ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ В СООТВЕТСТВИИ С НОВОЙ РЕДАКЦИЕЙ ТРУДОВОГО КОДЕКСА

**ШТЕЙНЕР А.И.,**

юрист, специалист по трудовому законодательству

Достижение высокой производительности труда либо цели, для которой организуется трудовой процесс, невозможно без соблюдения установленной в организации дисциплины труда.

В новой редакции главы 13 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) закреплены определения понятий «производственно-технологическая дисциплина» и «исполнительская и трудовая дисциплина».

Согласно ч. 1 ст. 193 ТК производственно-технологическая дисциплина – соблюдение установленных технологических регламентов и нормативов при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), требований производственного процесса, технологии изготовления продукции (выполнения работ, оказания услуг), а также требований по рациональному использованию сырья, материальных и человеческих ресурсов.

Исполнительская и трудовая дисциплина – обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее исполнение своих обязанностей, письменных и устных приказов (распоряжений) нанимателя, не противоречащих законодательству и локальным правовым актам (ч. 2 ст. 193 ТК).

Наряду с поощрениями, одним из основных факторов, способствующих обеспечению производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины на должном уровне, является право нанимателя привлекать работника, совершившего дисциплинарный проступок, к дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарная ответственность – совокупность правовых норм, регулирующих порядок применения нанимателями дисциплинарных взысканий за совершение работниками дисциплинарных проступков.

При привлечении работника к дисциплинарной ответственности необходимо также руководствоваться постановлением Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28.06.2012 № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников» (далее – Постановление Пленума ВС № 4).

Основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности является совершение работником дисциплинарного проступка.

Согласно ст. 197 ТК дисциплинарным проступком признается противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности возможно при наличии в совокупности следующих обстоятельств:

– противоправность деяния (действия или бездействия);

– вина работника;

– неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей;

– наличие причинной связи между противоправным деянием (действием или бездействием) работника и наступившими последствиями.

Противоправность деяния работника выражается в неисполнении им своих конкретных трудовых обязанностей. Трудовые обязанности работника устанавливаются ТК, коллективным договором, трудовым договором и иными локальными правовыми актами.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей может выражаться в нарушении требований законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, обязанностей по трудовому договору (контракту), должностных инструкций, положений, приказов (распоряжений) нанимателя, технических правил и т.п. Отказ от выполнения работы, не входящей в круг трудовых обязанностей работника, либо выполнение которой противопоказано по состоянию здоровья, а также от выполнения общественного поручения не является нарушением трудовой дисциплины и не влечет применение мер дисциплинарного взыскания (п. 3 Постановления Пленума ВС № 4).

Поэтому работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, например, за отказ от выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Неисполнение работником трудовых обязанностей по не зависящим от него причинам не может рассматриваться как дисциплинарный проступок (п. 4 Постановления Пленума ВС № 4).

Вина работника может выражаться в форме умысла или неосторожности.

Трудовое законодательство подразделяет дисциплинарную ответственность на два вида – общую и специальную.

Общая дисциплинарная ответственность распространяется на всех работников. Данный вид дисциплинарной ответственности применяется за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, за проступки, непосредственно связанные с исполнением возложенных на работника трудовых обязанностей.

Специальная дисциплинарная ответственность наступает на основании специальных нормативных актов – уставов, положений о дисциплине, специальных нормативных правовых актов, регламентирующих порядок прохождения службы отдельными категориями работников. Данный вид дисциплинарной ответственности применяется для отдельных категорий работников с особым характером труда (государственные служащие, сотрудники органов внутренних дел, таможенной службы и др.), для которых в соответствии с законодательством могут быть применены специальные дисциплинарные взыскания за проступки, в том числе не связанные с выполнением служебных обязанностей.

Так, согласно ст. 73 Закона Республики Беларусь от 01.06.2022 № 175-З «О государственной службе в Республике Беларусь» за неисполнение или ненадлежащее исполнение служебных обязанностей к государственным служащим кроме мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных ст. 198 ТК, могут применяться такие меры дисциплинарного взыскания, как предупреждение о неполном служебном соответствии и понижение в классе государственного служащего на срок до шести месяцев.

Согласно статье 198 ТК за совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

– замечание;

– выговор;

– лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев;

– увольнение (пункты 6–11 статьи 42, пункты 1, 12, 51 и 9 части первой статьи 47 ТК).

Трудовое законодательство Республики Беларусь не предусматривает иных мер дисциплинарного взыскания, в том числе таких, как строгий выговор, выговор с занесением в личное дело и т.д.

