ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

**Общие положения**

**Дисциплинарный проступок** - неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей

**Дисциплинарное взыскание** – меры ответственности, применяемые работодателем в случае виновного нарушения работником трудовой дисциплины, приведшего к причинению вреда (ущерба).

**Виды дисциплинарные взысканий**

* замечание;
* выговор;
* увольнение.

При наложении дисциплинарного взыскания необходимо учесть:

* тяжесть совершенного проступка;
* обстоятельства, при которых он был совершен;
* наличие вины данного работника;
* равное отношение ко всем работникам;
* соразмерность дисциплинарного проступка дисциплинарному взысканию;
* соблюдение порядка привлечения к дисциплинарной ответственности;
* соблюдение срока привлечения к дисциплинарной ответственности;
* предшествующее проступку поведение работника и его отношение к труду;
* однократность (одно взыскание за один дисциплинарный проступок).

**СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА,**

**на которую можно ориентироваться при применении дисциплинарного взыскания**

***К беременным женщинам можно применить дисциплинарное взыскание в виде замечания или выговора, но нельзя уволить.***

Описание ситуации:

В организации работала бухгалтер, которая в один из своих рабочих дней не вышла на работу. Впоследствии работница не предоставила объяснений своего отсутствия на работе, и работодатель уволил её за прогул.

Позиция Суда:

Согласно подп. "а" п. 6 части первой Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд. Таким образом, увольнение работника по указанному выше основанию отнесено трудовым законодательством к увольнению по инициативе работодателя.

При этом, из буквального толкования части первой ст. 261 Трудового кодекса РФ следует, что законом установлен запрет на увольнение по инициативе работодателя беременных женщин, кроме единственного исключения - ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Важно учесть, что названная норма не ставит возможность увольнения беременной женщины в зависимость от того, был ли поставлен работодатель в известность о её беременности и сообщила ли она ему об этом, поскольку это обстоятельство не должно влиять на соблюдение гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для беременных женщин при увольнении по инициативе работодателя. В таком случае правовое значение имеет лишь сам факт беременности на день увольнения женщины по инициативе работодателя.

В результате, Суд принял решение о незаконности увольнения работницы и восстановлении её на работе.

***При привлечении работника к дисциплинарной ответственности необходимо учитывать предшествующее проступку поведение работника, его отношение к труду.***

Описание ситуации:

В организации работал менеджер по продажам. В какой-то момент менеджер написал заявление на предоставление ему отпуска и, получив **устное** согласие от своего руководителя, ушел в отпуск. Вернувшись из отпуска, работник был уволен за прогул.

Позиция Суда:

Разрешая данный спор, суд исходил из отсутствия достаточных оснований для применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения, которое произведено работодателем без учета тяжести совершенного проступка и обстоятельств, связанных с его отсутствием на рабочем месте и отсутствия замечаний к работнику в предыдущий период.

В соответствии с гражданским законодательством каждая сторона должна доказывать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. В то же время, с учетом правовой природы трудового спора, обязанность доказывания соблюдения требований трудового законодательства и соблюдения трудовых прав работника возлагается на работодателя.

Факт устного согласования отпуска работника, работодателем не опровергнут, напротив, подтверждается тем обстоятельством, что заявление на отпуск работник представил в бухгалтерию, и до ухода в отпуск он работал, однако ему **не было сообщено об отказе руководства** в предоставлении отпуска.

Кроме этого, работодателем не был предоставлено в суд подлинник заявления работника о предоставлении ему отпуска, на котором бы имелась резолюция руководителя организации "не согласован". Также, данное **решение руководства организации не было доведено до сведения работника**.

Суд учел и тот факт, что **работник неоднократно поощрялся** работодателем в период своей трудовой деятельности путем выдачи ему премий.

 В результате, Суд не согласился с решением работодателя об увольнении работника и восстановил его на работе.

***Работодатель может применять к работнику только те виды дисциплинарных взысканий, которые прямо предусмотрены Трудовым кодексом РФ.***

Описание ситуации:

Работник был принят в организацию, расположенную в районах Крайнего Севера, на должность сторожа. В последствии, работник был уволен из организации за прогул, при этом работодатель не выплатил работнику надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера.

