

ОСОБЕННОСТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ: НОВЕЛЛЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

*О.П. Михайлова, Т.В. Преснякова
Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова*

Дисциплинарная ответственность является правовым средством обеспечения надлежащего исполнения работником трудовых обязанностей. Правовое средство должно быть действенным и соответствовать требованиям времени.

Цель исследования заключается в правовом анализе применения дисциплинарной ответственности к нарушителям трудовой дисциплины, как меры стимулирования труда работников.

Материал и методы. Теоретическую основу составили Трудовой кодекс Республики Беларусь, нормативные правовые акты, труды ученых, которые рассматривали проблему дисциплинарной ответственности. При подготовке работы методологической базой послужили общенаучные методы познания (описание, обобщение, сравнение, анализ, синтез). В зависимости от конкретных задач исследования в работе использовались следующие методы: сравнительно-правовой, описательно-аналитический.

Результаты и их обсуждение. Детализация норм о дисциплинарной ответственности позволяет определить для нанимателя четкие границы дозволенного, а для работника, - необходимого поведения.

Так, за совершение работником дисциплинарного проступка, наниматель имеет право привлечь работника к дисциплинарной ответственности, применив к нему одну из мер дисциплинарного взыскания: или «замечание», или «выговор», или «лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев», или «увольнение (пункты 6–11 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, пункты 1, 1², 5¹, 9 и 10 части первой статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь)» [1].

Законодатель предоставил нанимателю свободу усмотрения в вопросе привлечения работников к дисциплинарной ответственности: относительно неограниченное право при принятии такого решения и выборе меры дисциплинарного взыскания, и перечня мер, не подлежащего расширению, дисциплинарной ответственности.

Однако, порядок применения мер дисциплинарного взыскания строго регламентирован Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Эффективность воздействия на работника, допустившего нарушение трудовой дисциплины, тем больше, чем меньше разрыв между временем совершения проступка и наложением на него взыскания. Сроки применения дисциплинарных взысканий закреплены в ст. 200 Трудового кодекса Республики Беларусь. Все сроки, предусмотренные в ст. 200 Трудового кодекса Республики Беларусь, исчисляются по правилам ст. 10 Трудового кодекса Республики Беларусь.

В ст. 200 Трудового кодекса Республики Беларусь выделены три вида сроков, по истечении любого из которых не могут применяться дисциплинарные взыскания, а наложенные взыскания являются недействительными и не имеющими юридических последствий:

1) месячный срок со дня обнаружения дисциплинарного проступка.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, 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.

Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен.

2) месячный срок со дня отказа в возбуждении или прекращении уголовного дела при рассмотрении материалов о дисциплинарном проступке правоохранительными органами;

3) шестимесячный или двухлетний срок со дня совершения проступка.

(двухлетний срок, о котором говорится в ч. 4 ст. 200 Трудового кодекса Республики Беларусь, определяется с учетом не начала ревизии или проверки, а ее окончания – даты подписания соответствующего документа (акта, заключения, справки и т.д.)).

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее этих сроков, в указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. Однако, про сроки, связанные с отбыванием наказания в виде административного ареста в этой статье ничего не указывается, в связи с этим возникают проблемы с применением нового основания увольнения работника, предусмотренного последними изменениями внесенными в Трудовой кодекс Республики Беларусь 28 мая 2021 года.

Так, Законом Республики Беларусь от 28 мая 2021 г. № 114-З были внесены дополнения в п. 7 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь «Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя». Она была дополнена новыми основаниями таким как:

– отсутствие на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей [3].

В соответствии со ст. 6.6. Кодекса об Административных правонарушениях Республики Беларусь устанавливается, что «Административный арест состоит в содержании физического лица в условиях изоляции в местах, определяемых в соответствии с законодательными актами, и устанавливается на срок до пятнадцати суток, а за совершение правонарушений, предусмотренных частями 3 и 4 статьи 24.23 Кодекса, – на срок от пятнадцати до тридцати суток [2].

Так, увольнение по абз. 3 п. 7 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь применяется, только если работник подлежал административному аресту. В отношении административно задержанного работника данное основание увольнения не применяется;

– административный арест препятствует исполнению трудовых обязанностей. Иными словами, в связи с административным арестом работник не может исполнять свои трудовые обязанности. Полагаем, данное условие не будет выполняться, например, если срок ареста совпадает с периодом трудового или социального отпуска.

Как правило, административному аресту работника предшествует административное задержание. О случившемся с его работником наниматель может быть проинформирован, например, родственником сотрудника или правоохранительным органом. Отметим, что по просьбе задержанного правоохранительный орган в течение трех часов уведомляет о месте нахождения задержанного совершеннолетних членов его семьи, близких родственников, нанимателя, с которым задержанный состоит в трудовых отношениях.

Если работник подвергнут административному задержанию, это не означает, что впоследствии он будет арестован. Вместе с тем нанимателю при любом случае отсутствия работника на работе следует зафиксировать этот факт. В последующем при получении информации об административном аресте можно конкретизировать причины такого отсутствия. Как правило, оформляется докладная записка, составленная непосредственным руководителем работника. Также информация об отсутствии сотрудника может фиксироваться в акте.

Следует учесть, что применение взыскания в виде увольнения за отсутствие работника из-за его административного ареста является правом, а не обязанностью нанимателя. Поэтому он может ограничиться выговором, замечанием или лишением полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев либо вообще не применять взыскание к работнику.

В заключении следует отметить, что неотвратимость и тяжесть дисциплинарного взыскания выступают более сильными мотивирующими факторами для соблюдения дисциплины.

В целях охраны интересов работников порядок привлечения к дисциплинарной ответственности строго регламентирован Трудовым кодексом Республики Беларусь. Ни наниматель, ни коллектив организации в целом не могут выйти за установленные законом пределы привлечения к дисциплинарной ответственности.

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З в ред. Закона Республики Беларусь 28 мая 2021 г. № 114-З // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

2. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях 6 января 2021 г. № 91-З // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

3. Об изменении законов Закон Республики Беларусь от 28 мая 2021 г. № 114-З // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.