Случаи применения работодателем дисциплинарных взысканий

Работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Виды дисциплинарных взысканий

Трудовое законодательство предусматривает три вида дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ч. 1 ст. 192 ТК РФ):

• замечание (наименее строгое дисциплинарное взыскание);

• выговор (более строгое дисциплинарное взыскание);

• увольнение (наиболее строгое дисциплинарное взыскание).

Отдельные категории работников могут привлекаться и к другим дисциплинарным взысканиям. Так, например, работники железнодорожного транспорта РФ также могут привлекаться к другим видам дисциплинарной ответственности, например, машинист - в виде лишения свидетельства на право управления локомотивом и иным подвижным составом на срок до трех месяцев или до года с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок; освобождения от занимаемой должности с предоставлением с согласия работника в порядке перевода другой работы (п. 15 Положения, утв. Постановлением Правительства РФ от 25.08.1992 N 621).

Перечень оснований для применения дисциплинарного взыскания

Дисциплинарное взыскание применяется за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ч. 1 ст. 192 ТК РФ).

Обязанности работника устанавливаются как ТК РФ, так и трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами работодателя, с которыми работник должен быть ознакомлен под подпись. Если используется электронный документооборот, то ознакомление с документами может осуществляться в электронной форме. Как правило, неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей включает нарушение работником требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка и др. локальных нормативных актов, должностных инструкций, технических правил и т.п. В случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности у работодателя должны быть доказательства факта ознакомления работника с соответствующими обязанностями (ч. 2 ст. 21, ст. ст. 22.1 - 22.3, 56, ч. 3 ст. 68 ТК РФ; разд. I Руководства, утв. Рострудом).

Перечень дисциплинарных проступков законодательно не определен, однако установлен перечень оснований для увольнения работников в качестве меры дисциплинарного взыскания (ч. 3 ст. 192 ТК РФ):

1) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

2) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

• совершение прогула, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

• появление на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

• разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;

• совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

• нарушение требований охраны труда, установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

3) принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

4) однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

5) для педагогических работников, руководителей, заместителей руководителей государственных или муниципальных образовательных организаций высшего образования и руководителей филиалов этих организаций: повторное в течение года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

для спортсменов: спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев; нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации (ст. 348.11 ТК РФ);

6) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя и совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

7) непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, а также иные установленные случаи, когда действия работника дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

8) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, если указанный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Дистанционного работника также могут уволить, если он без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по рабочим вопросам более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (если не установлен более длительный срок для взаимодействия) (ст. 312.8 ТК РФ).

Некоторые из дисциплинарных проступков приведены в п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2. Так, например, нарушением является отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

В зависимости от вида деятельности и отрасли организации виды дисциплинарных проступков для отдельных категорий работников могут быть определены в федеральных законах, в уставах и положениях о дисциплине.

Порядок применения дисциплинарного взыскания

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение (в форме электронного документа - если используется электронный документооборот, объяснение в форме электронного документа или в иной форме - у дистанционного работника). Получение объяснений в устной форме, в том числе по телефону, недопустимо. Если по истечении двух рабочих дней работник не предоставил указанное объяснение, работодатель составляет соответствующий акт. При этом непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст. ст. 22.1, 22.3, ч. 1 ст. 193, ст. 312.3 ТК РФ).

На основании представленного объяснения работника или акта о непредоставлении объяснений работодатель издает приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания и объявляет его работнику, по общему правилу, под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под подпись, работодатель составляет соответствующий акт. Ознакомление с приказом (распоряжением) дистанционного работника осуществляется либо в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме. Если используется электронный документооборот, то ознакомление может осуществляться в электронной форме (ст. ст. 22.1, 22.3, ч. 6 ст. 193, ч. 5 ст. 312.3 ТК РФ).

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Факт нарушения работником трудовой дисциплины должен быть зафиксирован работодателем (разд. III Руководства).

При наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать в том числе тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду (ч. 5 ст. 192 ТК РФ; Определение Конституционного Суда РФ от 20.02.2014 N 252-О; п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Кроме того, в отдельных организациях может быть установлен перечень лиц, имеющих право налагать дисциплинарные взыскания на работников (п. 21 Положения N 621).

Срок применения дисциплинарного взыскания

Работодатель может применить дисциплинарное взыскание в течение месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. За несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, взыскание не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч. 4 ст. 193 ТК РФ).

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим взыскания. До истечения года со дня применения взыскания работодатель имеет право снять его с работника (ст. 194 ТК РФ).

После прекращения трудового договора, работодатель уже не вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание за совершение дисциплинарного проступка, даже если в последующем заключается новый трудовой договор между ними.

Помощник прокурора Тимошенко Т.Е.