

Прокуратура Юго-Западного административного округа г. Москвы разъясняет порядок применения работодателем дисциплинарного взыскания

Частью 1 ст. 192 ТК РФ установлено, что за совершение дисциплинарного проступка (неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей) работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора, увольнения по соответствующим основаниям.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Выявленный дисциплинарный поступок оформляется, как правило, служебной запиской, докладной, актом и др. При этом ТК РФ не обязывает ознакомить работника с данным документом.

Порядок применения дисциплинарного взыскания установлен в ст. 193 ТК РФ:

- до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать от работника письменное объяснение;

- если по истечении двух рабочих дней объяснение не будет представлено, то составляется акт. Отсутствие объяснения не является препятствием для применения взыскания;

- дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. При этом не считается: время болезни работника, пребывания его в отпуске (ежегодные основные и дополнительные отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы), а также время, необходимое для учета позиции профсоюзов по данному вопросу. Отсутствие работника на работе по иным основаниям не прерывает течение указанного срока;

- приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания. При этом не учитывается период отсутствия работника на работе;

- если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под подпись, то составляется соответствующий акт.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Поэтому работодателю необходимо иметь для представления доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее

поведение работника, его отношение к труду (п. 53 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

В случае неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, который имеет дисциплинарное взыскание, трудовой договор с ним может быть расторгнут работодателем на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено:

- позднее шести месяцев со дня совершения проступка;
- позднее двух лет со дня совершения проступка, обнаруженного по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки.

Следует отметить, что в указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Статья 194 ТК РФ предусматривает возможность снятия дисциплинарного взыскания в следующих случаях:

- работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если в течение года со дня его применения он не будет подвергнут новому;

- работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.