
Нарушение работниками правил охраны труда как основание применения работодателем дисциплинарных взысканий

Ядвига Антоновна Павлович, к.ю.н.
E-mail: ypravlovich@chadbournе.com

- Чадборн и Парк ЛЛП
Московский офис
- Российская Федерация, 115054,
Москва
- Космодамианская наб., д. 52/5
 - Тел.: +7 (495) 974-2424
 - Факс: +7 (495) 974-2425

Нарушение правил охраны труда - нарушение дисциплины

- Нормы об охране труда не исчерпываются обязанностью работодателя обеспечить безопасные условия труда (статьи 22, 212 ТК РФ);
- Обязанность соблюдать требования охраны труда является одной из непосредственных обязанностей работника (статьи 21, 214 ТК РФ);
- Соответственно, нарушение такой обязанности является нарушением дисциплины труда и может служить основанием применения дисциплинарного взыскания в порядке, установленном статьей 192 ТК РФ (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям, в т.ч. согласно пп. (д) п. 6 статьи 81 ТК РФ).

Нарушение правил охраны труда - основание применения дисциплинарных взысканий

Нарушение норм о дисциплине труда, содержащихся в
локальных трудовых актах – основание применения
дисциплинарного взыскания

(см. Определение Конституционного Суда РФ от 20 марта
2007 г. №217-О-О по жалобе гражданина Сычкова Юрия
Николаевича).

- общий порядок применения дисциплинарных взысканий (статья 193 ТК РФ);
- в случае несчастного случая на производстве (аварии, катастрофы) – факт нарушения работником требований охраны труда устанавливается комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда;
 - необходимость учета мнения/получения согласия вышестоящего профсоюза (статьи 374-376 ТК РФ, статьи 25, 27 ФЗ "О профсоюзах" от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ, см. также Определение Конституционного Суда РФ от 3 ноября 2009 г. №1369-О-П).

Применение дисциплинарных взысканий в отношении отдельных категорий работников

Особенности исчисления месячного срока по статье 193 ТК РФ

члены профсоюза: в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения профсоюза;

вахтовые работники: период нахождения на междувахтовом отдыхе не прерывает течение месячного срока для применения взыскания (см. п. 34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

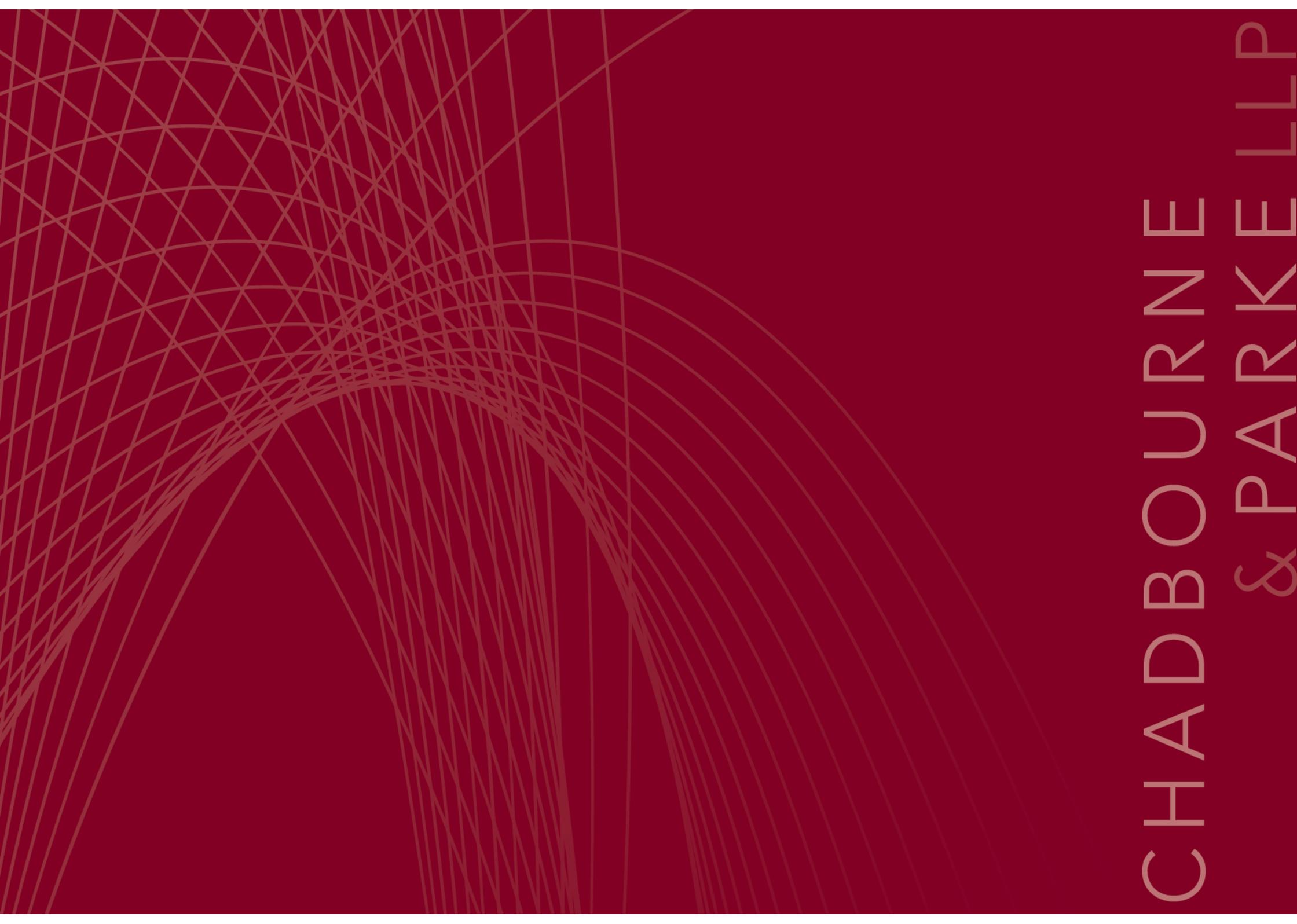
Если вахтовый работник является членом профсоюза существует риск не только несоблюдения указанного выше месячного срока, но и шестимесячного срока для применения дисциплинарного взыскания (последний является пресекательным).

Применение дисциплинарного взыскания влечет за собой риск его оспаривания в суде/государственной инспекции труда

- На работодателе лежит обязанность доказать законность применения дисциплинарного взыскания (см. п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. № 2);
 - Возможность ссылаться на свидетельские показания (письменные заявления) в суде ограничена;
- Существует риск привлечения работодателя/должностных лиц работодателя к административной ответственности по ч. 1 статьи 5.27 КоАП РФ в случае, если государственная инспекция труда установит факт нарушения трудового законодательства.

Выводы, к которым придет следствие/суд в рамках уголовного дела (например, при аварии/несчастном случае) могут повлиять на решение суда о законности увольнения по пп. (д) п. 6 статьи 81 ТК РФ

(см. Апелляционное Определение Верховного Суда Республики Татарстан от 16 марта 2013 г. по делу № 33-5556/2013)



CHADBOURNE

& PARKER LLP