

УДК 338.12

Р. А. Карданов

ФГБОУ ВПО «Государственный морской университет им. Адмирала Ф.Ф. Ушакова»

НЕНАДЛЕЖАЩЕЕ ИСПОЛНЕНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ КАК ОСНОВАНИЕ ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКА К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Ключевые слова: дисциплинарное взыскание, дисциплинарная ответственность, ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, работник, работодатель.

Статья 21 Трудового кодекса РФ устанавливает обязанность работника добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором. Пункт 5 ст. 81 ТК РФ предусматривает возможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Вместе с тем, как показывает практика, при расторжении трудового договора по вышеуказанному основанию, а также при наложении дисциплинарного взыскания за неисполнение либо ненадлежащее исполнение обязанностей, работодателем допускаются ошибки, которые приводят к отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания. Одной из главных ошибок является привлечение работника к дисциплинарной ответственности за неисполнение либо ненадлежащее исполнение обязанностей, которые не возложены на него трудовым договором.

Цель данного исследования – выявление основных проблем привлечения к дисциплинарной ответственности за неисполнение либо ненадлежащее исполнение работником обязанностей, которые не возложены на него трудовым договором, а также предложение идей по совершенствованию законодательства для разрешения данных проблем.

Метод и материалы исследования – изучение и анализ законодательства РФ и судебной практики по данной категории споров.

R. A. Kardanov

State Maritime University. Admiral F.F. Ushakova

IMPLEMENTATION OF PERFORMANCE RESPONSIBILITIES AS THE BASIS FOR ATTRACTING THE WORKER TO DISCIPLINARY RESPONSIBILITY

Keywords: disciplinary action, disciplinary responsibility, improper performance of labor duties, employee, employer.

Article 21 of the Labor Code of the Russian Federation establishes the obligation of an employee to faithfully fulfill his labor duties assigned to him by an employment contract. Clause 5, Article 81 of the Labor Code of the Russian Federation provides for the possibility of termination of an employment contract at the initiative of the employer for repeated non-performance by an employee of work obligations without good reason, if he has a disciplinary action.

At the same time, as practice shows, when terminating an employment contract for the above grounds, as well as when imposing a disciplinary sanction for failure to perform or improper performance of duties, the employer makes mistakes that lead to the cancellation of the order imposing a disciplinary sanction. One of the main mistakes is to bring the employee to disciplinary responsibility for the failure to perform or improper performance of duties that are not assigned to him by the employment contract.

The purpose of this study is to identify the main problems of disciplinary liability for non-performance or improper performance of duties by an employee that are not assigned to him by an employment contract, as well as proposing ideas for improving legislation to resolve these problems.

The method and materials of the study – the study and analysis of the legislation of the Russian Federation and judicial practice in this category of disputes.

Статья 21 ТК РФ предусматривает обязанность работника добросовестно исполнять возложенные на него трудовые обязанности. Данные трудовые обязанности закрепляются трудовым договором, должностным регламентом, иным документом. Статья 60 ТК РФ

запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Нарушение данного требования противоречит и основной

обязанности работодателя, установленной статьей 22 ТК РФ, согласно которой работодатель обязан предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

Вместе с тем, на практике часто возникают ситуации, когда работодатель обязывает работника исполнять трудовые обязанности, не предусмотренные трудовым договором, должностным регламентом либо иным документом. Так, работодатель К. требовал от специалиста по исследованию рынка С., в чьи должностные обязанности входит исследование цен конкурентов, анализ и отправление отчетов в центральный офис, заниматься погрузочно – разгрузочными работами, которые в его трудовые обязанности не входят¹. Данные действия работодателя являются незаконными, поскольку в соответствии с вышеперечисленными статьями ТК РФ работодатель не в праве требовать от работника выполнение трудовых обязанностей, не обусловленных трудовым договором. Вместе с тем, законом устанавливаются случаи, когда работодателем допускается требовать от работника выполнять трудовые обязанности, не обусловленные трудовым договором. Данные случаи можно поделить на 2 группы:

1. Без письменного согласия работника (к таким случаям относятся:

1) катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, голод землетрясение, эпидемия или эпизоотия и в любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ст. 72.2 ТК РФ);

2) простой (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызва-

ны чрезвычайными обстоятельствами (ст. 72.2 ТК РФ);

3) перемещение работника у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72.1 ТК РФ));

2. С письменным согласием работника (к таким случаям относятся:

1) перевод работника на другую работу у того же работодателя на срок до одного года (ст. 72.2 ТК РФ);

2) замещение временно отсутствующего работника (ст. 72.2 ТК РФ);

3) перевод на работу требующую более низкой квалификации (ст. 72.2 ТК РФ);

4) перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ)).

