

Применение дисциплинарных взысканий

Все работодатели имеют свою интерпретацию понятия о «дисциплинарных взысканиях», которая не всегда совпадает с мнением законодателя и суда. У работников же, зачастую такого понимания ещё меньше. Отсюда и, неправомерная практика их применения. Что это такое, какие существуют виды дисциплинарных взысканий, как они должны применяться устанавливается Трудовым Кодексом (далее - ТК РТ), иными нормативно-правовыми актами сферы труда, а также практикой право-применения (применение норм закона различными уполномоченными лицами, работодателями, органами надзора в сфере труда и прочее).

Встречающиеся на практике нарушения положений закона, связанных с применением дисциплинарных взысканий.

То, что особо обращает на себя внимание – некоторые работодатели принимают у себя перечень видов дисциплинарных взысканий, которые законом не предусмотрены. Следует заметить, что допустимый перечень закреплён в законе, в ТК РТ (ст. 62 ТК), а также может быть установлен в иных нормативно-правовых актах, например, в уставах или положениях, утверждённых Правительством РТ и регулирующих правоотношения отдельных категорий работников. Но, как правило, работникам с такими актами не приходится встречаться.

Допустимые дисциплинарные взыскания согласно ТК РТ:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- *расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях, установленных законодательством.*

Однако на практике не редко можно встретить такие виды взысканий как:

- Предупреждение;
- Устное замечание;
- Выговор с предупреждением;
- и даже «Лишение премии».

Таким образом, можно сделать вывод, что вышеперечисленные меры взысканий, применяемые на практике, противоречат трудовому законодательству. Это должны быть меры из перечня, установленного Трудовым кодексом РТ.

Ещё одно нарушение - Лишение премии не может рассматриваться как дисциплинарное взыскание. Вообще премия, это поощрение за примерное выполнение трудовых обязанностей и соблюдение дисциплины, или достижение каких-либо результатов работы (ст. 61, 139 и 142 ТК РТ).

«Статья 61. Поощрение за труд

1. Работодатель вправе применять различные виды поощрений работников за успехи в труде.

2. Виды поощрений работников и порядок их применения определяются законодательством Республики Таджикистан, актами работодателя, трудовым договором, соглашением и коллективными договорами».

Как правило, у работодателя предусмотрены основания премирования (в положениях о премировании, но может быть и только приказ индивидуального характера), и отсутствие вот этих оснований или их наличие будет поводом для лишения премии или ее выплаты. Только так, а не в порядке применения дисциплинарного взыскания работник может быть лишен премии. Такой тонкий момент работодатели часто упускают из виду и/или, ввиду неправильной интерпретации норм закона неправильно применяют дисциплинарные взыскания.

Из этого следует:

- а) для премирования или «депремирования» у работодателя должен быть регулирующий эти вопросы внутренний нормативный акт, как правило это «Положение о премировании»;*
- б) что лишение премии нельзя применять в качестве дисциплинарного взыскания;*
- в) не выплата премии может быть применена в случае, если отсутствуют или отпали основания для выплаты.*

Другим, немаловажным нарушением порядка применения дисциплинарных взысканий, является применение одновременно двух и более взысканий за один дисциплинарный проступок. На практике можно встретить назначение работодателями работнику особо строгих или даже жёстких взысканий путём присоединения к одному, «основному», как они считают, взысканию ещё одного или более дисциплинарных взысканий, что не допустимо (ст. 63 ТК РТ).

Ст. 63 ТК РТ:

«... 4. За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применен о только одно дисциплинарное взыскание...».

То есть, при выборе применяемого дисциплинарного взыскания, следует взвесить значение совершённого работником дисциплинарного проступка, тяжесть последствий, повторность (или её отсутствие), отношение самого работника к совершенному поступку и исходя из этого выбирать и применять наиболее подходящий вид дисциплинарного взыскания, но никак не несколько «подходящих», как может показаться.

Выводы и рекомендации

Итак, в заключение хотелось бы сказать, что, хотя на первый взгляд дисциплинарные взыскания и их применение далеко не самая сложная вещь в трудовых правоотношениях, на деле же в каждой конкретной ситуации всегда имеется риск неверного применения дисциплинарных взысканий, что может накапливаться у работодателей годами. А это, риск быть привлечённым к ответственности. Чтобы подобное не происходило, следует внимательно анализировать все детали дела.