



КонсультантПлюс

Статья: Саботаж на рабочем месте: понятие и
ответственность
(Комиссарова Т.Ю.)
("Отдел кадров государственного
(муниципального) учреждения", 2020, N 9)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 13.10.2020

"Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения", 2020, N 9

САБОТАЖ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ: ПОНЯТИЕ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Бывает, в коллективе появляется работник-"правдолюб", который все и всех критикует, при этом игнорирует свои обязанности и настраивает на это же своих коллег. Называется такое явление саботажем. И поскольку подобная ситуация никак не способствует нормальному функционированию учреждения, с таким работником нужно что-то делать. Какие рычаги воздействия может использовать работодатель в отношении саботажника и какие законные меры ответственности для него предусмотрены, расскажем в статье.

Что такое саботаж?

В Современном экономическом словаре ^{<1>} под саботажем понимается сознательное, умышленное неисполнение или небрежное исполнение лицом либо группой лиц своих служебных или иных обязанностей или скрытое противодействие осуществлению нежелательных мероприятий.

^{<1>} Под ред. Б.А. Райзберга, Л.Ш. Лозовского, Е.Б. Стародубцевой; 6-е издание.

Саботаж имеет место как в коммерческих, так и в государственных организациях. Причем применительно к госучреждениям саботаж может происходить даже в высших органах власти, если чиновники не исполняют указы и поручения Президента РФ и Правительства РФ.

Обратите внимание! Не считается саботажем противостояние работников незаконным действиям работодателя. Например, когда работников заставляют трудиться сверхурочно или отправляют в административный отпуск против их желания.

Саботаж проявляется, когда сотрудник:

- умышленно не выполняет трудовые обязанности;
- работает "спустя рукава" - забывает сделать что-то важное, не соблюдает регламенты, не выполняет задания руководства, не хочет сотрудничать с другими работниками и отделами, формально относится к исполнению трудовых обязанностей, вместо работы сидит в Интернете и т.д.;
- постоянно жалуется на коллег, руководителя, пытается испортить их репутацию;
- прилюдно критикует действия руководителя;
- агитирует коллег на определенные действия, направленные на срыв того или иного мероприятия, задания, плана;
- игнорирует требования локальных нормативных актов - опаздывает, уходит рано с работы, много времени тратит на перекуры, некорректно ведет себя с коллегами и клиентами и др.

Основной признак, по которому можно установить наличие саботажа: все работают, а результата нет.

Поскольку из-за саботажа в первую очередь снижается эффективность работы в целом по организации, а также ухудшается климат в коллективе, работодателю следует не только выявить саботажника, но и принять соответствующие меры.

Как выявить саботажника?

Одно дело, если саботаж имеет скрытый, вялотекущий характер, когда большинство сотрудников сами по себе не сильно утруждаются на работе, а другое - когда отдельные работники в открытую сопротивляются указаниям руководства, ведут себя по-хамски и игнорируют свои должностные

обязанности.

И если в первом случае спрашивать нужно с начальников отделов, которые или сами являются саботажниками, или не справляются с обязанностями руководителя, то во втором работодателю нужно вычислить саботажника. На самом деле это не так сложно. Привлечь к этому процессу нужно начальников подразделений, которые лучше знают своих подчиненных.

Искать в первую очередь нужно среди обиженных сотрудников, тех, например, кого лишили премии, понизили в должности, у кого был конфликт с руководством, кто, например, был уверен, что его повысят в должности, но повысили другого. Кроме этого, саботажником может быть сотрудник, не справляющийся со своими обязанностями, или тот, которому вменили дополнительные обязанности, или тот, которого не устраивает новый режим работы, другие нововведения в организации.

Может саботировать работу и целый отдел, например, когда сотрудники не принимают его нового руководителя.

В любом случае, один ли саботажник или их несколько, работодателю прежде, чем принимать меры, нужно выяснить, с чем связан саботаж. Возможно, недовольство работников справедливо. Надо проверить, не ущемляются ли трудовые права работников, корректны ли те или иные правила, действующие в организации. И если в результате будет установлено, что нормы трудового законодательства нарушаются, работодатель срочно должен эти нарушения устранить, поскольку проверок ГИТ или прокуратуры в конфликтной ситуации не избежать.

Какая ответственность может наступить для саботажника?

Ответственность зависит от того, в чем заключается саботаж. Она может быть как дисциплинарная, так и административная и даже уголовная.

Дисциплинарная ответственность

Это самый распространенный вид ответственности. Однако привлечь к ней саботажника получается не всегда. Так, если работник распространяет слухи, агитирует других работников против руководства, грубит коллегам и клиентам и т.п., то наказать его удастся, если на законодательном или локальном уровне прописаны нормы и правила поведения работников.

К сведению. Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, которые установлены федеральными законами ([ч. 5 ст. 189 ТК РФ](#)).

