

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

Роль кодексов корпоративной этики в трудовых отношениях

Научный руководитель – Головина Светлана Юрьевна

Ведешкина Татьяна Павловна

Аспирант

Уральский государственный юридический университет, Кафедра трудового права,
Екатеринбург, Россия

E-mail: vedtanyusha@yandex.ru

На сегодняшний день распространенным явлением является принятие в организациях кодексов корпоративной этики, задачами которых является усиление корпоративной культуры в организации, создание благоприятной социально-культурной среды в коллективе, повышение уровня мотивации сотрудников и др. Несмотря на то, что вопросы деловой этики, в основном, попадают в поле дисциплины «менеджмент» [1], такие акты не могут оставаться вне внимания трудового права, поскольку, прежде всего, они регулируют поведение особых субъектов - работников, которые состоят в трудовых отношениях с организацией, их содержание, безусловно, затрагивает институт дисциплины труда.

Анализ содержания кодексов корпоративной этики показал, что они, в большинстве случаев, представляют собой комплексные акты, содержащие положения, которые могут быть включены в отдельные локальные нормативные акты (например, должностную инструкцию, положение о коммерческой тайне и др.). То есть несмотря на названия данных актов организациях (кодекс корпоративной этики, правила корпоративного поведения) они, помимо моральных-этических норм содержат вполне конкретные юридические обязанности, нарушение которых влечет применение мер ответственности.

Поскольку наш интерес касается, прежде всего, правил морально этического характера, следует отметить основные вопросы такого рода, которые обычно затрагиваются в кодексах корпоративной этики: требования к личному поведению работников (недопущение публичных высказываний, которые представляют работу в компании в неверном свете, агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения); распространения оскорбительных материалов, в том числе рисунков; требования к поведению при общении с коллегами; требования к поведению при общении с третьими лицами; обязанность соблюдения дресс-кода, установленного в компании.

Что касается ответственности за нарушение кодексов корпоративной этики, в кодексах встречаются следующие меры ответственности: общественное порицание; публичное осуждение путем публикаций в средствах информации компании (на внутреннем информационном портале Компании, в корпоративной газете Компании, на информационных досках или др.); лишения частично или полностью премий в соответствии с внутренними документами компании; применение мер дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством.

Рассматривая вопрос об обязательности данных правил и возможности привлечения за их нарушение к дисциплинарной ответственности, представляется, что за нарушение правил, закрепленных в этических кодексах допустимо работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности при соблюдении ряда условий. В этой связи не согласимся с позицией исследователей, утверждающих, что правила кодексов корпоративной этики, в любом случае, носят рекомендательный характер [3].

Во-первых, поскольку государство не передавало частным организациям полномочия по разработке и принятию кодексов этики (как это было сделано в отношении кодексов профессиональной этики) пределы такого нормотворчества должны быть ограничены.

Представляется, что нормы кодексов корпоративной этики не должны ограничивать конституционные права граждан (прав на свободу слова, неприкосновенность частной жизни и пр.), а также не могут нарушать принцип запрета дискриминации.

Во-вторых, кодексу корпоративной этики должен быть придан статус локального нормативного акта. В силу пункта 35 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 №2 дисциплинарная ответственность может наступить и за нарушение должностных обязанностей, возложенных приказами работодателя. Соответственно, если кодекс корпоративной этики утвержден приказом работодателя, он приобретает для работников обязательный характер. Также, на наш взгляд, допустимо привлечение работников к ответственности, в случае если кодекс этики не имеет статуса локального нормативного акта, но обязанность по его соблюдению содержится в ином локальном акте, например, в правилах внутреннего трудового распорядка или должностной инструкции либо кодекс этики является приложением к локальному нормативному акту.

В этом случае кодексы этики приобретают правовую природу при реализации работодателем его полномочий по локальному нормотворчеству и обеспечиваются силой государственного принуждения [2].

В-третьих, для возможности привлечения к ответственности за нарушение кодексов корпоративной этики работники должны быть ознакомлены с их содержанием (часть 3 статьи 68 ТК РФ).

В-четвертых, положения кодексов этики должны быть связаны с должностными обязанностями работника. Так, представляется возможным привлечение работника (например, сотрудника банка) к ответственности за нарушение дресс-кода, в случае, когда ношение форменной одежды является способом идентификации компании при взаимодействии с клиентами и иными лицами. Между тем, подобное нарушение нельзя вменить работнику деятельность, которого прямо не связана с прямым взаимодействием с коллегами, клиентами.

В-пятых, работодателем должна быть соблюдена процедура привлечения работника к дисциплинарной ответственности, предусмотренная ТК РФ. В данном случае, поскольку мы говорим о квалификации нарушения положений кодексов этики в качестве дисциплинарного проступка, для того чтобы привлечение к дисциплинарной ответственности являлось законным, работодателем должна быть соблюдена его процедура.

В-шестых, соблюдение кодексов этики может учитываться при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.

Источники и литература

- 1) Иванова Е.А. Корпоративные этические кодексы в управлении российскими компаниями // Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. Менеджмент. СПб, 2014. С.164-187.
- 2) Забрамная Е.Ю. К вопросу о природе норм корпоративной этики и возможности привлечения ее нарушителей к дисциплинарной ответственности по нормам трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. М, 2016. С.33-36.
- 3) Филина А., Денисов А., Бекренева Т., Алистархов В. Можно ли уволить сотрудника за нарушение правил корпоративной этики? // Управление персоналом. М, 2014. С. 37-44.