

УДК 349.222.2

Способы обеспечения дисциплины труда

The ways of regulation of labour discipline

**Шишкина
Кристина
Владимировна,**
канд. юрид. наук,
доцент,
доцент кафедры
экологического,
природоресурсного
и трудового права,
Удмуртский
государственный
университет
426000 г. Ижевск,
ул. Университетская,
д. 1
E-mail: kvshishkina@
mail.ru

В статье рассматриваются проблемы правового регулирования дисциплины труда в организации. Проводится анализ законодательного подхода в части порядка принятия правил внутреннего трудового распорядка организации, внесения изменений. Кроме того, рассматриваются способы обеспечения дисциплины труда — поощрение за труд и привлечение работника к дисциплинарной ответственности. Особое внимание уделяется проблеме невыплаты премий и снижению их размера. Отдельно излагаются недостатки в правовом регулировании назначения дисциплинарных взысканий.

Ключевые слова: дисциплина труда, дисциплинарный проступок, дисциплинарная ответственность, правила внутреннего трудового распорядка, поощрение за труд.

The article discusses some problematic issues of disciplinary responsibility of employees for violation of labor discipline. Revealing in the article the concept of disciplinary responsibility of employees through its main features and principles, it is possible not only to correctly understand the essence of the legal norm, but also to predetermine the content and essence of future legal norms, and the analysis of judicial practice has shown that the explanations of the Supreme Court of the Russian Federation contribute not only to the monotonous application of the law, but also have an impact on the improvement of legislation on disciplinary responsibility.

Keywords: labour discipline, disciplinary offence, disciplinary liability, rules of internal labour discipline, reward.

Правовое регулирование дисциплины труда имеет важное значение. В условиях рыночной экономики строжайшее соблюдение каждым участником производства, управления и сферы услуг дисциплины труда является одним из немаловажных факторов, обеспечивающих высокую эффективность экономической деятельности каждого хозяйствующего субъекта [1].

Основным актом, регламентирующим дисциплину труда, являются правила внутреннего трудового распорядка. Согласно ч. 4 ст. 189 ТК РФ, правила внутреннего трудового распорядка (далее — ПВТР) —

это локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у работодателя. Данный нормативный акт является обязательным для организации.

Способы принятия ЛНА

Содержание указанного локального акта зависит в том числе от способа его принятия. Так, если

правила внутреннего трудового распорядка принимаются в силу ч. 1 ст. 190 ТК РФ, то их содержание определяется работодателем, но с учетом мнения представительного органа работников.

Следует отметить, что указанный способ является наиболее удобным для работодателя, поскольку процедура согласования, закрепленная в ст. 372 ТК РФ, предусматривает обязанность учесть мнение не всех профсоюзных органов, а только того, который объединяет всех или большинство работников организации. При этом из содержания акта не ясно, какова численность «большинства работников организации».

Полагаем, в этом случае следует применить аналогию закона и распространить положения ст. 31 ТК РФ на указанные отношения, т.е. согласовывать ПВТР с первичной профсоюзной организацией, объединяющей более половины состава работников организации. Вместе с тем следует отметить, что буквальное толкование ст. 372 ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что законодателем из процедуры согласования ПВТР исключен единый представительный орган работников.

Фактически это означает, что первичные профсоюзные организации, которые объединяют менее половины работников, не вправе участвовать в принятии центрального локального нормативного акта организации, а решение работодателя носит единоличный характер. Более того, учет мнения не предполагает обязательного принятия ПВТР на условиях, которые предложены представителем работников. Безусловно, в случае недостижения согласия возникшие разногласия

оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Кроме того, выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора. Однако стоит признать, что если локальный нормативный акт не будет противоречить нормам законодательства и процедура не будет нарушена, то оснований для отмены ПВТР нет. Что же касается процедуры коллективного трудового спора, то в конечном итоге он направлен на примирение сторон, но не на признание локального акта незаконным. По этой причине указанные процедуры не позволяют говорить об учете мнения работников при его принятии в полном объеме.

