

13.11.2015 – 19.11.2015, № 44

КОМПЕТЕНТНОЕ МНЕНИЕ

Главная статья

[Правила внутреннего трудового распорядка на предприятии: практические рекомендации работодателю](#)

Компетентное мнение

[Договор о полной материальной ответственности: современность и будущее](#)

[Трудовая дисциплина и Трудовой кодекс: будут ли изменения?](#)

[Организация правовой защиты коммерческой тайны на предприятии](#)

[Медиация и трудовые споры: поиск точек соприкосновения](#)

Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность: стоит ли ждать изменений?

Всем хорошо известно, что трудовые правоотношения, касающиеся каждого из нас, на сегодня урегулированы крайне устаревшим [Кодексом законов о труде Украины 1972 року](#) (далее – КЗоТ). Читая задекларированные в нем положения относительно той же трудовой дисциплины и дисциплинарной ответственности, каждый будто делает экскурс в историю Украины советских времен, четко понимая при этом всю полноту несоответствия указанных норм современным требованиям.

Ввиду жизненной необходимости адаптации трудового законодательства к требованиям сегодняшнего дня, уже много лет подряд в Верховной Раде появляются разные законопроекты Трудовых кодексов. С первых дней текущего года звучали многочисленные обещания наших политических деятелей, что до конца года в Украине должен быть принят новый Трудовой кодекс. И вот в начале ноября, а именно 05.11.2015, Верховная Рада Украины приняла в первом чтении очередной [проект Трудового кодекса Украины № 1658 от 27.12.2014](#) (далее – Законопроект). Хотя дальнейшая судьба этой инициативы пока не определена, учитывая указанные обстоятельства, предлагаем рассмотреть общие положения трудовой дисциплины и дисциплинарной ответственности в контексте задекларированных в Законопроекте норм.

Сразу отметим, что [проект Трудового кодекса от действующего КЗоТ](#) отличается четкой структурой и последовательностью изложенных норм, а также содержит много определений основных понятий трудового законодательства.

Так, [Законопроект](#) дает определения понятиям трудовой дисциплины и дисциплинарного проступка. Трудовая дисциплина – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным настоящим Кодексом, трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, правилами внутреннего трудового распорядка, нормативным актом работодателя и трудовым договором.

Дисциплинарным проступком согласно **Законопроекту** является невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей, возложенных на него в соответствии с настоящим Кодексом, трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, правилами внутреннего трудового распорядка, нормативным актом работодателя и трудовым договором.

Непосредственно правилам внутреннего трудового распорядка посвящена отдельная девятая глава **проекта Трудового кодекса**. Как устанавливается Законопроектом, внутренний трудовой распорядок определяет организацию и порядок работы, а также связанные с этим права и обязанности работодателя и работников. Работники должны своевременно и точно исполнять трудовые обязанности, определяемые работодателем согласно законодательству и трудовому договору, надлежащим образом исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, соглашениями, коллективным и трудовым договорами, удерживаться от действий, препятствующих другим работникам надлежащим образом исполнять свои трудовые обязанности.



Проект Трудового кодекса четко определяет, что привлечение к дисциплинарной ответственности возможно при наличии вины работника, который считается невиновным, если в ходе исполнения трудовых обязанностей он проявил такой уровень бдительности, который требовался от него согласно трудовому законодательству, коллективному и трудовому договорам, а также если он действовал при наличии обстоятельств необходимой обороны или крайней необходимости.

*Как и действующим **КЗоТ** ответственность за обеспечение трудовой дисциплины возлагается на собственника или уполномоченный им орган.* Работодатель должен организовать работу работников, создать условия для повышения производительности труда, обеспечения неприкосновенности личности работника, соблюдения трудовой и производственной дисциплины, неукоснительно соблюдать требования трудового законодательства и правил охраны труда, внимательно относиться к потребностям и запросам работников, улучшать условия их труда и быта.

Действующий **КЗоТ** регламентирует, что трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются трудовыми коллективами по представлению собственника или уполномоченного им органа и выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) на основе типовых правил. **Законопроект предлагает правила внутреннего трудового распорядка утверждать не трудовыми коллективами, а работодателем по согласованию с профсоюзом, а если работодатель является субъект малого предпринимательства, он утверждает их самостоятельно.** Утвержденные правила не могут противоречить трудовому законодательству, соглашениям и коллективному договору, а также нормативным актам работодателя, согласованным с указанным выборным органом (представителем) профсоюзной организации.

Взяв за основу Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утвержденные **постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам** (по согласованию с ВЦСПС от 20.07.84 г. № 213), **проект Трудового кодекса** определяет четкий перечень положений, которые должны регламентироваться правилами внутреннего трудового распорядка, а именно:

- 1) организация труда, условия пребывания работников на территории юридического лица во время выполнения работы и после ее окончания;
- 2) порядок принятия и увольнения с работы работников;
- 3) основные права и обязанности работников и работодателя;

- 4) рабочее время и порядок его использования;
- 5) время отдыха;
- 6) поощрительные выплаты и другие поощрения за добросовестную работу, а также основания их применения;
- 7) порядок привлечения к ответственности работодателя и работника согласно закону;
- 8) другие положения.

