

## **Обстоятельства, исключающие привлечение работника к дисциплинарной ответственности**

Установив, что факт нарушения работником трудовой дисциплины имел место, работодатель, прежде чем применять к нему дисциплинарное взыскание, должен убедиться в отсутствии обстоятельств, исключающих такую возможность, к ним относятся:

1) Отсутствие вины работника в допущенном нарушении дисциплины труда.

Как следует из части первой ст. 192 ТК РФ, дисциплинарным проступком является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. 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, не будет вины работника в случае, если неисполнение трудовых обязанностей стало следствием отсутствия необходимых материалов, документации, оборудования, ненадлежащего выполнения работодателем обязанности по обеспечению бытовых нужд работников и условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, возникновения форс-мажорных обстоятельств.

2) Малозначительность дисциплинарного проступка.

В качестве обстоятельства, исключающего дисциплинарную ответственность, малозначительность проступка в законе прямо не названа. Однако необходимость учитывать тяжесть совершенного проступка при наложении дисциплинарного взыскания существует в любом случае (часть пятая ст. 192 ТК РФ). Суды иногда соглашались с работниками в том, что совершенное ими нарушение трудовой дисциплины настолько незначительно, что ему несоразмерен даже самый мягкий вид взыскания - замечание.

3) Наличие у работника дисциплинарного взыскания за тот же проступок.

В соответствии с частью пятой ст. 193 ТК РФ за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

В то же время, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания, допустимо применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ (п. 33 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

4) Участие работника в забастовке, за исключением случаев участия в забастовке, признанной судом незаконной (часть вторая ст. 414 ТК РФ).

Выбрав такой вид дисциплинарного взыскания, как увольнение, работодатель, помимо прочего, должен удостовериться, что в отношении работника не действует соответствующее ограничение на увольнение по инициативе работодателя.