Следует также обратить внимание на порядок изменения ПВТР, принятого работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Статья 190 ТК РФ не предусматривает порядок внесения в него изменений. Если руководствоваться аналогией закона, то изменения должны вноситься в порядке ст. 372 ТК РФ. Следовательно

Буквальное толкование ст. 372 ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что законодателем из процедуры согласования ПВТР исключен единый представительный орган работников.

но, работодатель в большинстве случаев в упрощенном порядке изменяет основной локальный акт организации, что может нарушать трудовые права работников.

Вторым способом принятия является социально-партнерский порядок. Правила внутреннего трудового порядка могут являться приложением к коллективному договору организации. Этот вариант принятия ПВТР по сравнению с первым более выгоден работникам. Он позволяет не только согласовывать содержание, но и сохранять стабильность его действия, поскольку внесение изменений будет происходить в порядке принятия коллективного договора организации либо в порядке, предусмотренном социальными партнерами. Это не позволит произвольно вносить изменения в ПВТР, зачастую нарушая трудовые права работников.

Несмотря на свободное определение вопросов, подлежащих включению к ПВТР, ряд условий подлежат включению в обязательном порядке. Так, порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работника и работодателя, ответственность работника и работодателя, режим работы и время отдыха, меры поощрения работников и меры взыскания, применяемые к работникам, должны быть в обязательном порядке включены в ПВТР. Однако нормативное закрепление указанных условий посредством простого копирования норм законодательства может создать работодателю серьезную проблему. В случае изменения положений законодательства нормы ПВТР продолжают действовать, если они улучшают положение работников по сравнению с действующим законодательством. Однако в бюджетных

организациях соответствующие денежные средства для их реализации могут быть не выделены. Соответственно, создается патовая ситуация, при которой работники не соглашались на изменение положений ПВТР, которые предусматривают для них преимущества по сравнению с действующим законодательством, а работодатель не имеет возможности их выполнить.

Поощрение за трудовые заслуги

Как и любой другой вид дисциплины, дисциплина труда может поддерживаться методом поощрения за труд и методом наказания за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Как справедливо указывает С. А. Соболев, правовые меры морального и материального стимулирования и меры ответственности — это различные по содержанию, но вместе с тем единые по своим конечным целям способы правового воздействия на мотивацию труда работника. При помощи соответствующих правовых стимулов и санкций государство призвано заинтересовать как работодателей, собственников в соблюдении действующего законодательства, улучшении условий труда, так и работников в более продуктивной работе [2].

Вместе с тем хотелось бы обратить внимание еще на один аспект. Дисциплина труда — явление двухстороннее. В случае, когда работодатель создает для работника благоприятные условия труда, при которых сохраняется уверенность в соблюдении трудовых прав, отсутствие со стороны работодателя действий, направленных на эксплуатацию

Система стимулов, которая содержится в ст. 191 ТК РФ, сложилась достаточно давно и в целом позволяет говорить о ее эффективности.



труда работника, поддержание социальной справедливости (хотя бы в начальных ее проявлениях), уважительное отношение к личности и труду работника уже сами по себе стимулируют работника исполнять трудовую функцию надлежащим образом. С другой стороны, отсутствие стабильности трудовых правоотношений, обесценивание квалифицированных кадров, создание системы кумовства как в государственных организациях, так и в негосударственном секторе негативным образом влияют на весь процесс труда, включая и трудовую дисциплину.

Поощрение за трудовые заслуги (в какой бы форме оно не осуществлялось — моральном или материальном), на наш взгляд,

является наиболее эффективным способом обеспечения дисциплины труда. Уже давно установлено, что рабский труд неэффективен, а результативность труда работника, который заинтересован в высокой производительности, позволяет не только достигнуть установленные показатели, но и превзойти их. Следует отметить, что система стимулов, которая содержится в ст. 191 ТК РФ, сложилась достаточно давно и в целом позволяет говорить о ее эффективности. Выбор способа поощрения работников принадлежит работодателю. Вместе с тем поощрение за труд не должно носить произвольный или дискриминационный характер, поскольку утрачивается сама суть стимулирования труда. Особенно это касается случаев,

когда поощряются одни и те же работники без учета трудовых заслуг остальных. В первую очередь это касается группы «приближенных» к руководству лиц, которые поощряются за службу директору, а не реальные успехи в труде. Это касается как награждения грамотами, присвоения званий, так и материального стимулирования.

