

## **Типичные ошибки, допускаемые нанимателями при привлечении работников к дисциплинарной ответственности**

**Блусенкова Анастасия Ивановна**

*аспирант*

*Белорусский государственный университет, Минск, Беларусь*

*E-mail: [blusenкова@tut.by](mailto:blusenкова@tut.by)*

### **Введение**

Актуальность темы доклада обосновывается реальной потребностью повышения эффективности института дисциплинарной ответственности в трудовом праве. В современных условиях экономического развития Республики Беларусь повышается значение строгого соблюдения трудовой дисциплины, возрастает потребность в совершенствовании трудового законодательства, регулирующего дисциплину труда, дисциплинарную ответственность, а также основания увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

Анализ судебной практики свидетельствует о том, что споры по делам о восстановлении на работе незаконно уволенных работников считаются одними из самых сложных трудовых дел и в целом споров, рассматриваемых общими судами. К сожалению, количество трудовых споров с каждым годом неуклонно возрастает, и причиной тому служат типичные ошибки, допускаемые нанимателями при привлечении работников к дисциплинарной ответственности.

Целью настоящего исследования является проведение комплексного анализа правоприменительной практики при наложении дисциплинарных взысканий за совершение работником дисциплинарного проступка и дальнейшее совершенствование правовых норм трудового законодательства о дисциплинарной ответственности.

### **Методы**

В ходе исследования использовались такие научные методы, как сравнительно-правовой, метод толкования правовых норм, а также комплексного анализа законодательства и конкретных примеров из судебной практики по вопросам незаконного привлечения работников к дисциплинарной ответственности.

### **Результаты**

Проведённый анализ показал, что на сегодняшний день дисциплинарная ответственность работника утрачивает своё воспитательное значение, поскольку основной мерой дисциплинарного взыскания становится увольнение.

Вместе с тем на практике нередко, на работников, совершивших дисциплинарные проступки, налагаются дисциплинарные взыскания, которые отменены в действующем законодательстве. Например, объявляется строгий выговор, либо работник переводится на нижеоплачиваемую работу на срок до трёх месяцев, либо на него налагается штраф. То есть зачастую наниматели необоснованно расширяют перечень дисциплинарных взысканий, хотя это они делать не вправе.

Вопреки требованию закона некоторые наниматели, не получив предварительного письменного объяснения работника, издают приказ о привлечении его к дисциплинарной ответственности, который вывешивается на стенде для ознакомления. Нанимателю следует помнить, что работник, не ознакомленный лично с приказом о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Если работник отказался дать письменное объяснение, наниматель должен составить об этом акт за подписью трёх присутствовавших при отказе работников. Работники кадровых и юридических служб составляют такие акты, но, в ходе судебного разбирательства часто выясняется, что лица, подписавшие данные акты, не присутствовали при отказе работника от дачи письменного объяснения, и акт составлен со слов нанимателя. Такой акт не имеет юридической силы. Тем не менее, в соответствии с п. 32 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»

[1] невыполнение нанимателем обязанности затребовать письменное объяснение от работника и неполучение такого объяснения не являются основанием для отмены дисциплинарного взыскания, если факт нарушения трудовой дисциплины подтверждён нанимателем представленными суду доказательствами.

На практике допускаются ошибки при составлении формулировок приказов о привлечении работников к дисциплинарной ответственности, многие приказы не отражают суть совершённого дисциплинарного проступка – противоправного виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником трудовых обязанностей, к примеру: «Лукашику С.П., экономисту по материально-техническому снабжению, объявить замечание за невыполнение указания начальника отдела». Из вышеуказанной формулировки не видно, в чём выразился дисциплинарный проступок, т.е. его суть, не отражена также дата его совершения, и в каком конкретно документе зафиксировано указание начальника отдела. Такой приказ будет признан незаконным, хотя в действительности проступок имел место, а поручение начальника отдела зафиксировано в протоколе оперативного совещания.

Результаты проведённого исследования конкретных примеров из судебной практики свидетельствуют, что иногда наниматели привлекают работников к дисциплинарной ответственности без учёта их вины. Например, при опоздании работника на работу по причине произошедшей в его квартире аварии в системе центрального отопления или экстренного обращения за медицинской помощью для члена своей семьи, для себя лично, иному лицу по пути следования на работу. В этих случаях нарушение трудовой дисциплины имеет место, но вины, даже в форме неосторожности, в действиях работника нет. Следовательно, привлечение работника к дисциплинарной ответственности будет признано незаконным.

В соответствии со статьёй 199 Трудового кодекса Республики Беларусь[2] за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Некоторые наниматели за одно и то же нарушение трудовой дисциплины, объявляя работнику замечание либо выговор, затем применяют крайнюю меру прекращения трудовых правоотношений – увольнение.

Как показывает судебная практика, часто нанимателями не соблюдаются сроки применения дисциплинарных взысканий, предусмотренные ст. 200ТК РБ: 1) не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске; 2) не позднее шести месяцев, а по результатам ревизии или проверки – не позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. Несоблюдение указанных сроков является основанием для отмены приказа о наложении дисциплинарного взыскания, а в случае увольнения работника оно будет признано незаконным и работник будет восстановлен на работе.

#### **Литература**

1. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь (2001) № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2001, № 39, 6/277; 2003, № 112, 6/375.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь (1999) № 296-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999, № 80, 2/70; 2005, № 120, 2/1134; 2006, № 86, 2/1215; № 106, 2/1230.
3. Кеник К.И. (2000) Судебная практика по трудовым делам / Науч. ред. В.И. Семенков, Г.Б. Шишко. Мн.: Амалфея, 2000.
4. Шишко Г.Б. (2005) Дисциплинарные взыскания и иные меры воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины // Юрист, № 12.
5. Савко И.Н. (2005) Порядок наложения дисциплинарного взыскания // ВЕСТНИК-ИНФО, № 47.
6. Томашевский К.Л. (2004) Памятка нанимателю по оформлению привлечения работника к дисциплинарной ответственности // Юрист, № 7.