

ТРУДОВОЕ ПРАВО

№ 2 (144)
февраль 2012

Подписные индексы: «Почта России» — 99724, Агентство «Роспечать» — 47489, 80995



Юлия ГАВРИЛОВА

Если работодатель препятствует работе...

стр. 5



Наталья ПЛАСТИНИНА

Как защищаться от моббинга?

стр. 29



Анна ПИКАЛОВА

**Ненадлежащее исполнение
трудовых обязанностей**

стр. 39

А. КАЛИНИНА

**Увольнение работников, имеющих детей
в возрасте до трех лет**

стр. 13

М. ПРЕСНЯКОВ

**Ответственность работника за увольнение
без уважительных причин**

стр. 71

Судебные споры



— Юлия Гаврилова

**Если работодатель
препятствует работе... 5**

Детский вопрос

— А. Калинина

**Увольнение работников, имеющих
детей в возрасте до трех лет ... 13**

Моббинг



— Наталия Пластинина

Как защищаться от моббинга? ... 29

Дисциплинарные взыскания



— Анна Пикалова

**Трудно из болота тащить бегемота.
Ненадлежащее исполнение
трудовых обязанностей ... 39**

Судебная практика

— А. Иванов

**О предоставлении компенсаций
за работу на тяжелых работах,
работах с вредными и (или) опасными
условиями труда** ... 45

— Наталия Савочкина

**Расторжение трудового
договора за прогул** ... 59

Обучение

— М. Пресняков

**Ответственность работника
за увольнение без уважительных
причин: проблемы практического
применения статьи 249
Трудового Кодекса РФ** ... 71



— Наталья Булыга

**Учебный отпуск: предоставление
и последствия нарушения
законодательства** ... 95

ТРУДНО ИЗ БОЛОТА ТАЩИТЬ БЕГЕМОТА

Ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей



Анна Пикалова

За совершение дисциплинарного проступка, т.е. за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, к нему можно применить три вида взысканий (статья 192 Трудового Кодекса РФ):

- замечание (менее строгая мера ответственности);
- выговор (более строгая мера ответственности);
- увольнение.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, действующими для отдельных категорий работников (например, для государственных и муниципальных служащих, работников таможни и прокуратуры), могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания (ч. 5 ст. 189, ч. 2 ст. 192 ТК РФ).

Для обычных организаций указанный перечень взысканий является исчерпывающим, поэтому применять другие виды наказания к работникам (штрафы, лишение премий и т.п.) работодатель не имеет права. Если подобные факты будут выявлены федеральной инспекцией труда, то организацию могут привлечь к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение законодательства о труде.

Так, в Определении Санкт-Петербургского городского суда от 10.11.2009 № 14566 указано, что к работнику незаконно было применено дисциплинарное взыскание в виде строгого выговора, поскольку такое взыскание не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и работник не относится к категории работников, для которых федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине установлены иные виды взысканий.

Меры взыскания, перечисленные в ст. 192 ТК РФ, можно применять не только в той последовательности, в какой они указаны в Трудовом кодексе РФ. Поэтому с учетом тяжести совершенного проступка, его последствий, личности нарушителя и т.п. работодатель может сразу объявить работнику выговор (а не замечание) или даже уволить его (при наличии достаточных

оснований). Но за каждое нарушение можно применить только одно взыскание (ст. 193 ТК РФ), т.е. за отсутствие на работе более четырех часов к работнику нельзя одновременно применить и выговор, и увольнение. В то же время привлечение работника к материальной ответственности за тот или иной проступок (например, за порчу имущества организации) не лишает работодателя возможности применить одновременно и дисциплинарное взыскание. Такой вывод следует из ст. ст. 192 и 248 ТК РФ, согласно которым привлечение к материальной ответственности не является дисциплинарным взысканием.

В данной статье рассмотрим судебную практику по применению дисциплинарных взысканий.

Так, Определением Санкт-Петербургского городского суда от 15.06.2011 № 33-8984 было установлено следующее:

Суд, ссылаясь на ст. ст. 21, 192 и 193 ТК РФ, пришел к выводу о том, что дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику за нарушение им трудовой дисциплины, то есть за дисциплинарный проступок. При этом суд пояснил, что дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, в т.ч. нарушение должностных инструкций, положений, приказов работодателя. Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействие) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей. При этом право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных законодательством принадлежит работодателю, который должен учитывать степень тяжести проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника.

Определением Пермского краевого суда от 28.02.2011 по делу № 33-1723 было установлено, что по смыслу ст. 192 ТК РФ избрание вида дисциплинарного взыскания является правом работодателя, но данное право корреспондируется обязанностью при наложении дисциплинарного взыскания учитывать тяжесть совершенного проступка, а также обстоятельства его совершения, так

Щ. обратился в суд с иском к ОАО об отмене приказа № 2915 от 12.11.2010 г., снятия дисциплинарного взыскания. Исковые требования мотивированы тем, что он состоит в трудовых отношениях с ответчиком с 12.11.2010 г. Щ был

объявлен выговор за отсутствие с его стороны контроля за подчиненным ему персоналом по исполнению функциональных обязанностей.

Кроме того, указанным приказом ему вменено в обязанность провести ряд мероприятий, направленных на улучшение работы вверенного ему подразделения. Истец полагает, что оснований для привлечения его к дисциплинарной ответственности не имелось, дисциплинарный проступок он не совершал, его действия по руководству автотранспортным цехом отвечают требованиям должностной инструкции.

