

Дисциплинарное взыскание: КАК ВЕЛИТ ЗАКОН



Марина Александровна РЫЧЁВА,

член Ассоциации юристов России, начальник отдела правового обеспечения и кадровой политики ГКУ «Дирекция по обеспечению деятельности государственных учреждений здравоохранения Южного административного округа города Москвы»

Согласно ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Согласно ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в т. ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В отличие от компенсационных выплат доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях (например, за работу во

вредных условиях) и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

Итак, стандартная ситуация, которая знакома многим: работник нарушил правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию, а работодатель решил его наказать, наложив на него дисциплинарное взыскание в виде выговора и лишения его интенсивности или персональной индивидуальной надбавки. Законно ли это?

Статьей 192 ТК РФ установлено, что за совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по основаниям, предусмотренным соответствующими пунктами ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

По смыслу п. 53 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 при применении дисциплинарных взысканий работодателем должны соблюдаться общие принципы юридической ответственности, вытекающие из ст. 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством. В данном случае речь идет о таких принципах, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. Работодателю необходимо представить 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.

Право выбора конкретного дисциплинарного взыскания – компетенция работодателя. Реализуя эту компетенцию, работодатель должен руководствоваться соблюдением общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности. Такими принципами являются: справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. При выборе вида взыскания должны также учитываться его характер, обстоятельства и последствия его совершения, форма вины, личность работника, обстоятельства, смягчающие и отягчающие дисциплинарную ответственность.

Закон не содержит определенных требований к оформлению приказа о наложении дисциплинарного взыскания, следовательно, приказы (распоряжения) оформляются в произвольной форме. Текст приказа должен содержать констатирующую и распорядительную части. В констатирующей части кратко отражается существо дисциплинарного проступка с указанием положений нормативных актов и иных документов, которые нарушил работник. В распорядительной части указываются фамилия, имя, отчество, должность (профессия) работника и мера применяемого взыскания. В качестве основания применения дисциплинарного взыскания в приказе (распоряжении) перечисляются собранные работодателем документы – докладные записки, акты, объяснительная записка работника.

Таким образом, бремя доказывания в подобных ситуациях всегда лежит на работодателе. Поэтому необходимо всегда грамотно и четко готовить все необходимые документы для того, чтобы в дальнейшем они не были обжалованы в суде.

Пример подобных нарушений, а также судебную практику можно посмотреть в определении Верховного суда Республики Коми от 26.05.2011 №33-2786/2011 (далее по тексту – Определение). Исковые требования работника к работодателю о признании незаконными и отмене приказа об объявлении письменного замечания и снятии надбавки за интенсивность и высокое качество выполняемых работ, приказа об объявлении выговора, снятии указанной надбавки, компенсации морального вреда удовлетворены правомерно, поскольку суд пришел к правильному выводу, что при-

менение дисциплинарного взыскания в виде замечания и снятия надбавки за интенсивность и высокое качество выполняемых работ не соответствует тяжести совершенного проступка.

Так, согласно Определению, разбирается пример того, как не следует оформлять документы и как разумно подходить к вопросу «наказания» работника.

Из Определения: «...при разрешении требований О. об отмене приказа директора школы № 20-од от 10.02.2011 г. суд руководствовался Правилами внутреннего трудового распорядка школы МОУ ДОД «Городская детская музыкальная школа» г. Воркуты, положениями трудового договора от 20.03.2008 г. № 35, должностных инструкций преподавателя теоретических дисциплин и заместителя директора по учебной работе...».

Суд проанализировал представленные ответчиком документы, из которых сделал вывод, что на истца не возложена обязанность по обеспечению сохранности тех или иных документов (нарядов), ответчик суду не представил надлежащих доказательств того, что документы утрачены именно истцом.

Из Определения: «...приказ работодателя о наложении взыскания не содержит перечень документов, которые утрачены, их наименования, точное количество, нормы закона или локального акта, устанавливающие ответственность истца за утрату документов, пункты должностной инструкции или распоряжения работодателя, которые нарушены истцом...».

Таким образом, простое несоблюдение правил составления приказа о наложении дисциплинарного взыскания и непредоставление суду ответчиком документов, подтверждающих свою позицию, приводят к неутешительным для ответчика выводам.

Из Определения: «...поскольку приказы о наложении дисциплинарных взысканий и лишении истца надбавки за интенсивность с января и с 1 февраля 2011 г. признаны незаконными, суд обоснованно взыскал с МОУ ДОД «Городская детская музыкальная школа» г. Воркуты в пользу О. удержанную надбавку: за январь 2011 г. – в сумме <...>, за февраль 2011 года – в сумме <...>».

