

Секция «Юриспруденция»

К вопросу об особенностях дисциплинарной ответственности руководителя организации

Ворончук Ирина Олеговна

Аспирант

Белорусский государственный университет, юридический, Минск, Беларусь

E-mail: de-ja-vju@yandex.ru

В юридической литературе категория ответственности рассматривается как в положительном (точное и неукоснительное выполнение трудовых обязанностей, определенные личностные и профессиональные качества), так и в негативном (последствие неисполнения трудовых обязанностей) смыслах.

Применительно к руководителю организации данный термин употребляется нередко в обоих смыслах, так, например, как указывает А.И. Ореховский, высокий уровень ответственности руководителя организации связан с тем, что «именно от руководителя во многом зависит и общая дееспособность коллектива, и оперативность решения какого-либо назревшего конкретного вопроса». [4]

Дисциплинарная ответственность выступает в качестве самостоятельного института трудового права, основы которого установлены главой 14 ТК Беларуси, распространяющейся в равной степени и на руководителей организаций и членов коллегиального исполнительного органа, за исключением работников с особым характером труда, особенности дисциплинарной ответственности которых устанавливаются Правительством Республики Беларусь.

При этом специальная глава 18 ТК Беларуси, посвященная регулированию особенностей труда руководителя организации и членов коллегиальных исполнительных органов, не содержит ни одной статьи, регламентирующей специфику дисциплинарной ответственности руководителя, что, безусловно, не означает того, что такая специфика отсутствует.

К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев указывают на двойственность правовой природы дисциплинарной ответственности руководителя организации, включающей в себя дисциплинарную ответственность руководителя как работника организации и как органа юридического лица, нарушившего правопорядок. [3]

Интереса заслуживает позиция А.С. Горячева, который полагает, что вследствие того, что «все свои права и обязанности юридическое лицо реализует через своих представителей, в трудовых правоотношениях посредством органа – руководителя организации, любое нарушение требований правопорядка в трудовых отношениях со стороны работодателя является прямым следствием нарушений со стороны руководителя организации». [2]

Несмотря на то, что действующее трудовое законодательство не признает нанимателя в качестве субъекта дисциплинарной ответственности, с определенной долей допущения возможно говорить о своеобразной «косвенной» ответственности нанимателя в той мере, в какой руководитель организации в силу своей трудовой функции осуществляет реализацию прав и обязанностей нанимателя.

К примеру, принимая во внимание особенности прав и обязанностей руководителя организации, обусловленные содержанием его трудовой функции, необходимо отметить, что привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации возможно и за нарушение им его обязанностей как представителя нанимателя в индивидуальных и коллективных трудовых отношениях, например, в случае нарушения сроков выплаты заработной платы.

В работах теоретиков советского периода однозначно определялось, что дисциплинарная ответственность руководителя организации – дисциплинарная ответственность в порядке подчиненности – является разновидность специальной дисциплинарной ответственности.

По мнению И.Л. Бачило, С.В. Катрич, повышенная дисциплинарная ответственность в порядке подчиненности объясняется «особой ролью руководителей, наличием у них властных полномочий, более тяжелыми последствиями допущенных ими нарушений дисциплины». [1]

На наш взгляд, с учетом положений действующего на сегодняшний день законодательства, дисциплинарная ответственность руководителя организации не обладает достаточным количеством черт для отнесения ее к специальной дисциплинарной ответственности.

При этом вследствие специфики правового статуса руководителя организации возможно утверждать, что дисциплинарная ответственность руководителя организации обладает рядом особенностей, выражающихся, прежде всего, в следующих аспектах:

1) в высокой степени латентности дисциплинарных проступков, совершаемых руководителем организации, обусловленной сложностью обеспечения контроля за соблюдением руководителем дисциплины труда. Оценивая в целом дисциплинарную ответственность руководителей организаций, А.С. Горячев отмечает, что дисциплинарная ответственность является эффективной в отношении руководителей среднего звена, но «становится очевидной ее слабая применимость на практике к регулированию труда топ-менеджмента» [2];

2) в особенностях определения органа (лица), уполномоченного на привлечение руководителя организации к дисциплинарной ответственности и выполнение иных функций при наложении дисциплинарных взысканий и в специфике порядка привлечения к дисциплинарной ответственности данных работников, что наиболее ярко проявляется на примере дисциплинарных увольнений и в иных аспектах.

В отношении руководителя организации сложным является определение двух лиц: 1) лица, которое осуществляет выявление факта наличия дисциплинарного проступка и с момента выявления проступка которым будет исчисляться срок месячный применения дисциплинарного взыскания; 2) лица (органа), которое уполномочено на привлечение руководителя организации к дисциплинарной ответственности.

Полагаем, вследствие того, что в силу специфики выполняемой руководителем организации трудовой функции в рамках организации отсутствует конкретное лицо, которому в силу служебного положения подчинен руководитель организации, месячный срок для привлечения к дисциплинарной ответственности начинает течь с момента выявления факта наличия дисциплинарного проступка лицом (органом), которое уполномочено на привлечение руководителя организации к дисциплинарной ответственности.

Таким образом, механизм привлечения руководителя организации к дисциплинар-

ной ответственности на сегодняшний день нуждается в реформировании.

Литература

1. Бачило И.Л., Катрич С.В. Обязанности, права и ответственность руководителя. М.: Моск. рабочий. 1978.
2. Горячев А.С. Ответственность руководителя. М.: Социономия. 2005.
3. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву. М.: Проспект: Велби. 2008.
4. Ореховский А.И. Личные качества и ответственность руководителя. М.: Знание. 1982.