Позиция Суда:

Согласно положениям трудового законодательства, процентная надбавка к заработной плате является составной частью оплаты труда и по своему характеру относится не к стимулирующим выплатам за достижение определенных результатов, а к гарантиям и компенсациям, предоставляемым за работу в особых климатических условиях. Право на процентную надбавку поставлено в зависимость непосредственно от стажа работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При этом трудовое законодательство не связывает предоставление гарантий и компенсаций с причинами расторжения трудового договора, не предусматривают оснований, по которым может быть прекращено или ограничено возникшее у работника право на процентную надбавку к заработной плате в соответствии со стажем его работы в особых климатических условиях.

В результате Суд пришел к выводу, что, по сути, имеет место установление в отношении работника, подвергнутого дисциплинарному взысканию за виновные действия, **дополнительной не предусмотренной законом ответственности в виде лишения его права на процентную надбавку** к заработной плате за стаж работы в особых климатических условиях.

Вследствие применения такой ответственности работник при оплате труда ставится в неравные условия с другими работниками, имеющими равный с ним стаж работы в таких же условиях, что не соответствует требованиям статьи 132 Трудового кодекса РФ, запрещающей какую-либо дискриминацию при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий труда.

Суд вынес решение в пользу работника и обязал работодателя произвести выплату данной надбавки.

***Увольнение работника за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей возможно только при условии, что дисциплинарный проступок, за который его увольняют, совершен после привлечения этого работника к дисциплинарной ответственности за предыдущий проступок. Наложение двух дисциплинарных взысканий за один проступок недопустимо.***

Описание ситуации:

Работница была принята в организацию на должность повара. Через некоторое время работодатель уволил работницу за неоднократное неисполнение ею без уважительных причин трудовых обязанностей, при этом, осознав, что он нарушает законодательство т.к. никаких замечаний к ней ранее не было, объявил работнице выговор за тоже самое нарушение.

 Позиция Суда:

Увольнение по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации применяется к работнику за совершение им дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, при этом по данному основанию трудовой договор может быть расторгнут работодателем только в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

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

Из содержания приказа об увольнении повара и приказа о наложении выговора следует, что **речь идет об одном и том же нарушении трудовой дисциплины работницей**. Указанное свидетельствует о нарушении работодателем требований ч. 5 ст. 193 Трудового кодекса РФ. Кроме этого, Суд отметил, что дисциплинарный проступок, за совершение которого на работницу было наложено дисциплинарное взыскание в виде увольнения, **имел место до наложения на неё выговора**. При этом, из содержания п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ следует, что увольнение работника за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей возможно только при условии, что работником дисциплинарный проступок совершен после привлечения этого работника к дисциплинарной ответственности за неисполнение трудовых обязанностей.

В результате, Суд встал на сторону работницы и восстановил её на работе.

***При привлечении работника повторно к дисциплинарной ответственности необходимо учитывать только ранее наложенные взыскания, которые должны быть законны и действительны.***

При этом, в случае обжалования работником ранее наложенного дисциплинарного взыскания в суде, в Прокуратуре или Государственной инспекции труда рекомендуем дождаться решения вышеуказанных органов.

Описание ситуации:

Работник был принят в организацию на должность электросварщика. Через некоторое время в связи с ненадлежащим исполнением должностных обязанностей работнику был объявлен выговор. Не согласившись с решением работодателя, работник стал обжаловать дисциплинарное взыскание в суде. Не дожидавшись решения суда, работодатель уволил работника за повторное нарушение трудовой дисциплины (п.5 ст. 81 ТК РФ).

Позиция Суда:

В связи с тем, что работник первоначально обратился в суд о незаконном применении к нему дисциплинарного взыскания в виде выговора, Суд сначала рассмотрел это требование и пришел к выводу, что **привлечение работника к дисциплинарной ответственности было осуществлено работодателем без достаточных к тому оснований**. В результате суд принял решение о незаконности наложения на работника выговора и постановил работодателю его отменить.

Впоследствии рассматривая вопрос о законности увольнения работника Суд учел, что **ранее примененное к работнику дисциплинарное взыскание было признано незаконным и, таким образом, отсутствует признак повторности**.

В результате, суд пришел к выводу о незаконности увольнения работника и восстановил его на работе.