

О ПОРЯДКЕ ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ

На вопросы, касающиеся применения дисциплинарных взысканий нанимателями к работникам ответил главный государственный инспектор отдела надзора за соблюдением законодательства о труде Витебского областного управления Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь Бисягин И.С.

Вопрос: Я опоздала на работу на 30 минут. Наниматель требует меня дать письменное объяснение с целью привлечения меня к дисциплинарной ответственности. Однако я отказываюсь его давать в надежде на то, что без объяснительной у нанимателя не получится привлечь меня к дисциплинарной ответственности. Может ли наниматель привлечь меня к дисциплинарной ответственности без моего письменного объяснения?

Ответ: Разъясняем Вам, что частью 1 статьи 199 Трудового кодекса Республики Беларусь установлено, что до применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника.

Частью 2 статьи 199 Трудового кодекса Республики Беларусь предусмотрено, что отказ работника от дачи письменного объяснения, невозможность получения от него объяснения по поводу совершенного дисциплинарного проступка не являются препятствиями для применения дисциплинарного взыскания и оформляются актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

Таким образом, Ваш отказ от дачи письменного объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания и может быть оформлен актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

Вопрос: За отсутствие меня на работе без уважительных причин в течение часа наниматель привлек меня к дисциплинарной ответственности в виде замечания и выговора. Правомерно ли это?

Ответ: Разъясняем Вам, что частью 1 статьи 198 Трудового кодекса Республики Беларусь установлено, что за совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;

3) лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев;

4) увольнение.

Частью 3 статьи 199 Трудового кодекса предусмотрено, что за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Таким образом, применив к Вам одновременно две меры дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора является неправомерным.

Вопрос: За нарушение трудовой дисциплины и неисполнение своих трудовых обязанностей наниматель привлек меня к дисциплинарной ответственности в виде выговора. Однако с приказом о привлечении меня к дисциплинарной ответственности наниматель меня не ознакомил. Обязан ли наниматель ознакомить меня с приказом о привлечении к дисциплинарной ответственности?

Ответ: Разъясняем Вам, что в соответствии с частью 4 статьи 199 Трудового кодекса Республики Беларусь дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом).

Частью 6 статьи 199 Трудового кодекса Республики Беларусь закреплено, что приказ (распоряжение, постановление, решение, протокол) о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок со дня издания, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах.

В соответствии с частью 7 статьи 199 Трудового кодекса Республики Беларусь работник, не ознакомленный в срок, установленный частью 6 статьи 199 Трудового кодекса Республики Беларусь, с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании оформляется актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

Таким образом, с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании наниматель обязан Вас ознакомить под роспись в пятидневный срок со дня издания, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о

временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах.

Вопрос: Мне объявили выговор. Однако я считаю, что это является незаконным, неправомерным и необоснованным, так как я не совершал дисциплинарный проступок. Как я могу обжаловать применённое ко мне дисциплинарное взыскание?

Ответ: В соответствии со статьей 197 Трудового кодекса Республики Беларусь за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок) устанавливается дисциплинарная ответственность.

Частью 3 статьи 198 Трудового кодекса Республики Беларусь установлено, что право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве.

Статьей 202 Трудового кодекса Республики Беларусь определен порядок обжалования дисциплинарных взысканий.

Так, в соответствии с частью 1 статьи 202 Трудового кодекса Республики Беларусь установлено, что дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном Трудовым Кодексом Республики Беларусь.

Частью 2 статьи 202 Трудового кодекса Республики Беларусь предусмотрено, что орган, рассматривающий трудовой спор, с учетом степени вины работника, соответствия дисциплинарного взыскания тяжести дисциплинарного проступка, обстоятельств, при которых проступок совершен, предшествующего поведения работника на производстве и его отношения к труду вправе отменить дисциплинарное взыскание.

Частью 3 статьи 202 Трудового кодекса Республики Беларусь предусмотрено, что после отмены дисциплинарного взыскания в соответствии с частью второй статьи 202 Трудового кодекса Республики Беларусь наниматель может применить к работнику более мягкое дисциплинарное взыскание, если не истекли сроки для привлечения к дисциплинарной ответственности.

Таким образом, для обжалования применённого дисциплинарного взыскания согласно ст.ст. 202, 233, 236, 242 Трудового кодекса Республики Беларусь Вы вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам, а если комиссия не создана – в суд в трехмесячный срок со дня, когда узнали или должны были узнать о

нарушении своего права. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано в суд в десятидневный срок со дня вручения копии решения комиссии по трудовым спорам. Работник – не член профсоюза имеет право по своему выбору обратиться в комиссию по трудовым спорам либо в суд.

Частью 4 статьи 241 Трудового кодекса Республики Беларусь установлено, что при рассмотрении индивидуальных трудовых споров в суде, работники освобождаются от уплаты судебных расходов.

Главный государственный
инспектор

И.С. Бисягин