Следует отметить, что поощрение за труд в виде выплаты премий в настоящее время является одним из проблемных аспектов на практике. Называя премию в качестве элемента заработной платы работника, законодатель закрепляет то, что заработная плата конкретного работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ч. 1 ст. 135 Трудового кодекса РФ), которые включают в том числе системы премирования. Это предполагает определение размера, условий и периодичности премирования в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (часть вторая названной статьи) и возможность защиты соответствующих прав работника в судебном порядке (определение Конституционного Суда РФ от 21.07.2022 № 2000-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Филимонова Олега Игоревича на нарушение его конституционных прав ст. 129, частями первой и второй ст. 135 и 191 Трудового кодекса Российской Федерации»).

С другой стороны, суды нередко отказывают во взыскании премии, мотивируя это тем, что премиро-

вание — вид поощрения за труд, что является правом, а не обязанностью работодателя. Система премирования в настоящее время устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором. Государство фактически устранилось от регулирования выплат стимулирующего характера. В результате создана ситуация, при которой работодатель принимает самостоятельное решение о начислении выплат стимулирующего характера или их лишении. При этом работники лишены корреспондирующего права требовать даже в том случае, когда определенные показатели были достигнуты. Эту позицию поддерживают также судебные органы, которые считают, что работники не имеют субъективного права на получение выплат стимулирующего характера (апелляционные определения Московского городского суда от 24.04.2015 по делу № 33-15582; Московского городского суда от 18.09.2020 № 33-35371/2020).

Полагаем, такое толкование норм противоречит ст. 132 ТК, согласно которой заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Фактически создается ситуация, при которой работник полностью лишается гарантий выплаты части заработной платы даже в том случае, когда достигнуты показатели, установленные в трудовом, коллективном договорах или локальных актах. Если же соответствующие показатели вообще не были уста-

Поощрение за труд в виде выплаты премий в настоящее время является одним из проблемных аспектов на практике.



новлены, то оплата труда полностью определяется руководителем организации. Это грубейшим образом нарушает право работника на справедливую и в полном объеме выплату заработной платы, частью которой является и премия. Еще больше усугубляет ситуацию внесение в законодательство норм о недопустимости разглашения персональных данных работника. Если раньше работники могли оценить уровень своей заработной платы по отношению к другим работникам, то в настоящее время данная информация относится к информации ограниченного доступа, что еще больше усугубляет произвол при начислении премии.

Невыплата премии

Другими проблемными аспектами являются снижение размера, невыплата премии и иных выплат

стимулирующего характера. Депремирование работников в случае совершения ими дисциплинарного проступка стоит рассматривать не в качестве лишения возможности получения вознаграждения за труд, а в качестве метода воздействия на нарушителя дисциплины труда. Работодатели, воспользовавшись пробелом в правовом регулировании, при малейшем проступке лишают работников выплат стимулирующего характера на длительное время. Особенно остро стоит вопрос для работников бюджетной сферы, поскольку данные выплаты могут в несколько раз превышать размер должностного оклада работника. С одной стороны, очевидно, что если работник ненадлежащим образом исполняет возложенные на него трудовые обязанности, то и премия или иные стимулирующие выплаты как вид поощрения

за трудовые заслуги не должны начисляться. С другой стороны, работодатели, воспользовавшись возможностью, могут длительное время не выплачивать стимулирующие выплаты, вплоть до года (на период действия дисциплинарного взыскания).

Следует согласиться с позицией С. А. Соболева о том, что лишение премии и других дополнительных выплат в качестве мер воздействия за нарушение трудовой дисциплины по сути является скрытой формой штрафа [2]. В результате работники стали наказываться дважды — применением дисциплинарного взыскания, предусмотренного ст. 192 ТК РФ, и лишением премии. Суды и в этом случае поддерживают работодателя, отказывая в защите нарушенного права [решение № 2-2704/2020 2-2704/2020~М-2512/2020 М-2512/2020 от 13.11.2020 по делу № 2-2704/2020 Старооскольский городской суд (Белгородская область)]. Все сказанное демонстрирует необходимость совершенствования института поощрения работников за трудовые заслуги, поскольку механизм поощрения за труд зачастую превращается в метод воздействия на негодных руководителей организации работников, в еще один вид дисциплинарного взыскания.

