

Министерство образования и науки Российской Федерации
Новокузнецкий институт (филиал)
Федерального государственного бюджетного
Образовательного учреждения
«Кемеровский государственный университет»

Кафедра гражданского права и процесса

А. А. БЕЛИНИН

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

ПО СПЕЦКУРСУ

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ
ЮРИДИЧЕСКИ ЗНАЧИМЫХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ
ПРИ ПРОВЕРКЕ ПРАВИЛЬНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ
РАБОТОДАТЕЛЕМ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ
К РАБОТНИКУ**

Новокузнецк 2012

ВВЕДЕНИЕ

Изучение и освоение механизма определения юридически значимых обстоятельств при проверке правильности применения работодателем дисциплинарного взыскания к работнику имеет важное значение. Оно вызвано, прежде всего, большим количеством индивидуальных трудовых споров данного вида, а также сложностью решения названной задачи. Это в свою очередь вызывает необходимость углубленного изучения теоретической части трудового права и приобретения практических навыков.

Цель разработки данных методических указаний заключается в привитии студентам-юристам практических навыков определения юридически значимых обстоятельств при проверке правильности применения работодателем дисциплинарного взыскания к работнику в ходе разрешения индивидуальных трудовых споров.

Поставленная цель достигается путём разрешения взаимосвязанных теоретических и практических задач, наиболее существенными из которых являются:

- уяснение понятия дисциплинарного проступка и его состава;
- ознакомление с формами проявления вины работника;
- освоение процедуры привлечения работника к юридической ответственности;
- усвоение приёмов и способов разрешения индивидуальных трудовых споров о признании незаконным приказа (распоряжения) о привлечении работника к дисциплинарной ответственности;
- определение круга документов, используемых при разрешении индивидуальных трудовых споров о признании незаконным приказа (распоряжения) о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

В результате изучения данных методических указаний, студенты должны приобрести знания и умение:

- находить юридическое и фактическое основания, позволяющие проверить законность привлечения работника к дисциплинарной ответственности, предусмотренной нормами трудового права;
- определять наличие или отсутствие вины в действиях или бездействиях работника, совершившего, по мнению работодателя, дисциплинарный проступок;
- проверить правильность соблюдения процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

1. Понятие дисциплинарного проступка и его состав.

Исходя из ст. 192 ТК РФ, дисциплинарный проступок - это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, за что работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарные проступки представляют собой вредные для общественных отношений противоправные деяния (действия или бездействия) физических лиц, направленные на нарушение внутреннего трудового распорядка, установленного работодателем.

Дисциплинарный проступок, как вид правонарушения, имеет совокупность объективных и субъективных признаков, называемых составом правонарушения (субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона).

Субъектом дисциплинарного проступка является сторона трудового договора - работник, заключивший трудовой договор с работодателем, совершивший нарушение своих обязанностей.

Субъективную сторону дисциплинарного проступка составляет вина, то есть психическое отношение нарушителя (работника) к своему неправомерному поведению. Вина может быть выражена в форме прямого или косвенного умысла либо простой или грубой неосторожности, то есть простой или грубой самонадеянности либо небрежности.

Объектом дисциплинарного проступка являются правила внутреннего трудового распорядка, точнее трудовые и непосредственно с ними связанные общественные отношения, урегулированные правилами внутреннего трудового распорядка. В данном случае под правилами внутреннего трудового распорядка следует понимать не только те нормы трудового права, которые содержатся в локальном нормативном акте работодателя с одноименным названием, но и нормы трудового права, содержащиеся и в других нормативно-правовых актах, таких как: должностные инструкции,

инструкции по охране труда, технологические инструкции и т. д. В локальном нормативном акте – правилах внутреннего трудового распорядка по этому поводу содержатся бланкетные нормы права.

Объективная сторона дисциплинарного проступка - это характеристика данного деяния, способа, времени, места его совершения и так далее.

2. Проверка правильности соблюдения процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Проверка соблюдения процедуры наложения дисциплинарного взыскания при рассмотрении индивидуального трудового спора крайне важна. Если будет установлено, что процедура нарушена, то наложение дисциплинарного взыскания признается незаконным со всеми вытекающими последствиями.

Необходимо учитывать, что в зависимости от вида проступка (например, грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего несчастный случай на производстве), статуса работника, привлеченного к дисциплинарной ответственности (например, являющегося неосвобожденным от основной работы председателем первичной профсоюзной организации, несовершеннолетним и т. д.), меры избранного дисциплинарного воздействия (замечание, выговор или увольнение), будет зависеть процедура наложения дисциплинарного взыскания, ее сложность, продолжительность, что непосредственно определено нормами трудового права, а в некоторых случаях и условиями договоров и соглашений.