Вместе с тем, в должностных инструкциях, должностных регламентах, иных документах, определяющих круг должностных обязанностей работника, можно встретить фразы следующего содержания «Выполнять иные поручения руководителя» или «Выполнять разовые поручения руководителя». Данная формулировка часто становится основным средством воздействия работодателя на работника при требовании от работника выполнения обязанностей, не возложенных на него трудовым договором, а также основным средством защиты в случае возникновения трудовых споров. Конечно, в трудовом договоре, должностном регламенте, должностной инструкции трудно предусмотреть все должностные обязанности, поэтому вышеуказанные формулировки не противоречат трудовому законодательству РФ. Однако, в соответствии со ст. 37 Конституции РФ, ст. 2 ТК РФ гарантируется свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности. Таким образом работодатель не вправе ссылаться на данные формулировки при требовании от работника выполнение обязанностей, не возложенных

¹ [Электронный ресурс] <https://www.yurist-online.net/question/10954> (дата обращения: 04.12.2018).

на него трудовым договором, а также в случае возникновения трудовых споров.

Вместе с тем, позиция судов по данной категории дел неоднозначная.

Так, гражданин С. обратился в суд с оспариванием приказа работодателя об объявлении выговора. Согласно обстоятельствам дела, приказом директора по снабжению с целью надлежащего контроля за соблюдением условий хранения материальных ценностей на складах структурных подразделений, на С. возложена обязанность провести проверку условий хранения ТМЦ, оборудования в период с ДД.ММ.ГГ по ДД.ММ.ГГ на структурных подразделениях и по результатам проверки каждого СП представлять директору ДМТС отчет в письменной форме в последний день проверки структурного подразделения. Не согласившись с данным приказом С. обратился со служебной запиской на имя директора по снабжению филиала предприятия в которой указал, что поручение работы по приказу от ДД.ММ.ГГ является работой, не предусмотренной его должностной инструкцией и трудовыми обязанностями; ему не предоставлена работа согласно должностным обязанностям и трудовому договору. Приказом от ДД.ММ.ГГ гр. С. объявлен выговор за неисполнение трудовых обязанностей, возложенных на него приказом от ДД.ММ.ГГ.

Не согласившись с данным приказом, С. обратился в суд с заявлением об отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания. Воркутинский городской суд отказал гр. С. В удовлетворении требований, указав, что согласно п. 2.1.2 должностной инструкции работник обязан выполнять распоряжения непосредственных руководителей, не предусмотренные должностной инструкцией, но относящихся к задачам и направлениям деятельности. Верховный суд Республики Коми не согласился с выводами Воркутинского городского суда, указав, что ссылка на вышеуказанный пункт должностной инструкции не может быть принята во внимание, поскольку возложение на работника обязанностей по всем видам деятельности ДМТС, не связанных с трудовой функцией, определенной заключенным трудовым договором, нарушает принцип

определенности выполняемой работником трудовой функции².

Однако в судебной практике существует и другой, прямо противоположный подход. Так Краснодарский краевой суд отказал гражданину Л. В удовлетворении апелляционной жалобы по делу об оспаривании наложения дисциплинарного взыскания, указав, что иные поручения должны быть связаны только с профессиональной деятельностью ветсанэксперта, приняты быть не могут, т.к. противоречат п. 2.9 должностной инструкции, согласно которому ветсанэксперт подразделения выполняет иные поручения начальника подразделения³.

Как показывает судебная практика, наложение дисциплинарного взыскания за невыполнение таких «разовых» или «иных» поручений руководителя при рассмотрении трудовых споров признается незаконным. Так Решением Бутырского районного суда г. Москвы от 07 сентября 2012 года, которое определением определением СК по гражданским делам Московского городского суда от 12 ноября 2012 г. № 11-26869 пришла к выводу о незаконности применения дисциплинарного взыскания за невыполнение «других поручений руководителя аппарата, определяемых служебной необходимостью»⁴.

Вместе с тем, в судебной практике встречается и противоположная позиция по данному вопросу. Так, Липецкий областной суд не согласился с выводами Левобережного районного суда г. Липецка о том, что в действиях гр. В. отсутствует состав дисциплинарного проступка, указав, что в соответствии с должностным регламентом гр. В. обязан выполнять другие поручения начальника и заместителя начальника, невыполнение которых и вменялись ему в его вину⁵.

Анализ судебной практики позволяет сделать вывод, что неоднозначность

² Определение Верховного суда Республики Коми от 14.06.2012 № 33-2195АП/2012.

³ Апелляционное определение СК по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 03 июля 2012 г. по делу №33-12106/12.

⁴ Определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 12 ноября 2012 г. №11-26869.

⁵ Апелляционное определение СК по гражданским делам Липецкого областного суда от 10.09.2012 по делу № 33-2170/2012.

судебной практики вызвана отсутствием легального закрепления выполнения «иных» или «разовых» поручений руководителя. В связи с этим, для устранения пробелов в законодательстве и во избежании принятия неправомερных судебных решений, считаю необходимым внести соответствующие изменения в Трудовой кодекс РФ, а именно законодательно, путем введения части 2 статьи 60 Трудового кодекса РФ закрепить выполнение «разовых», «иных» поручений руководителя, изложив в следующей редакции: «Работодатель вправе требовать от работника выполнение иных поручений, не закрепленных в трудовом договоре (должностном регламенте, должностной инструкции), которые не выходят за рамки возложенных на работника должностных обязанностей».