С таким сотрудником можно провести беседу, выяснить причины саботажа и в целях стабилизации рабочей обстановки попытаться разрешить ситуацию. При этом не стоит идти у саботажника на поводу, иначе в будущем саботаж может перерасти в шантаж. Если консенсус не достигнут, можно предложить ему увольнение по соглашению сторон. При этом учтите, что, если сотрудник сможет доказать, что его принудили к увольнению, работодателю впоследствии придется его восстановить и выплатить заработок за вынужденный прогул. Поэтому увольнение нужно именно предлагать, не настаивая. В любом случае руководителю, общаясь с таким сотрудником, нужно держать себя в руках, ведь каждый разговор может быть записан на диктофон.

Намного проще привлечь к ответственности, если работник не выполняет или выполняет недолжным образом свои трудовые обязанности, нарушает трудовую дисциплину.

В силу [ст. 21 ТК РФ](#) работник должен добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину труда. При этом под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным или трудовым договором, соглашениями, локальными нормативными актами ([ч. 1 ст. 189 ТК РФ](#)).

Итак, за неисполнение трудовых обязанностей или нарушение трудовой дисциплины работника можно привлечь к дисциплинарной ответственности согласно [ст. 192, 193 ТК РФ](#). Работодатель может

применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания. Так, в [ст. 48](#) Федерального закона от 01.10.2019 N 328-ФЗ "О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" в качестве взыскания предусмотрено еще предупреждение о неполном служебном соответствии.

При наложении дисциплинарного взыскания нужно учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Итак, если установлено, что работник саботирует свои должностные обязанности или нарушает трудовую дисциплину, работодатель может объявить ему замечание или выговор. Причем взыскание оформляется в письменном виде путем издания приказа, с которым работник должен быть ознакомлен под подпись. И только при повторном нарушении, выявленном в течение года с момента применения первого наказания, работника можно уволить по [п. 5 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ - за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания.

Обратите внимание! Уволить работника после первого нарушения можно только в случае, если это был прогул, появление на работе в состоянии опьянения, разглашение тайны или хищение ([п. 6 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ).

Привлекая к дисциплинарной ответственности саботажника, следует соблюдать порядок, установленный [ст. 192](#) и [193](#) ТК РФ. В противном случае увольнение будет признано незаконным. Кроме этого, имейте в виду, что должностные обязанности, за неисполнение которых вы привлекаете работника, должны быть четко прописаны в трудовом договоре или должностной инструкции, с которой работник ознакомлен под подпись.

Также тщательно фиксируйте все нарушения, которые допускает работник. В частности:

- оформляйте все опоздания и ошибки в работе документально (актами, служебными записками, докладными);
- если нужна подпись сотрудника в каком-либо документе, а он отказывается его подписывать, факт отказа зафиксируйте в акте.

Если саботажник в результате был уволен, готовьтесь к тому, что он пойдет в суд. И если вы поняли, что нарушили процедуру, лучше сами предложите работнику восстановление, так как если это произойдет через суд, расходов будет больше.

Административная ответственность

Общей статьи, устанавливающей ответственность за саботаж, в [КоАП](#) РФ нет. Однако установлена административная ответственность за нарушения в сфере госзакупок.

Согласно [ч. 7 ст. 7.32](#) КоАП РФ действия (бездействие) должностного лица, повлекшие неисполнение обязательств, предусмотренных контрактом на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд заказчиков, с причинением существенного вреда охраняемым законом интересам общества и государства наказываются:

- налагаемым на должностных лиц штрафом в размере от 5 до 15% стоимости неисполненных контрактных обязательств, но не менее 30 000 руб.;

- дисквалификацией на срок до 2 лет.

Уголовная ответственность

Статьей 293 УК РФ предусмотрена ответственность за халатность - неисполнение или ненадлежащее исполнение должностным лицом своих обязанностей вследствие недобросовестного или небрежного отношения к службе либо обязанностей по должности, если это повлекло причинение крупного ущерба или существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства.

Халатность наказывается:

- штрафом в размере до 120 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 1 года;
- обязательными работами на срок до 360 часов либо исправительными работами на срок до 1 года;
- арестом на срок до 3 месяцев.

* * *

Качественное выполнение работы обусловливается не только различными стимулирующими мерами со стороны работодателя, но и здоровой обстановкой в коллективе. Если же вы заметили, что атмосфера в организации накалилась и это стало отражаться на работе, возможно, причина - деятельность саботажника. В таком случае принимайте срочные меры. Саботаж лучше предотвратить, а не ликвидировать его последствия. А они могут быть самые разные: от снижения эффективности работы и жалоб клиентов, в том числе в вышестоящие органы, до проверок контролирующих органов и судебных разбирательств.

Т.Ю. Комиссарова
Эксперт журнала
"Отдел кадров государственного
(муниципального) учреждения"

Подписано в печать

08.09.2020