Особенности назначения дисциплинарного наказания

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности в качестве другого способа воздействия на трудовое поведение работника имеет множество проблем правового регулирования. Однако в рамках данной статьи хотелось бы остановиться на особенностях назначения дисциплинарного наказания.

Процедура назначения наказания помимо ст. 193 ТК РФ предусмотрена в п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», согласно которому работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. В этой связи на практике возникают некоторые проблемы в правоприменении.

Во-первых, выбор дисциплинарного взыскания.

В ст. 192 ТК РФ закреплены три вида дисциплинарных взысканий — замечание, выговор и увольнение по соответствующему основанию. При отсутствии разъяснений выбор конкретного вида наказания полностью принадлежит работодателю. Очевидно, что самым жестким видом дисциплинарного взыскания является увольнение. Что касается остальных, то анализ нормы позволяет сделать вывод о том, что формального отличия между замечанием и выговором нет. Однако на практике юрисдикционные органы располагают наказания в иерархии и, следуя принципу соразмерности, полагают, что замечание является самым легким видом ответственности, которое должно назначаться за незначительные проступки. В результате работодатель, который, не задумываясь (а часто и не зная) о наличии различий между замечанием и выговором, может назначить

Система премирования в настоящее время устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

выговор при совершении первого дисциплинарного проступка небольшой тяжести. Впоследствии суд или контролирующие органы могут счесть его несоразмерным и признать незаконным по причине его несоразмерности.

Во-вторых, учет предыдущего поведения работника.

Как указывалось выше, при назначении дисциплинарного наказания следует учесть предыдущее поведение работника и его отношение к труду. Вместе с тем в законодательстве отсутствует период учета. На практике складывается ситуация, при которой работодатель при определении вида дисциплинарного взыскания, а впоследствии и в суде в ходе рассмотрения дела об обжаловании дисциплинарной ответственности ссылается на то, что работник ранее привлекался к дисциплинарной ответственности, что характеризует его как работника, ненадлежащим образом исполняющего трудовую функцию и не соблюдающего дисциплину труда в организации. Все это позволяет работодателю накладывать максимальные виды дисциплинарных наказаний. Соответственно, получается, что срок давности ранее наложенных дисциплинарных взысканий вообще не учитывается. Исходя из этого, складывается абсурдная ситуация, при которой в уголовном праве при рецидиве преступлений срок давности должен учитываться, в административном праве после истечения срока давности ранее наложенные административные взыскания не учитываются, а в трудовом — нет. Фактически дисциплинарные взыскания для лиц становятся самыми негативными видами ответственности.

Аналогичным образом негативной для работника будет ситу-

ация, когда работодатель издает приказ о снятии дисциплинарного взыскания. Формально это освобождает работника от негативных последствий. Однако примененная формулировка в этом случае имеет важнейшее значение. При отмене дисциплинарного взыскания считается, что его не было. Если же издается приказ о снятии дисциплинарного взыскания, то дисциплинарный проступок, совершенный работником когда-то, также будет учитываться впоследствии работодателем при привлечении работника к ответственности. Соответственно, если работник ранее привлекался к дисциплинарной ответственности, то он весь период работы находится в неравном положении с другими работниками. При этом полученные награды в меньшей степени учитываются судом при рассмотрении указанной категории дел, чем совершенные ранее дисциплинарные проступки.

Таким образом, недостатки в правовом регулировании свидетельствуют о необходимости внесения изменений в законодательство для большей эффективности обеспечения дисциплины труда в организации и у индивидуального работодателя.

Библиографический список

1. *Самойлов В. Г.* Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: общая и специальная: Автореф. дис. ... канд. юрид наук. — М., 2006. — С. 3.

2. *Соболев С. А.* Правовые способы воздействия на мотивацию труда работника: история и современность: Автореф. дис. ... канд. юрид наук. — Пермь, 1998. — С. 14.

В ст. 192 ТК РФ закреплены три вида дисциплинарных взысканий: замечание, выговор и увольнение по соответствующему основанию.