В судебном заседании истец и представитель на иске настаивали.

Представители ответчика иск не признавали. Судом постановлено приведенное выше решение, об отмене которого просит в кассационной жалобе ответчик, ссылаясь на его незаконность и необоснованность. Ответчик считает, что вывод об отсутствии оснований для привлечения истца к дисциплинарной ответственности, сделан судом без учета всех обстоятельств по делу. Полагает, что в ходе судебного разбирательства нашел подтверждение факт отсутствия со стороны ответчика (как руководителя транспортного цеха) общего контроля за деятельностью подчиненных ему работников. Выпуск на линию механического транспортного средства /марка/ государственный номер находится в причинной связи с ненадлежащим выполнением истцом своих должностных обязанностей.

Делая вывод о несоразмерности дисциплинарного взыскания, **суд не учел, что избрание меры дисциплинарного взыскания находится в исключительной компетенции работодателя.** В данном конкретном случае работодатель применил взыскание с учетом всех заслуживающих внимание обстоятельств.

Судебная коллегия, проверив законность и обоснованность решения в пределах доводов кассационной жалобы по правилам ч. 1 ст. 347 ГПК РФ, не находит оснований к его отмене.

В соответствии со ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

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

Удовлетворяя исковые требования, суд пришел к выводу о том, что оснований для привлечения истца к дисциплинарной ответственности не имелось. При этом суд исходил из отсутствия факта совершения истцом дисциплинарного проступка. Мотивы, по которым суд пришел к указанному выводу, в решении приведены, выводы являются достаточно полными, фактическим обстоятельствам дела не противоречат. Так из приказа № 2915 от 12.11.2010 г. следует, что работодатель вменил истцу (как начальнику автотранспортного цеха) отсутствие надлежащего контроля за действиями подчиненных ему работников данного подразделения. Из материалов дела следует, что 12.10.2010 г. на стационарном посту ГИБДД в с. <...> было задержано механическое транспортное средство /марка/ госномер <...> под управлением водителя Н. за отсутствие техосмотра, период действия предыдущего талона техосмотра закончился в сентябре 2010 г.

Вместе с тем судом было установлено, что на 12.10.2010 г. технический осмотр данного механического средства был произведен - 29.09.2010 г., талон о прохождении техосмотра действительно на момент проверки сотрудниками ГИБДД отсутствовал.

Позиция ответчика по делу сводилась к тому, что в данном конкретном случае вина истца в ненадлежащем исполнении своих функциональных обязанностей заключается в том, что он не контролировал процедуру получения технических талонов о прохождении техосмотров и допустил выпуск на линию транспортного средства, эксплуатация которого в отсутствие сведений о прохождении техосмотра запрещена. Давая анализ должностных функций истца, суд первой инстанции пришел к выводу об отсутствии у него обязанностей, невыполнение которых было расценено ответчиком как совершение дисциплинарного проступка. Доводами кассационной жалобы правильность указанного вывода суда не опровергнута. Судебная коллегия не усматривает оснований не согласиться с данным выводом суда первой инстанции.

Кроме того, суд пришел к выводу о несоразмерности дисциплинарного взыскания проступку, совершение которого ему вменено.

Довод кассационной жалобы на неправильность указанного вывода суда не влечет отмену решения. По смыслу ст. 192 ТК РФ избрание вида дисциплинарного взыскания является правом работодателя, но данное право корреспондируется обязанностью при наложении дисциплинарного взыскания учитывать тяжесть совершенного проступка, а также обстоятельства его совершения. Суд пришел к выводу, что данная обязанность работодателем не

была выполнена, что влекло за собой признание приказа в части дисциплинарного взыскания, примененного к истцу, недействительным. Доводами кассационной жалобы правильность данного вывода суда не опровергнута.

Совокупности собранных доказательств - пояснениям сторон, свидетелей, письменным доказательствам - судом дана оценка, выводы по существу требований не противоречат фактическим обстоятельствам дела; круг юридически значимых для дела обстоятельств судом определен правильно, материальный закон применен верно, нарушений требований процессуального закона не допущено.

Таким образом, судебная коллегия не усматривает оснований для вмешательства в судебное решение по доводам, изложенным ответчиком в своей кассационной жалобе.

Определением КС РФ от 25.12.2008 № 860-О-О

Суд разъяснил, что ч. 3 ст. 193 ТК РФ, устанавливая месячный срок применения дисциплинарного взыскания, ограничивает право работодателя на привлечение работников к дисциплинарной ответственности определенным сроком и направлена на защиту прав работника. Данная норма подлежит применению в отношении любого работника и любого представительного органа работников при необходимости учета его мнения относительно применения к работнику дисциплинарного взыскания в случаях, предусмотренных законом, коллективным договором, соглашением (ст. ст. 41, 46, ч. 2 ст. 82 и ч. 3 ст. 192 ТК РФ). Следовательно, ч. 3 ст. 193 ТК РФ не может рассматриваться как нарушающая принцип равенства прав и свобод человека.

ВАЖНО

Суд разъяснил, что ч. 3 ст. 193 ТК РФ, устанавливая месячный срок применения дисциплинарного взыскания, ограничивает право работодателя на привлечение работников к дисциплинарной ответственности определенным сроком и направлена на защиту прав работника.