

Статья 192 ТК РФ. Дисциплинарные взыскания

Статья 192 ТК РФ с комментариями и изменениями на 2016 год.

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.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 настоящего Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 настоящего Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

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

Комментарий к статье 192 ТК РФ:

1. Дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику за нарушение им трудовой дисциплины, т.е. за дисциплинарный проступок.

Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается виновным, если работник действовал умышленно или по неосторожности. Не может рассматриваться как должностной проступок неисполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей по причинам, не зависящим от работника (например, из-за отсутствия необходимых материалов, нетрудоспособности).

Противоправность действий или бездействия работника означает, что они не соответствуют законам, иным нормативным правовым актам, в т.ч. положениям и уставам о дисциплине, должностным инструкциям. И напротив, любые действия работника,

соответствующие законам и иным нормативным правовым актам, являются правомерными и не могут квалифицироваться как дисциплинарный проступок. Как установлено п. 19 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2, работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности либо за отказ от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Поскольку Кодекс не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться названным правом и тогда, когда выполнение таких работ вызвано переводом по основаниям, предусмотренным в ст. 72.2 ТК, отказ работника от временного перевода на другую работу в порядке ст. 72.2 ТК по указанным выше причинам является обоснованным.

Учитывая, что законом не предусмотрено право работодателя без согласия работника досрочно отозвать его из отпуска, отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска также нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины (п. 37 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействие) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей.

Не может, например, считаться дисциплинарным проступком отказ работника выполнить общественное поручение или нарушение им правил поведения в общественных местах.

К нарушениям трудовой дисциплины, являющимся дисциплинарными проступками, п. 35 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2, в частности, отнесены:

- а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу ч. 6 ст. 209 ТК рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

- б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда, т.к. в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 74 ТК;
- в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от

прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

Виновным нарушением трудовой дисциплины следует считать и отказ работника без уважительных причин от заключения договора о полной материальной ответственности за сохранность материальных ценностей, если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей составляет для работника его основную трудовую функцию, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности (п. 36 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

2. За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей работодатель вправе применить к нему одно из взысканий, предусмотренных ст. 192: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ уточнил, какие конкретно основания увольнения работника, предусмотренные ч. 1 ст. 81 ТК, относятся к дисциплинарным взысканиям: п. 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), п. 6 (однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей), п. 9 (принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации), п. 10 (однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей), а также п. п. 7, 8 ч. 1 ст. 81 в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Кроме того, Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ к дисциплинарным взысканиям отнесено увольнение педагогического работника вследствие повторного в течение одного года грубого нарушения устава образовательного учреждения (п. 1 ст. 336 ТК).

Перечень дисциплинарных взысканий, закрепленный в ст. 192, является исчерпывающим. Это означает, что применение любого другого взыскания незаконно. Незаконным будет, например, перевод работника на нижеоплачиваемую работу в порядке дисциплинарного взыскания или взимание с него штрафа.

3. Исключения из этого общего правила возможны только в случаях, непосредственно предусмотренных законодательством о дисциплинарной ответственности, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников. Так, в соответствии со ст. 57 Закона о государственной гражданской службе к государственному служащему за неисполнение или ненадлежащее исполнение им возложенных на него должностных обязанностей помимо взысканий, предусмотренных ст. 192, может быть применено также предупреждение о неполном должностном соответствии.

Необходимо отметить, что п. 15 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. N 621 (САПП РФ. 1992. N 9. Ст. 608), были установлены специальные

дисциплинарные взыскания за совершение дисциплинарных проступков, указанных в п. п. 16 и 17, работниками, выполняющими трудовую функцию, связанную с движением поездов и маневровой работой: лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом, мотор-вагонным подвижным составом, специальным самоходным подвижным составом, водителя - удостоверения на право управления дрезиной, помощника машиниста локомотива, мотор-вагонного подвижного состава, специального самоходного подвижного состава - свидетельства помощника машиниста, помощника водителя дрезины - удостоверения помощника водителя на срок до 3 месяцев или до одного года. Такие взыскания могли быть применены за проступки, которые создавали угрозу крушения или аварии, жизни и здоровью людей. Работник, лишенный соответствующего удостоверения или свидетельства, переводился с его согласия на другую работу на тот же срок.

Решениями Верховного Суда РФ от 24 мая 2002 г. N ГКПИ2002-375 (СПС КонсультантПлюс) и от 28 октября 2002 г. N ГКПИ2002-1100 (Экономика железных дорог. 2003. N 8) п. п. 15 - 17 Положения признаны незаконными, поскольку дисциплинарное взыскание в виде освобождения работника от должности с предоставлением с его согласия в порядке перевода другой работы относится к принудительному труду и не соответствует закону. Кроме того, предусмотренные взыскания и основания их применения введены подзаконным актом, что противоречит ст. 192 и 330 ТК, согласно которым виды дисциплинарных взысканий и основания их применения могут быть установлены только федеральными законами. В силу ст. 330 ТК дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируется ТК и положениями (уставами) о дисциплине, утверждаемыми федеральными законами.

Решением Верховного Суда РФ от 24 мая 2002 г. N ГКПИ2002-375 признана незаконной и ч. 3 п. 14 Положения, допускающая применение дисциплинарного взыскания (кроме увольнения) за нарушение установленных правил поведения в служебных помещениях, поездах, на территории предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта не при исполнении работниками своих трудовых обязанностей, что не соответствует определению дисциплинарного проступка, сформулированному в ст. 192.

Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 3 июля 2002 г. N 256пв-01 (СПС КонсультантПлюс) признан также незаконным п. 18 Положения, содержащий дополнительные основания увольнения работников железнодорожного транспорта за нарушение трудовой дисциплины, поскольку введение подзаконным актом дополнительного основания для увольнения противоречит требованиям законодательства РФ, в соответствии с которыми трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

4. 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 и др.

Как разъяснено в п. 53 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2, 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. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок

действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со ст. 192 наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

5. Применяя такую меру взыскания, как увольнение с работы, необходимо учитывать, что оно допускается только по основаниям, прямо предусмотренным в п. п. 5 - 10 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 336 ТК.

В отношении увольнения по отдельным основаниям, указанным в ст. 81 ТК и в п. 1 ст. 336 ТК, Пленум Верховного Суда РФ в п. 52 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 особо разъяснил, что увольнение работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а также за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия, или совершение аморального проступка, если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей или главного бухгалтера за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, увольнение педагогического работника за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п. п. 5 - 10 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 336 ТК) является мерой дисциплинарного взыскания.

6. При наложении дисциплинарного взыскания работодателю надлежит учитывать общие принципы юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, такие как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. Как уже отмечалось, Пленум Верховного Суда РФ в этих целях в п. 53 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 обратил внимание работодателя на необходимость представления доказательств, свидетельствующих не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Эта позиция Пленума Верховного Суда РФ получила закрепление в новой редакции ст. 192. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ дополнил указанную статью нормой, в соответствии с которой при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7. Работодатель может, учитывая все обстоятельства дела, не налагать взыскание на работника, а ограничиться беседой с ним или устным замечанием. В то же время работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении (п. 33 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).