Кроме того, как показывает судебная практика, одной из ошибок работодателя при возложении на работника должностных обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, является восприятие в качестве согласия молчание работника либо фактическое приступление к выполнению возложенных обязанностей. Так, гр. С. Обратилась в суд с заявлением об отмене приказа о возложении генеральным директором Общества должностных обязанностей генерального директора путем совмещения, поскольку письменного согласия на выполнение данных обязанностей она не давала. Генеральный директор С. против удовлетворения заявления возражал, указывая, что истица фактически одобрила его приказ, приступив к выполнению возложенных на нее обязанностей. Однако судья с данными выводами ответчика не согласился, указав, что приступление к выполнению обязанностей не свидетельствует о наличии согласия работника с действиями работодателя, так как исполнение обязанностей в этой ситуации со стороны истицы могло быть продиктовано необходимостью исполнения изданного приказа с целью соблюдения трудовой дисциплины⁶.

Таким образом, во избежании данной ошибки при привлечении работника к дисциплинарной ответственности,

⁶ Решение Ливенского районного суда Орловской области по делу № 1/2-924/2015 М-799/2015 от 24.06.2015.

считаю необходимым дополнить ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ следующими изменениями: «Молчание работника, либо фактическое приступление работника к исполнению возложенных на него дополнительных обязанностей без письменного согласия, не является согласием работника на выполнение дополнительных обязанностей и не допускается».

На основании вышеизложенного я пришел к следующим выводам:

1) возложение работодателем на работника обязанностей, не обусловленных трудовым договором, а также привлечение работника к дисциплинарной ответственности за невыполнение (ненадлежащее выполнение) таких обязанностей, не допускается, поскольку противоречит ст. 37 Конституции РФ, ст. 22, 60 ТК РФ;

2) формулировка «выполнять иные (другие, разовые) поручения руководителя» не противоречит трудовому законодательству РФ, однако такие поручения не должны выходить за рамки трудовой функции работника;

3) судебная практика по вопросу привлечения к дисциплинарной ответственности работника за невыполнение таких поручений весьма неоднозначная. Согласно первому подходу, работодатель не вправе требовать от работника выполнять поручения, которые не обусловлены его трудовой функцией, а следовательно привлечение к ответственности за невыполнение (ненадлежащее выполнение) таких поручений является незаконным. Согласно второму подходу, неисполнение иных поручений, независимо от того, связаны ли они с трудовой функцией работника или нет, является основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности;

4) неоднозначность судебной практики вызвана отсутствием легального закрепления выполнения «иных» или «разовых» поручений руководителя. В связи с этим, для устранения пробелов в законодательстве и во избежании принятия неправомερных судебных решений, необходимо внести соответствующие изменения в Трудовой кодекс РФ, а именно законодательно, путем введения части 2 статьи 60 Трудового кодекса РФ закрепить выполнение «разовых», «иных» поручений руководителя, изложив

в следующей редакции: «Работодатель вправе требовать от работника выполнение иных поручений, не закрепленных в трудовом договоре (должностном регламенте, должностной инструкции), которые не выходят за рамки возложенных на работника должностных обязанностей»;

5) другой проблемой по данной категории дел является восприятие в качестве согласия молчание работника либо фактическое приступление к выполне-

нию возложенных обязанностей. Для решения данной проблемы считаю необходимым дополнить ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ следующими изменениями: «Молчание работника, либо фактическое приступление работника к исполнению возложенных на него дополнительных обязанностей без письменного согласия, не является согласием работника на выполнение дополнительных обязанностей и не допускается».

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // СПС Консультант Плюс (дата обращения 04.12.2018).
2. Трудовой кодекс РФ (принят Государственной Думой 21.12.2001, одобрен Советом Федерации 26.12.2001 года) // СПС Консультант Плюс (дата обращения 04.12.2018).
3. Определение Верховного суда Республики Коми от 14.06.2012 № 33-2195АП/2012 [Электронный ресурс]. URL: <http://sudrf.kodeks.ru/rospravo/document/459530489> (дата обращения 04.12.2018).
4. Апелляционное определение СК по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 03 июля 2012 г. по делу № 33-12106/12 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/100519933> (дата обращения 04.12.2018).
5. Апелляционное определение СК по гражданским делам Липецкого областного суда от 10.09.2012 по делу № 33-2170/2012 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/100675078> (дата обращения 04.12.2018);
6. Определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 12 ноября 2012 г. № 11-26869 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/57659034> (дата обращения 04.12.2018);
7. Решение Ливенского районного суда Орловской области по делу № 1/2-924/2015 М-799/2015 от 24.06.2015 [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/spsAgjstUu1b/> (дата обращения 04.12.2018).