

Все, что нужно знать о дисциплинарной ответственности

Что такое дисциплинарный проступок?

Под дисциплинарным проступком в соответствии со ст. 197 Трудового кодекса (далее – ТК) понимается противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

Важный нюанс! Чтобы квалифицировать проступок как дисциплинарный, обязательно наличие всех вышеназванных признаков (противоправность, виновность, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей).

Противоправность выражается в нарушении работником своих функциональных обязанностей, предусмотренных нормами ТК, трудовым договором либо контрактом, локальными правовыми актами и др.

Виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей предполагает наличие вины работника, причем она может быть выражена как в форме умысла, так и в неосторожности.

Если, скажем, работник не смог приступить к работе из-за отсутствия сырья или поломки оборудования, нет оснований рассматривать его действия как дисциплинарный проступок.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей выражается в неисполнении (ненадлежащем исполнении) работником именно своих трудовых обязанностей, определенных трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией или вытекающих из норм трудового законодательства. Не будет, к примеру, нарушением отказ инженера выполнять работу сантехника.

Что можно отнести к дисциплинарным проступкам?

В трудовом законодательстве нет исчерпывающего перечня дисциплинарных проступков. В соответствии с постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 29.03.2001 № 2 «О применении судами законодательства о труде» с изменениями и дополнениями к дисциплинарным проступкам, в частности, относятся:

- отсутствие работника без уважительной причины на работе (прогул);
- нахождение в рабочее время без уважительной причины не на своем рабочем месте, а в других помещениях организации;
- преждевременный уход с работы без уважительной причины;
- отказ без уважительных причин от поездки в командировку;
- невыход на работу в выходной и праздничный день в случае привлечения работника к работе на законных основаниях;
- отказ или уклонение без уважительных причин от прохождения в установленном порядке в рабочее время медицинских осмотров работниками некоторых категорий.

Что такое дисциплинарное взыскание и каким оно может быть?

За совершение дисциплинарного проступка наниматель в соответствии со ст. 198 ТК может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев;
- увольнение (пункты 6–11 статьи 42, пункты 1, 1-2, 5-1 и 9 части первой статьи 47 ТК).

Для отдельных категорий работников с особым характером труда могут предусматриваться также и другие меры дисциплинарного взыскания (ст. 204 ТК).

Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При этом должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве.

За каждый дисциплинарный проступок может применяться только одно дисциплинарное взыскание. При этом к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, могут применяться другие меры воздействия:

- уменьшение (лишение) премий;
- изменение времени предоставления трудового отпуска;
- уменьшение дней трудового отпуска на количество дней прогула и т.д.

Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, колдоговором, соглашением, иными локальными правовыми актами (ч. 3 ст. 198 ТК).

Важный нюанс! Нанимателю нужно помнить, что правомерно лишить работника лишь тех благ, которые тот получает сверх установленного законодательством уровня. Например, наниматель не имеет права в качестве дополнительной меры воздействия изменить время предоставления трудового отпуска женщине, воспитывающей двоих и более детей в возрасте до 14 лет, поскольку в соответствии со ст. 168 ТК обязан запланировать трудовой отпуск в удобное для нее время.

Каков порядок применения дисциплинарного взыскания?

Согласно ст. 199 ТК до того, как применить дисциплинарное взыскание, наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника.

Важный нюанс! Отказ работника давать письменное объяснение не означает, что к нему нельзя применить дисциплинарное взыскание. В таком случае необходимо оформить акт с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом). Этот документ с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в 5-дневный срок со дня издания, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи,

пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах.

Работник, не ознакомленный в установленный срок с документом, считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании оформляется актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

Каковы сроки применения дисциплинарных взысканий?

Дисциплинарное взыскание в соответствии со ст. 200 ТК применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных документально, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах.

Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен.

Если материалы о дисциплинарном проступке рассматривают правоохранительные органы, дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня отказа в возбуждении или прекращения уголовного дела.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, – позднее 2 лет со дня совершения дисциплинарного проступка (в указанные сроки не включается время производства по уголовному делу).

Как обжаловать дисциплинарное взыскание?

Дисциплинарное взыскание (помимо увольнения) работник вправе обжаловать в комиссии по трудовым спорам в организации, а потом, если его требования не удовлетворят, – в суде. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения сразу подлежит обжалованию в суде.

Вышестоящий орган (руководитель), который рассматривает трудовые споры отдельных категорий работников с особым характером труда (ст. 204), вправе отменить, смягчить или усилить дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим органом (руководителем), если установит, что это взыскание не соответствует тяжести совершенного дисциплинарного проступка.

Важный нюанс! Усиление дисциплинарного взыскания не допускается, если вопрос о наложении дисциплинарного взыскания рассматривается по жалобе работника (ч. 5 ст. 202 ТК).

Как происходит снятие и погашение дисциплинарного взыскания?

В соответствии с ч. 1 ст. 203 ТК если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новым санкциям, то взыскание «сгорает». При этом нет необходимости в издании приказа

(распоряжения, постановления, решения, протокола), поскольку погашение происходит автоматически.

Важный нюанс! Если же в течение года на работника будет наложено новое дисциплинарное взыскание, то годичный срок необходимо исчислять со времени его применения.

Руководитель, применивший взыскание, имеет право снять его досрочно по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюза или иного представительного органа, а также по просьбе работника (ч. 2 ст. 203 ТК). Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом).