы / References

1. Архив Амурского городского суда Хабаровского края, 2018. Дело № 2-991/2018.
2. Архив Самарского областного суда, 2019. Дело №4а–1490/2018.
3. Архив Самарского областного суда, 2017. Дело № 21-2388/2017.
4. Архив Свердловского областного суда. – 2014. Дело № 33-6787/2014.
5. Архив Верховного суда Чувашской Республики, 2015. Дело № 33-1061/2015.
6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях 30 декабря 2001 года №195-ФЗ // СЗ РФ, 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.
7. *Парфенова О.Н.* Виды и порядок применения дисциплинарных взысканий в трудовом праве РФ // Юридические науки, 2017. № 7. С. 15-18.
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ, 2007. № 3.
9. *Рузаева Е.М.* Специальная дисциплинарная ответственность как следствие ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей // Вопросы российского и международного права, 2016. № 2. С. 111–126.
10. Трудовой кодекс РФ 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ // СЗ РФ, 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
11. Федеральный закон 28 декабря 2010 г. №403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации» // СЗ РФ, 2011. № 1. Ст. 15.