

## **ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ НОРМ О ДИСЦИПЛИНЕ ТРУДА К РУКОВОДИТЕЛЮ ОРГАНИЗАЦИИ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЮ**

**Коростелёв Андрей Александрович**

студент, Челябинский государственный университет (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»), РФ, г. Челябинск

**Аннотация.** Автор анализирует специфику дисциплинарной ответственности руководителя организации и его заместителя как следствия особого правового режима регулирования труда данных лиц. Рассмотрены нормы трудового права, регламентирующие повышенную дисциплинарную ответственность руководителя организации и его заместителя. Проанализированы проблемные вопросы применения норм о дисциплине труда к указанным лицам. Сформулированы рекомендации по преодолению рассмотренных проблем.

**Ключевые слова:** дисциплинарная ответственность, работодатель, руководитель организации, заместитель руководителя организации, дисциплинарное взыскание, представительные органы работников.

Статья 195 Трудового кодекса Российской Федерации [2] (далее – ТК РФ) указывает, что работодателями могут привлекаться к дисциплинарной ответственности по запросу представительного органа трудящихся руководители организаций, их заместители при нарушениях ими законодательства, других правовых актов, соглашений, положений коллективного трудового договора.

Как правильно отмечает А.Я. Петров, положения ст. 195 ТК РФ в полной мере не соответствуют ее названию, так как в нем по существу отсутствует норма по привлечению к дисциплинарной ответственности отмеченных категорий работников [12, с. 25].

Руководитель организации - физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе, выполняет функции ее единоличного исполнительного органа [14].

Особенность дисциплинарной ответственности лежит в особом правовом режиме регулирования труда руководителей организаций. Несмотря на то, что в международных актах МОТ и национальном законодательстве европейских государств руководитель рассматривается в качестве субъекта трудового права, законодательство и судебная практика Европы опираются на то, что трудовое право в качестве отрасли создано для защиты прав нижестоящих работников [9, с. 15].

Специфичный правовой режим регламентации труда руководителей определен также свойствами выполняемой ими трудовой функции. Несомненно, что руководители, участвуя как орган юридического лица в производственной деятельности, может нанести работодателю и организации более серьезный ущерб, по сравнению с тем, который может быть нанесен нижестоящим работником. Поэтому трудовое право государств Европы определяет повышенную ответственность по отношению к руководящим работникам. По такому же пути последовало и трудовое законодательство России, выделяя руководителей организаций в качестве отдельной категории работников и закрепляя для нее специфику дисциплинарной и других видов ответственности [10, с. 19].

Согласно ст. 195 ТК РФ к руководителю организации могут быть применены дисциплинарные

взыскания, установленные ст. 192 ТК РФ, т.е. замечание, выговор либо увольнение по соответствующим основаниям. При этом, как уже отмечено, ТК РФ отягчает положение руководителя организации по сравнению с другими работниками, предусматривая дополнительные основания для его увольнения:

- принятие необоснованного решения, повлекшее за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- отстранение от должности руководителя предприятия-должника согласно законодательству о банкротстве (п. 1 ст. 278 ТК РФ);
- принятие со стороны уполномоченного органа организации либо собственника ее имущества, либо уполномоченного собственника решения по прекращению трудового договора (п. 2 ст. 278 ТК РФ);
- в иных случаях, которые предусмотрены в трудовом договоре руководителя (п. 3 ст. 278 ТК РФ) [13, с. 153].

Также повышенную дисциплинарную ответственность руководителя можно усмотреть и в обязанности в некоторых случаях привлечь его к указанной ответственности. Общее правило закрепляет право работодателя, а не его обязанность при совершении работником дисциплинарного проступка наложить на него дисциплинарное взыскание (ст. 192 ТК РФ). В это же время, по ст. 195 ТК РФ, работодатели обязаны применять к руководителям организаций дисциплинарные взыскания, в том числе, увольнения, когда находят свое подтверждение факты нарушения, указанные представительным органом работников, о несоблюдении руководителями организаций законодательства, других правовых актов, соглашений, положений коллективного трудового договора [13, с. 154].

В соответствии с федеральным законодательством, положением о дисциплине, уставом, действующим для некоторых категорий трудящихся, руководители предприятий могут быть привлечены и к прочим видам дисциплинарных взысканий [14]. Так, согласно Положению о дисциплине работников железнодорожного транспорта (утв. Постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 621 [5]) определен перечень нарушений дисциплины, за совершение которых могут привлекаться к ответственности руководители предприятий в этой области.

Отметим еще одну проблему. Как пояснено выше, кроме общих оснований для увольнения за нарушение трудовых положений руководители организаций могут быть уволены также по дополнительным основаниям, установленных законом. Отметим, что указанные основания для увольнения руководителей организаций являются новеллой ТК РФ, выражающей позицию защиты стороны трудовых отношений, которая несет ответственность за результаты профессиональной деятельности организаций [9, с. 17]. К числу подобных оснований увольнения руководителей, например, относится однократное грубое нарушение ими закрепленных трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 ТК РФ). Законодательством не определено, что считается грубым нарушением трудовых обязанностей со стороны руководителя. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № в п. 49 отмечает, что вопрос по поводу того явилось ли нарушение грубым, решаться должен судом, учитывая конкретные обстоятельства каждого дела. При этом обязанность доказывания, что это нарушение действительно было совершено и являлось грубым, лежит на работодателях. В качестве такого нарушения трудовых обязанностей руководителями организаций стоит, в частности, оценивать неисполнение закрепленных трудовым договором обязанностей этих лиц, которое могло привести к причинению вреда здоровью трудящихся либо причинение материального ущерба предприятию [7]. Грубыми нарушениями судебная практика считает также превышение руководителями своих должностных полномочий или их использование с корыстными целями [11, с. 86]. Как отмечает А.С. Горячев, отсутствие четкого правового определения понятия однократного грубого нарушения руководителями организаций установленных трудовых обязанностей создает возможности разной трактовки действий

руководителей. Это серьезный законодательный пробел может привести на практике к неправомерным увольнениям. Виден и мотив применения работодателями данной нормы как основания для увольнения руководителей - при расторжении договора с руководителями при совершении дисциплинарного проступка им можно будет не выплачивать предусмотренную договором компенсацию [9, с. 18]. Представляется, что в ТК РФ необходимо закрепить определение понятия данного нарушения руководителем предприятия своих трудовых обязанностей.