Вот другой пример – Определение Московского областного суда от 26.01.2012 по делу №33-29367(505) (далее по тексту – Определение). В иске о восстановлении на работе, признании решений лечебно-контрольной комиссии необоснованными, отмене

приказов, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отказано правомерно, т. к. не установлено нарушения ответчиком норм действующего трудового законодательства и прав истца, порядок привлечения к дисциплинарному взысканию соблюден.

Суть дела: К.Е. обратился в суд с иском к МУ «Мытищинская станция скорой медицинской помощи», в котором просит признать необоснованным решение ЛКК от 30.03.2010, отменить дисциплинарное взыскание, наложенное приказом и.о. главного врача К.Г. от 30.03.2010 №96 с даты его вынесения, признать необоснованным решение ЛКК от 12.11.2010, отменить дисциплинарное взыскание, наложенное приказом главного врача от 18.11.2010 №392 с даты его вынесения, восстановить надбавку за интенсивность и напряженность в труде за март и октябрь 2010 г. и выплатить недополученные денежные средства, взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 50 тыс. руб., судебные расходы по оплате услуг представителя в размере 25 тыс. руб.

Решением суда исковые требования К.Е. оставлены без удовлетворения.

Не согласившись с постановленным решением, истец обжалует его в кассационном порядке, просит отменить как незаконное и необоснованное.

Проверив материалы дела, обсудив доводы жалобы, судебная коллегия не находит оснований для отмены обжалуемого судебного акта, исходя из следующего:

«...судом установлено и подтверждается материалами дела, что 24.06.2004 года К.Е. был принят на работу в МУ «Мытищинская станция скорой медицинской помощи» на должность врача-педиатра скорой медицинской помощи. Между сторонами заключен трудовой договор. Приказом №96 и №97 от 30.03.2010 года истцу объявлен выговор с лишением его надбавки за интенсивность и напряженность в работе за март 2010 года. Основанием для издания данного приказа послужила жалоба от и.о. главного врача МГКБ М.В. о неоказании догоспитальной помощи пострадавшему ребенку с ожоговой травмой, акт об отказе истца от дачи письменных объяснений по факту случившегося...».

Работодатель проводит заседания комиссии, проводя

тем самым полное расследование, в период с 19.01.2011 по 08.02.2011 истец К.Е.И. находился в отпуске, по выходе из которого 09.02.2011 ему предложено дать письменное объяснение по факту обращения родителей ребенка. Проводится внеочередное заседание комиссии, где всеми его членами единогласно высказано мнение, что жалоба обоснованна. Помощь врачом К.Е. ребенку не оказана, что является невыполнением обязанностей врача и должностных инструкций. В дальнейшем работодатель составляет акт об отказе от дачи письменного объяснения по поводу нарушения врачом-педиатром К.Е. должностных обязанностей, и в связи с тем, что К.Е. являлся членом профсоюза, ответчик направляет председателю профкома письмо на предоставление мотивированного мнения профсоюзной организации по вопросу увольнения врача-педиатра К.Е. на основании п. 5 ст. 81 ТК РФ. Профсоюзный комитет оставил разрешение данного вопроса на усмотрение администрации. Таким образом, суд кассационной инстанции с учетом положений ст. 192, 193 ТК РФ и фактически установленных обстоятельств соглашается с выводами суда о законности издания ответчиком приказа от 18.11.2010 №421 о привлечении К.Е. к дисциплинарному взысканию в виде выговора, поскольку им в полном объеме был соблюден порядок, предусмотренный данными нормами ТК РФ, учтена тяжесть совершенного проступка, а также уже имеющиеся и не оспоренные ранее изданные приказы о привлечении К.Е. к дисциплинарному взысканию.

Кульминацией судебного дела становятся выводы кассационной инстанции, которые оставляют кассационную жалобу без удовлетворения.

Итог: работодатель может использовать возможность помимо наложения дисциплинарного взыскания в соответствии со ст. 192, 193 ТК РФ учитывать снятие полной или частичной индивидуальной надбавки или интенсивности, но данное обстоятельство возможно только в случае наличия соответствующих положений в коллективном договоре и соответствующих положениях, с которыми ознакомлен работник под роспись. Также не стоит забывать о соразмерности наказания и совершенного проступка.

