

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА. СРОКИ И ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ

Дисциплинарная ответственность наступает за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (совершение дисциплинарного проступка) (ст. 197 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК)).

К основным обязанностям работника относится обязанность подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка (ПВТР), выполнять требования, установленные локальными нормативными правовыми актами нанимателя, регламентирующими вопросы дисциплины труда, а также выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству.

Основные признаки, позволяющие квалифицировать проступок как дисциплинарный:

- поведение работника должно быть противоправным,
- трудовая обязанность исполнена ненадлежащим образом либо не исполнена вовсе.
- совершенное действие или бездействие должно быть виновным.

Все указанные признаки должны присутствовать в совокупности. Если хоть одно из обстоятельств отсутствует, поведение работника не является дисциплинарным проступком, следовательно, работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Отметим, что согласно п. 3 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28.06.2012 "О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников" (далее - постановление Пленума N 4) отказ от выполнения работы, не входящей в круг трудовых обязанностей работника, либо выполнение которой противопоказано по состоянию здоровья, а также от выполнения общественного поручения не является нарушением трудовой дисциплины и не влечет применение мер дисциплинарного взыскания. Кроме того, неисполнение работником трудовых обязанностей по независящим от него причинам не может рассматриваться как дисциплинарный проступок.

Особо отметим, что дисциплинарный проступок может совершить лишь лицо, состоящее в трудовых отношениях с конкретным нанимателем. Привлечь к ответственности работника, выполняющего работы и услуги по договору подряда, можно исходя из норм гражданского законодательства.

Трудовое законодательство не содержит исчерпывающего перечня дисциплинарных проступков, за которые к работнику можно применить меры дисциплинарной ответственности. В п. 31 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О применении судами законодательства о труде» выделены такие дисциплинарные проступки, как:

- 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.

- отказ от инструктажа, обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда.

Также определен ряд проступков п. 4 и п. 12 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 N 5 "Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций" (далее - Декрет N 5), за которые предусмотрена дисциплинарная ответственность (в т.ч. увольнение) руководителя организации.

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

- замечание (п. 1 ч. 1 ст. 198 ТК);
- выговор (п. 2 ч. 2 ст. 198 ТК);
- увольнение по пп.4, 5, 7-9 ст.42, п.1 ст.47 ТК (п. 3 ч. 1 ст. 198 ТК);
- лишение полностью или частично на срок до 12 месяцев дополнительных выплат стимулирующего характера - к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину (подп. 3.3 п. 3 Декрета N 5).

Перечень общих мер дисциплинарного взыскания является закрытым, наниматель не вправе самостоятельно либо на основании коллективных договоров (соглашений) вводить дополнительные дисциплинарные взыскания.

Для отдельных категорий работников с особым характером труда могут предусматриваться и другие меры дисциплинарного взыскания (специальная дисциплинарная ответственность) (ч. 2 ст. 198, 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. Несоответствие дисциплинарного взыскания тяжести проступка и другим обстоятельствам может служить основанием для отмены такого взыскания.

За каждый дисциплинарный проступок применяется только одно дисциплинарное взыскание.

Иногда наниматели самостоятельно устанавливают иные виды ответственности работников за нарушения трудовой дисциплины, например штрафы за опоздания. Это нарушение трудового законодательства. Помимо того что штраф не является мерой дисциплинарного взыскания по ч. 1 ст. 198 ТК, он может применяться за правонарушения и преступления только компетентными органами.

Помимо дисциплинарных взысканий, указанных в ч. 4 ст.198 ТК, к работнику могут быть применены недисциплинарные меры воздействия. К ним относятся:

- уменьшение (лишение) премий и иных установленных нанимателем льгот;
- изменение времени предоставления трудового отпуска;
- уменьшение дней трудового отпуска на количество дней прогула;
- иные меры (например, отключение Интернета и др.).

Так как дополнительные меры дисциплинарных взысканий служат для усиления эффекта наказания, нанимателю необходимо помнить, что он имеет право лишить работника только тех благ, которые он установил работнику сверх установленного законодательством уровня. Например, наниматель не вправе применить дополнительную меру дисциплинарного взыскания в виде уменьшения количества дней отпуска ниже минимально установленного законодательством.

Оформление факта совершения работником дисциплинарного проступка

В ст.199 ТК установлена обязательная процедура применения любого дисциплинарного взыскания.

1. При обнаружении факта нарушения работником своих трудовых обязанностей или дисциплины труда наниматель должен его зафиксировать. При этом, законодательство не указывает, какой документ должен составляться в этом случае. Доказательствами совершения дисциплинарного проступка могут являться докладные записки, акты о допущенных нарушениях, материалы проверок, ревизий, проводимых вышестоящими в порядке подчиненности организациями, а также государственными органами (ч. 2 п. 18 постановления Пленума №4).

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

2. После фиксации факта совершения работником дисциплинарного проступка, но до применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан потребовать от работника письменное объяснение (ч. 1 ст. 199 ТК).

Форма, в которой наниматель должен обратиться к работнику с таким требованием, прямо не определяется. Соответственно потребовать объяснение можно как письменно, так и устно. Срок, в который работником должно быть предоставлено объяснение, законодательством не определен.

Если работник отказывается от дачи объяснения, это не является препятствием для применения взыскания. Однако факт отказа должен быть надлежащим образом зафиксирован: составлен акт об отказе работника от письменного объяснения причин совершения дисциплинарного проступка с указанием присутствующих при этом свидетелей (ч. 2 ст. 199 ТК).