Применение нанимателем к работнику меры дисциплинарного взыскания, не предусмотренной трудовым законодательством, влечет недействительность такого дисциплинарного взыскания.

Необходимо учитывать, что в соответствии с п. 11 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40, взыскания (за исключением случаев увольнения работника в качестве меры дисциплинарного взыскания) в трудовую книжку не записываются.

Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При выборе меры дисциплинарного взыскания наниматель должен учитывать тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника на производстве.

Если наниматель не учтет данные обстоятельства, то в дальнейшем комиссия по трудовым спорам либо суд имеет право отменить дисциплинарное взыскание.

Если при рассмотрении дела будет установлено, что примененная нанимателем мера дисциплинарного взыскания не соответствует тяжести дисциплинарного проступка, степени вины работника, его предшествующей работе и поведению на производстве, суд может признать применение такого дисциплинарного взыскания незаконным и отменить его (ч. 2 ст. 202 ТК). При этом суд не вправе указывать, какое более мягкое дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику, поскольку право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю (п. 5 Постановления Пленума ВС № 4).

Наниматель на основании локальных правовых актов (правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора, соглашения и др.) вправе применить к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, иные меры воздействия: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры.

Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий

Общий порядок применения дисциплинарного взыскания установлен ст. 199 ТК.

Как правило, с целью привлечения работника к дисциплинарной ответственности необходимо оформить докладную записку на имя нанимателя о нарушении работником своих трудовых обязанностей.

Докладная записка оформляется руководителем структурного подразделения в произвольной форме. При этом в обязательном порядке такая записка должна содержать место, дату, Ф.И.О. должностного лица, ее оформившего, подробное описание совершенного работником нарушения трудовых обязанностей и время совершения данного деяния.

До применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника (ч. 1 ст. 199 ТК).

Согласно ч. 2 ст. 199 ТК отказ работника от дачи письменного объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания и оформляется актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

Акт составляется должностным лицом – нанимателем в произвольной форме. При этом в акте обязательно нужно указать дату, время, место его составления, должность, Ф.И.О. лица, его составившего, а также должности и Ф.И.О. присутствующих при составлении акта свидетелей.

В соответствии с ч. 2 ст. 199 ТК свидетелей должно быть не менее двух. Исходя из практики рассмотрения трудовых споров рекомендуется при составлении акта привлекать свидетелей из числа работников организации, непосредственно работающих с лицом, предположительно допустившим дисциплинарный проступок, а не из числа руководителей.

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

Данное правило не относится к одинаковым дисциплинарным проступкам, совершенным в разное время. В юридической литературе к таким проступкам применяется термин «длящиеся проступки».

Например, на работника было наложено дисциплинарное взыскание за неисполнение без уважительной причины работы, которую он должен выполнять согласно трудовому договору. В дальнейшем работник вновь отказался от выполнения данной работы. В такой ситуации наниматель вправе вновь привлечь работника к дисциплинарной ответственности, в том числе уволить по п. 6 ст. 42 ТК – за неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) (ч. 4 ст. 199 ТК).

В приказе необходимо подробно указать обстоятельства, при которых совершен дисциплинарный проступок. В приказе также указывается мера дисциплинарного взыскания.

Ч. 5 ст. 199 ТК детализируется порядок применения меры дисциплинарного взыскания – лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев.

Такой вид дисциплинарного взыскания применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа (распоряжения, постановления, решения, протокола) о дисциплинарном взыскании.

В приказе о привлечении работника к такой мере дисциплинарного взыскания необходимо указать, какой конкретно стимулирующей выплаты лишается работник, в каком размере (полностью или частично) и на какой срок.

Приказ (распоряжение, постановление, решение, протокол) о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок со дня издания, не считая времени:

– болезни работника или ухода за больным членом семьи (подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности);

– пребывания работника в отпуске;

– нахождения на военных или специальных сборах.

Приказ о наложении дисциплинарного взыскания, объявленный работнику по истечении пятидневного срока, не будет иметь юридической силы.

Работник, не ознакомленный в пятидневный срок с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании оформляется актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей (ч. 7 ст. 199 ТК).

Сроки применения дисциплинарных взысканий:

– не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка;

– не позднее одного месяца со дня отказа в возбуждении или прекращении уголовного дела при рассмотрении материалов о дисциплинарном проступке правоохранительными органами.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено:

– позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка;

– позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка, выявленного по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями.

Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен (ч. 2 ст. 200 ТК).