При проверке соблюдения процедуры наложения дисциплинарного взыскания необходимо выяснить следующие юридически значимые обстоятельства:

- правомочным ли лицом издано распоряжение о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, то есть наделено ли правом лицо, издавшее распоряжение о наложении дисциплинарного взыскания, на

издание таких распоряжений; в каком документе это право прописано; действителен ли данный документ на момент издания распоряжения;

- предусмотрен ли примененный к работнику вид дисциплинарного взыскания Федеральным законом. Так, например на сегодня, в отличие от ранее действовавшего КЗоТ РФ, в действующем ныне ТК РФ не предусмотрен такой вид дисциплинарного взыскания, как строгий выговор. Это значит, что если работнику будет объявлен строгий выговор, такое действие работодателя является незаконным со всеми вытекающими последствиями;

- не привлекался ли работник ранее к дисциплинарной ответственности за данный дисциплинарный проступок. Применение двух и более дисциплинарных взысканий за один и тот же дисциплинарный проступок позволяет признать незаконным каждое из распоряжений о наложении дисциплинарного взыскания. Данную ситуацию не следует путать с дублированием дисциплинарным проступком, когда, несмотря на то, что к работнику за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей применили дисциплинарное взыскание, работник, продолжает не исполнять или ненадлежащим образом исполнять свои трудовые обязанности. В этом случае к работнику вновь могут применить очередное дисциплинарное взыскание;

- бралось ли с работника письменное объяснение именно по тому поводу, по которому налагается дисциплинарное взыскание. По общему правилу, до применения любого дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать с работника письменное объяснение по поводу совершенного им деяния. Данное объяснение является гарантией работнику быть услышанным, а также, помогает работодателю выяснить причины, совершенного дисциплинарного проступка, и отношение к нему работника. Если в течение двух рабочих дней работник письменного объяснения не представил, работодатель обязан составить по этому поводу соответствующий акт, который будет свидетельствовать о том, что есть лица,

могущие дать показания о соблюдении работодателем процедуры взятия письменного объяснения с работника, совершившего дисциплинарный проступок;

- выдержаны ли сроки привлечения к дисциплинарной ответственности. При проверке соблюдения сроков наложения дисциплинарного взыскания необходимо учитывать, что в соответствии со ст. 193 ТК РФ, дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, а не со следующего за ним. В течение этого времени не включается время болезни работника, пребывания его в отпуске любого вида, а также времени, необходимое на учет мнения представительного органа работников. Со дня совершения проступка не должно пройти более шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - более двух лет. Названные шестимесячный и двухлетний сроки являются пресекательными, поэтому, если они истекли, никакие причины не могут служить основанием для их восстановления. В течение пресекательного срока не включается только время, затрачиваемое на производство по уголовному делу. Но и в этом случае применяется месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания. Течение этого срока начинается со дня доведения до сведения работодателя итогового документа по уголовному делу, в котором содержится информация о признаках совершенного работником дисциплинарного проступка;

- было ли получено в случаях предусмотренных нормами права либо условиями соглашений, договоров, мотивированное мнение, согласование, согласие, заключение соответствующих органов. Нормы права, регламентирующие данные процедуры содержатся в ТК РФ, Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», в других федеральных законах, также данные процедуры могут быть прописаны в нормативных правовых актах, коллективных договорах,

соглашениях различного уровня, локальных нормативных актах работодателя, в трудовом договоре;

- был ли ознакомлен работник в трехдневный срок под роспись с распоряжением работодателя о наложении на него дисциплинарного взыскания; составлен ли соответствующий акт в случае отказа работника знакомиться с распоряжением работодателя. До тех пор, пока работника не ознакомили с распоряжением о привлечении его к дисциплинарной ответственности, он считается не привлеченным к таковой ответственности. Только после ознакомления под роспись с распоряжением о наложении дисциплинарного взыскания начинается течение трёхмесячного срока, отведенного на его обжалование в КТС или суд. Для обжалования в Государственную инспекцию труда сроки не установлены. В случае отказа работника от ознакомления под роспись с распоряжением о наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен составить соответствующий акт. Если к работнику было применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения, то дополнительно необходимо проверить соблюдение порядка оформления прекращения трудового договора и сроков расчета при увольнении, установленных статьями 84.1., 140 ТК РФ и пунктами 35, 36 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.04.2003г. №225 (в редакции постановления Правительства РФ от 06.02.2004г. №51). При этом нужно особо обратить внимание на дату фактической выдачи трудовой книжки на руки уволенному работнику под роспись. Это важно, так как именно день фактической выдачи трудовой книжки считается днем прекращения трудовых отношений. В случае задержки выдачи трудовой книжки должна быть изменена дата увольнения, а время задержки оплачено как время вынужденного прогула. Если выдача трудовой книжки работнику была задержана по причинам, не зависящим от работодателя, необходимо проверить, направлялось ли работодателем работнику уведомление о

необходимости явиться для получения трудовой книжки или дать согласие на пересылку ее по почте. Ибо только после отправки такого уведомления с работодателя снимается ответственность за задержку выдачи трудовой книжки.