Важным практически является вопрос по поводу того, кто имеет право налагать на руководителей, которые являются высшими должностными лицами предприятий, дисциплинарные взыскания. Видно, что по содержанию ч. 3 ст. 20 ТК РФ привлечь директора к дисциплинарной ответственности имеет право исключительно работодатель, т.е. то лицо, которое обладает правомочием заключить с ним трудовой договор. Таким образом, в обществе с ограниченной ответственностью им будет общее собрание участников (в лице председателя или другого участника), либо совет директоров (при его наличии) (п. 1 ст. 40 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ [4]), в акционерном обществе - соответственно председатель общего собрания акционеров (при отсутствии совета директоров) или совет директоров (п. 3 ст. 69 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ [3]). Однако, как пишет А.С. Горячев, «вопросы применения к руководителю дисциплинарных взысканий не отнесены законом к компетенции общего собрания акционеров или совета директоров. Учитывая, что компетенция общего собрания и совета директоров в законе установлена исчерпывающе, общество вообще не сможет уволить руководителя в случае совершения им дисциплинарного проступка» [9, с. 15]. Таким образом, чтобы минимизировать риски при привлечении руководителя к дисциплинарной ответственности в уставе общества стоит конкретизировать, лицо, которое будет являться по отношению к руководителю работодателем для наложения на него дисциплинарного взыскания.

Как отмечают Е.В. Аббасова, В.А. Васильев, настоящая редакция ст. 195 ТК РФ, которая призвана регулировать конфликтные ситуации между представительными органами работников и руководителями, мало пригодна для решения сложных конфликтов. В известной степени эта статья декларирована, дает возможность виноватым в подобном конфликте руководителям если и не избежать полностью ответственности, то вместо заслуженного увольнения отделываться замечанием или выговором, так как решение данного вопроса относится к компетенции работодателя. Уход же от правильного решения таких вопросов, зачастую, только углубляет конфликтную ситуацию.

Как указывают данные авторы, практика свидетельствует, что в указанных ситуациях должен быть более широким круг полномочий представительных органов коллективов работников. Не может быть одинаковым подход к разрешению конфликтов различной сложности [8, с. 27]. Представляется, что в ТК РФ целесообразно определить, что в исключительно сложных ситуациях требования представительных органов работников об увольнении виновных должностных лиц должны удовлетворяться, без замены наказаний другими дисциплинарными взысканиями (замечание, выговор). Конкретно речь идет о длительной задержке заработной платы по вине должностных лиц, нарушениях по этой же причине правил охраны труда, приведших к тяжким последствиям, игнорировании руководителями коллективных договоров.

Усиление требовательности к виновным в трудовых конфликтах отвечает утвержденной Правительством РФ 5 июня 2015 г. Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015 - 2020 гг.) [6].

## **Список литературы:**

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) [Текст] // Собрание законодательства РФ. - 2014. - № 41. - Ст. 4398.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Текст] // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.

3. Об акционерных обществах: Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ [Текст] // Собрание законодательства РФ. - 1996. - № 1. - Ст. 1.
4. Об обществах с ограниченной ответственностью: Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ [Текст] // Собрание законодательства РФ. - 1998. - № 7. - Ст. 785.
5. Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 № 621 [Текст] // Собрание актов Президента и Правительства РФ. - 1992. - № 9. - Ст. 608.
6. Об утверждении Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015 - 2020 годы): Распоряжение Правительства РФ от 05.06.2015 № 1028-р [Текст] // Собрание законодательства РФ. - 2015. - № 24. - Ст. 3508.
7. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 [Текст] // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2007. - № 3.
8. Аббасова, Е.В. Развитие управления дисциплиной труда представительными органами работников [Текст] / Е.В. Аббасова, В.А. Васильев // Российская юстиция. - 2016. - № 2. - С. 27-29.
9. Горячев, А.С. Особенности дисциплинарной ответственности руководителя [Текст] / А.С. Горячев // Право и экономика. - 2005. - № 4. - С. 15-23.
10. Лютов, Н.Л. Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации с точки зрения трудового права [Текст] / Н.Л. Лютов // Трудовое право. - 2003. - № 2. - С. 19-22.
11. Нуртдинова, А.Ф. Дисциплинарная ответственность. Увольнение [Текст] / А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова // Трудовое право. - 2002. - № 7 (29). - С. 86-91.
12. Петров, А.Я. Ответственность по российскому трудовому законодательству: вопросы совершенствования ТК РФ [Текст] / А.Я. Петров // Российская юстиция. - 2015. - № 8. - С. 25-28.
13. Текутьев, Д.И. Правовой механизм повышения эффективности деятельности членов органов управления корпорации [Текст] / Д.И. Текутьев. - М.: Статут, 2017. - 176 с.
14. Терехова, Ю.К. Дисциплинарные взыскания. Отстранение от работы [Текст] / Ю.К. Терехова // СПС КонсультантПлюс, 2006.