Как правило, таким лицом является руководитель структурного подразделения или непосредственный руководитель работника. При этом не важно, имеет ли данное лицо право привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

По общему правилу дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка. В течение данного срока не включается время:

– болезни работника или ухода за больным членом семьи (подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности);

– пребывания работника в отпуске, как в трудовом, так и социальном;

– нахождения на военных или специальных сборах.

Течение указанного срока не прерывается отсутствием работника на работе по другим уважительным причинам, например, в связи с нахождением в командировке, проведением служебного расследования и др.

Дисциплинарное взыскание, как правило, применяется руководителем организации, который имеет право приема и увольнения работников. Руководитель (орган), имеющий право применения дисциплинарного взыскания, может передать полномочия по применению дисциплинарных взысканий иному лицу (например, заместителю руководителя, руководителям обособленных подразделений в отношении подчиненных им работников).

Передача полномочий по применению дисциплинарных взысканий оформляется приказом (распоряжением) руководителя.

Дисциплинарные взыскания к отдельным категориям работников с особым характером труда (статья 204) могут применяться также органами (руководителями), вышестоящими по отношению к органам (руководителям), указанным в ч. 1 ст. 201 ТК.

Работники, занимающие выборные должности служащих, могут быть уволены с работы только по решению органа, которым они избраны, и только по основаниям, предусмотренным законодательством (ч. 4 ст. 201 ТК).

Порядок обжалования дисциплинарных взысканий

Порядок обжалования наложенного на работника дисциплинарного взыскания установлен ТК.

Если работник является членом профсоюза, первичной инстанцией для обжалования дисциплинарного взыскания будет являться комиссия по трудовым спорам (далее – КТС).

Мера дисциплинарного взыскания в виде увольнения обжалуется в суд вне зависимости от наличия в организации профсоюза.

Заявление работника КТС рассматривает в его присутствии. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается только по его письменному заявлению.

КТС обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок. Решение КТС имеет обязательную силу и утверждению нанимателем либо профсоюзом не подлежит.

Копии решения КТС в трехдневный срок вручаются работнику и нанимателю. Работник или наниматель может обжаловать решение КТС в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

Работник – не член профсоюза вправе по своему выбору обратиться с заявлением об обжаловании дисциплинарного взыскания в КТС или в суд.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров работники освобождаются от уплаты судебных расходов.

Работники могут обращаться в КТС или в суд в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении – в суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных статьей 242 ТК, они могут быть восстановлены соответственно КТС или судом.

Статья 202 ТК устанавливает полномочия органа, рассматривающего трудовой спор, относительно дисциплинарного взыскания.

По общему правилу КТС либо суд, рассматривающие трудовой спор, с учетом степени вины работника, соответствия дисциплинарного взыскания тяжести дисциплинарного проступка, обстоятельств, при которых проступок совершен, предшествующего поведения работника на производстве и его отношения к труду вправе отменить дисциплинарное взыскание, однако заменить дисциплинарное взыскание другим не вправе.

В соответствии с ч. 3 ст. 202 ТК такое право имеется у нанимателя, в случае если не истекли сроки, установленные для привлечения к дисциплинарной ответственности. Однако в сложившейся ситуации наниматель может применить к работнику только более мягкое дисциплинарное взыскание.

В отличие от КТС и суда, вышестоящий орган (руководитель), рассматривающий трудовые споры отдельных категорий работников с особым характером труда (статья 204 ТК), вправе отменить, смягчить или усилить (в пределах предоставленных ему полномочий) дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим органом (руководителем), если установит, что это взыскание не соответствует тяжести совершенного дисциплинарного проступка.

Усиление дисциплинарного взыскания не допускается, если вопрос о наложении дисциплинарного взыскания рассматривается по жалобе работника.

Снятие и погашение дисциплинарного взыскания

Согласно ч. 1 ст. 203 ТК, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания приказа (распоряжения, постановления, решения, протокола).

Возникает закономерный вопрос относительно того, что считать днем применения дисциплинарного взыскания – дату издания приказа нанимателем или дату ознакомления с приказом работника.

ТК ответа на данный вопрос не дает. Решение данного вопроса можно найти, обратившись к нормативным правовым актам, регулирующим порядок ведения делопроизводства.

Так, в соответствии с п. 102 Инструкции по делопроизводству в государственных органах, иных организациях, утвержденной постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 19.01.2009 № 4, распорядительный документ вступает в силу с момента его издания (принятия), если в нем не указан иной срок.

Таким образом, днем применения дисциплинарного взыскания необходимо считать дату издания нанимателем приказа (распоряжения) о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

Орган (руководитель), применивший взыскание, имеет право снять его досрочно до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюза или иного представительного органа (представителя) работников, а также по просьбе работника.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) (ч. 3 ст. 203 ТК).