## Увольнение как вид дисциплинарного взыскания

В условиях кризисных проявлений работодатели нередко стремятся минимизировать свои расходы, подменяя установленные процедуры увольнения по сокращению штата или ликвидации организаций увольнением в порядке наложения дисциплинарного взыскания.

Из общего количества рассмотренных судами споров о восстановлении на работе 30 % составляют споры о законности увольнения по виновным основаниям или так называемому «дисциплинарному» порядку увольнения.

Для своевременной защиты своих нарушенных прав, необходимо знать виды дисциплинарных взысканий, а также особенности увольнения за совершение дисциплинарных проступков.

Под дисциплинарным проступком в соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) понимается виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей. Трудовым кодексом РФ определены виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Перечень этот закрыт и расширительному толкованию не подлежит. Другие дисциплинарные взыскания могут быть предусмотрены только федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине отдельных категорий работников.

Необходимо отметить, что право налагать на работника дисциплинарное взыскание, как и выбор вида дисциплинарного взыскания, принадлежит работодателю.

Перечень оснований, по которым работодатель имеет право расторгнуть с работником трудовой договор, перечислен в ст. 81 ТК РФ, среди этих оснований есть несколько, которые можно назвать «дисциплинарными», поскольку они представляют собой форму дисциплинарной ответственности за дисциплинарные проступки работника.

К таким увольнениям относятся:

* увольнение работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
* увольнение работника за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п.6 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
* увольнение работника за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
* увольнение работника за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
* 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 (п. 9 ч,1 ст. 81 ТК РФ);
* увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п.10ч.1 ст. 81 ТК РФ);
* увольнение педагогического работника за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (статьи 81, пункт 1 статьи 336 ТК РФ).

Увольнение по указанным основаниям имеет ряд особенностей, поскольку кроме соблюдения общей процедуры увольнения, предусмотренной Трудовым кодексом РФ, от работодателя требуется исполнение также следующего порядка наложения дисциплинарного взыскания.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не освобождает виновного от привлечения к дисциплинарной ответственности.

Привлекая к дисциплинарной ответственности работника, работодатель должен соблюдать сроки применения дисциплинарного взыскания. Оно применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске (ежегодном, учебном), а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников. Днем обнаружения проступка считается день, когда лицу, которому по службе подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли это лицо правом наложения дисциплинарных взысканий.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

Дисциплинарное взыскание действует один год. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель вправе до истечения года снять дисциплинарное взыскание с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника или по ходатайству его непосредственного руководителя, представительного органа работников.

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

Дисциплинарное взыскание налагается приказом (распоряжением), который доводится до работника под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания.

Работодатель при применении к работнику дисциплинарного взыскания должен соблюдать общие принципы юридической, следовательно, и дисциплинарной ответственности, такие как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, уволенных за однократное либо неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, 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.

Недоказанность соблюдения указанного наложения дисциплинарного взыскания в большинстве случаев влечет незаконность увольнения даже при наличии оснований для привлечения лица к дисциплинарной ответственности.