Соблюдение трудовой дисциплины, как и раньше, обеспечивается "путем создания необходимых организационных и экономических условий для нормального высокопроизводительного труда, сознательного отношения к работе, методами убеждения, воспитания, поощрения за добросовестную работу". К работникам, недобросовестно исполняющим трудовые обязанности, в случае необходимости применяются меры дисциплинарного взыскания.

Законопроектом среди оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя оставлено неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. Так, статья 92 Законопроекта определяет, что трудовой договор может быть расторгнут в случае систематического неисполнения или ненадлежащего исполнения работником трудовых обязанностей без уважительных причин. При этом систематическим считается неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей работником, к которому по меньшей мере дважды в течение года применялось дисциплинарное взыскание и на день нарушения эти взыскания не сняты.

Ответственности сторон трудовых правоотношений посвящена книга восьмая [проекта Трудового кодекса](#). В частности, основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности является нарушение им трудовой дисциплины. При этом *Законопроект четко определяет, что привлечение к дисциплинарной ответственности возможно при наличии вины работника, который считается невиновным, если в ходе исполнения трудовых обязанностей он проявил такой уровень бдительности, который требовался от него согласно трудовому законодательству, коллективному и трудовому договорам, а также если он действовал при наличии обстоятельств необходимой обороны или крайней необходимости.*

Начиная с 1991 года за нарушения трудовой дисциплины к работнику применялись выговор и увольнение. Кроме того, действующий [КЗоТ](#) предусматривает, что законодательством, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников и другие дисциплинарные взыскания. Это касается государственных служащих, судей, прокуроров, работников железнодорожного транспорта и таможенной службы и др. К таким лицам, кроме общих (выговоры и увольнение), сегодня могут применяться: понижение в классном чине или должности, лишение наград и отличий, увольнение с лишением классного чина. Условия применения тех или других специальных взысканий, сроки и порядок их наложения, как правило, четко регламентированы соответствующими специальными нормами.



Учитывая устоявшуюся практику проектом Трудового кодекса предусмотрено составление работодателем или по его поручению должностным лицом соответствующего акта с целью фиксации отказа работника от предоставления объяснений.

В Законопроекте предлагается дисциплинарные взыскания дополнить еще и замечанием, кроме того оставлена возможность применения других видов дисциплинарных взысканий для отдельных категорий работников.

Относительно сроков применения взысканий **Законопроектом** определено, что оно может применяться не позднее чем в течение месяца со дня выявления дисциплинарного проступка без учета времени отсутствия работника на работе независимо от причин, а также времени производства в уголовном деле или в деле об административном правонарушении в связи с противоправными действиями работника.

*Как и по действующим нормам **КЗоТ** до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать от работника, нарушившего трудовую дисциплину, предоставление письменных объяснений.* Кодекс регламентирует, что отказ не мешает применению дисциплинарного взыскания. Но в современной судебной практике собственнику необходимо предоставить доказательства того, что он требовал письменные объяснения от работника. Разумеется, таким доказательством, как правило, является составленный в произвольной форме при участии свидетелей соответствующий акт. Учитывая устоявшуюся практику, **Законопроект** также предусмотрел составление работодателем или по его поручению должностным лицом соответствующего акта с целью фиксации отказа работника от предоставления объяснений.

Относительно же порядка применения дисциплинарного взыскания, то **Законопроектом** определен срок, в течение которого работника под расписку уведомляют о соответствующем приказе – не позднее чем в течение недели со дня подписания приказа (распоряжения), причем день представления работнику для ознакомления с приказом признается днем наложения дисциплинарного взыскания. При отказе работника от ознакомления с приказом (распоряжением) также предусмотрено составление соответствующего акта.

Дисциплинарные взыскания, как и раньше, применяются органом (лицом), которому предоставлено право заключения трудового договора. К работникам, занимающим выборные должности, дисциплинарные взыскания применяются органами, которые их избрали, если иное не предусмотрено законом, уставами или другими учредительными документами юридических лиц.

Дополнительно хотелось бы отметить, что в **проекте Трудового кодекса** отдельная глава посвящена ответственности работодателя. Как устанавливает статья 374 Законопроекта работодателя, виновные в нарушении норм трудового законодательства, невыполнении условий коллективных договоров и соглашений, привлекаются к дисциплинарной, материальной, административной или криминальной ответственности согласно закону. Регламентирована и материальная ответственность работодателя за вред, причиненный имуществу работника, за невыполнение обязанностей по предоставлению работнику материальных благ и услуг, за причинение морального вреда и пр. Также определено, что работодатель несет ответственность перед работником лишь при условии, что он не докажет, что вред причинен вследствие действия непреодолимой силы.

ВЫВОД:

Как видим, кардинальных изменений в законодательном регулировании трудовой дисциплины и дисциплинарной ответственности нам ожидать не стоит. Однако, возможно, именно это является залогом сохранения, на фоне общих интеграционных процессов, устоявшейся практики каждого отдельного предприятия самостоятельно определять основные положения по вопросам трудовой дисциплины с учетом собственных внутренних нужд и специфики труда.

**Любовь Игнатова,
адвокат, старший юрист
ЮФ "Дмитриева и Партнеры"**



© ТОВ «Інформаційно-аналітичний центр «ЛІГА», 2015.

© ТОВ «ЛІГА ЗАКОН», 2015.

© ТОВ "Інформаційно-аналітичний центр "ЛІГА", 2015
© ТОВ "ЛІГА ЗАКОН", 2015