3. Проверка правильности применения дисциплинарного взыскания по существу.

При проведении данной проверки необходимо убедиться, имелись ли юридическое и фактическое основания для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, то есть, во-первых, есть ли норма права, за нарушение которой предусмотрено наложение дисциплинарного взыскания, во-вторых, были ли фактические обстоятельства, свидетельствующие о совершении работником дисциплинарного проступка.

При проверке наличия юридического основания необходимо выяснить:

1. На основании какой нормы права работник привлечен к дисциплинарной ответственности.
2. Существует ли данная норма права и в каком нормативном акте она содержится.
3. Соответствует ли данная норма права вышестоящим юридическим нормам.
4. Соблюдена ли процедура принятия нормативного правового акта, содержащего данную норму права.
5. Какого числа введен в действие названный нормативный акт. Действовал ли он во время совершения работником дисциплинарного проступка.
6. Ознакомлен ли работник под роспись с данным нормативным актом и вменено ли ему в обязанности исполнять нормы права содержащиеся в нем.
7. Соблюдены ли правовые принципы привлечения работника к дисциплинарной ответственности: справедливости, равенства, соразмерности, законности, виновности, гуманизма.

При проверке наличия фактического основания необходимо определить:

1. Были ли в действительности те обстоятельства, которые описаны в приказе (распоряжении) работодателя о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.
2. Что представляют собой по волевому признаку эти обстоятельства - деяние (действие, бездействие) или событие.
3. Имеются ли обстоятельства, исключющие дисциплинарную ответственность работника.
4. Были ли созданы работодателем условия, позволяющие работнику выполнить установленное правило поведения без нарушения.
5. В чем заключается вина работника при совершении дисциплинарного проступка, в какой форме она выразилась.
6. Какие вредные последствия обнаружены работодателем в результате совершенного работником дисциплинарного проступка, то есть какова тяжесть дисциплинарного проступка.
7. Имеется ли причинно-следственная и последовательно-временная связь между совершенным работником дисциплинарным проступком и вредом, названным в распоряжении работодателя.
8. Учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Работник, не согласный с наложенным на него дисциплинарным взысканием, имеет право обратиться за защитой своих трудовых прав одновременно в Государственную инспекцию труда, прокуратуру, комиссию по трудовым спорам и в суд. В связи с этим необходимо выяснять, обращался ли работник куда-либо, и если обращался, то есть ли принятые решения по его обращениям. Если такие решения принимались, то вступили ли они в силу, исполнены ли. После выяснения этих обстоятельств принимается решение о возможности рассмотрения индивидуального трудового спора тем органом, перед которым стоит задача рассмотрения обращения работника.

Литература

1. Трудовой кодекс РФ (ст. ст. 189 – 195).
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ», (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 г. №63, от 28.09.2010 г. №22, п. п. 33 – 53).
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 г. №52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», (в ред. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 г. №22).
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.11.2007 г. №48 «О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов полностью или в части» (п. п. 2, 3, 9, 16, 17).
5. Трудовое право: учебник. В. М. Лебедев, Д. В. Агашев, А. А. Белинин, А. В. Дворецкий; под ред. В. М. Лебедева, - М.:Изд-во Инфра-М, Норма, 2011, 464 с. (с. 231 – 243).
6. Марченко М. Н. Проблемы теории государства и права: учебник. – М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2008. -768 с. (с. 700 – 714).
7. Гусов К. Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: науч. - практическое пособие. – М.:ТК Велби, изд-во Проспект, 2008. – 272 с. (с. 39 – 119).
8. Белинин А. А. Технологическая дисциплина труда. Кемерово: Кузбассвузиздат, 2004. – 105с.
9. Белинин А. А. Как определить вину работника // Профсоюзы, 2003, №4, с.20.
10. Белинин А. А. Ведение в действие локальных актов, содержащих нормы трудового права и сроки разрешения разногласий, названных в статье 231 ТК РФ // Трудовое право, 2006, №4, с.23-25.

Автор

А. А. Белинин

Корректор

И. В. Трошина