3. Если будет установлено, что работник действительно совершил дисциплинарный проступок, наниматель оформляет дисциплинарное взыскание изданием приказа (распоряжения, постановления). В приказе (распоряжении, постановлении) о дисциплинарном взыскании должны быть указаны обстоятельства, при которых совершен дисциплинарный проступок, мера дисциплинарного взыскания и мотивы его наложения.

Одним приказом можно оформить взыскания, налагаемые на двух и более работников, в том числе совершивших разные дисциплинарные проступки. Если помимо меры дисциплинарного взыскания к работнику применяются дополнительные меры в соответствии с ч. 4 ст. 198 ТК, то в приказе указываются и они.

Дисциплинарное взыскание налагается органом (руководителем), которому предоставлено право приема (избрания, утверждения, назначения на должность) и увольнения работников. Руководитель (орган), имеющий право применения дисциплинарного взыскания, может передать соответствующие полномочия иному лицу (например, заместителям руководителя, руководителям обособленных подразделений в отношении подчиненных им работников). Передача полномочий по применению дисциплинарных взысканий оформляется приказом (распоряжением) (ч. 2 ст. 201 ТК).

При выборе в качестве меры дисциплинарного взыскания увольнения необходимо учитывать, что расторжение трудового договора по инициативе нанимателя производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления профсоюзного комитета. Таким образом, по общему правилу получения согласия профсоюза на увольнение работника не требуется. Однако в коллективных договорах, соглашениях могут быть предусмотрены случаи, когда расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза (ст. 46 ТК).

При издании распорядительного документа о привлечении к дисциплинарной ответственности необходимо помнить, что дисциплинарное взыскание может быть

наложено не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске (ч. 1 ст. 200 ТК).

При этом в соответствии с п. 9 постановления Пленума № 4 из расчета месячного срока не исключается:

- время нахождения работника в командировке, прохождения им военных сборов, совершения им прогулов и других случаев отсутствия на работе;

- период проведения нанимателем проверки факта совершения дисциплинарного проступка, если иное не установлено нормативными правовыми актами о специальной дисциплинарной ответственности.

Приказ объявляется работнику под подпись в 5-дневный срок с момента его наложения, не считая времени болезни и (или) пребывания работника в отпуске (ч. 5 ст. 199 ТК). Вместе с тем, нерабочие дни включаются в указанный срок (ч. 2 п. 11 постановления Пленума №4).

Работник, не ознакомленный в указанный срок с приказом о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ч. 6 ст. 199 ТК).

Если же работник отказывается от ознакомления с распорядительным документом о дисциплинарном взыскании, нанимателю необходимо оформить акт с указанием присутствующих при этом свидетелей.

Нанимателю важно помнить, что в трудовую книжку записи о дисциплинарных взысканиях не вносятся, за исключением случая, когда в качестве меры дисциплинарного взыскания было применено увольнение (абз. 4 п. 11 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 N 40 "О трудовых книжках").

Порядок обжалования дисциплинарных взысканий

Если работник не согласен с применением к нему дисциплинарного взыскания, то он может его обжаловать (ч. 1 ст. 202 ТК).

Согласно ст. 233 ТК органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры, являются комиссия по трудовым спорам (КТС) и суд.

По общему правилу комиссия по трудовым спорам рассматривает споры работников - членов профсоюза (ч. 2 ст. 236 ТК). При этом КТС, если она создана на предприятии, является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за некоторым исключением (ч. 1 ст. 236 ТК). При несогласии работника с решением КТС он может обжаловать его в суд (ч. 1 ст. 239 ТК).

Если работник не является членом профсоюза, то он имеет право по своему выбору обратиться в КТС либо сразу в суд (ч. 3 ст. 236 ТК).

В судах трудовые споры рассматриваются в порядке, предусмотренном Гражданским процессуальным кодексом Республики Беларусь.

При обжаловании работником дисциплинарного взыскания ему также следует помнить, что ст. 242 ТК для обращения работника в КТС или суд установлен трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении - в суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании увольнения либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов.

В случае, если дисциплинарное взыскание отменено, наниматель может применить к работнику более мягкое дисциплинарное взыскание, если не истекли сроки, предусмотренные ч. 2, 3 и 4 ст. 200 ТК, в которые не включаются сроки рассмотрения трудового спора в органах по рассмотрению трудовых споров.

Снятие и погашение дисциплинарного взыскания

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию (часть первая ст.203 ТК). Издание приказа (распоряжения, постановления) в данном случае не требуется, так как погашение происходит автоматически. Если же в течение годичного срока на работника будет наложено новое (другое) дисциплинарное взыскание, то годичный срок необходимо будет исчислять со времени применения нового (другого) взыскания.

Наниматель имеет право снять взыскание с работника до истечения года по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству непосредственного руководителя или профсоюза или иного представительного органа (представителя) работников.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом (распоряжением, постановлением). При этом нанимателю следует помнить, что если дисциплинарное взыскание снято досрочно, то работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания и в дальнейшем снятое дисциплинарное взыскание не должно учитываться при увольнении за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания (п.4 ст.42 ТК).

Заместитель начальника отдела надзора
за соблюдением законодательства о
труде Гомельского областного управления
Департамента государственной
инспекции труда

А.Н. Матюк