

## «Что считается систематическим нарушением трудовой дисциплины?»

Трудовым законодательством установлена обязанность работника добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, а также соблюдать трудовую дисциплину (ч. 2 ст. 21 ТК РФ).

Дисциплина труда - это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ч. 1 ст. 189 ТК РФ).

В правилах внутреннего трудового распорядка или иных локальных нормативных актах, трудовых договорах работодатель вправе установить правила поведения работников внутри организации, нарушение которых будет являться нарушением трудовой дисциплины. При этом положения данных документов не должны противоречить действующему трудовому законодательству (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

В должностной инструкции и трудовом договоре также должна быть отражена обязанность работника соблюдать локальные нормативные акты работодателя. Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами (ч. 5 ст. 189 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 2 ст. 22.1, ч. 11 ст. 22.2, ч. 3 ст. 68, ч. 5 ст. 312.1, ч. 5 ст. 312.2 ТК РФ).

Также работодатель обязан знакомить работников с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (абз. 10 ч. 2 ст. 22, ч. 2 ст. 22.1, ст. 22.3, ч. 5 ст. 312.1, ч. 2 ст. 312.3 ТК РФ).

В свою очередь, работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда (ч. 2 ст. 189 ТК РФ).

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора и увольнения по соответствующим основаниям (ч. 1 ст. 192 ТК РФ).

Таким образом, несоблюдение работником определенных локальным нормативным актом организации правил поведения, а также неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей входит в понятие

«нарушение трудовой дисциплины». При этом не будет являться нарушением трудовой дисциплины осуществление работником действий, которые не оговорены в локальном нормативном акте организации либо не указаны в соглашении между работником и работодателем.

Одним из спорных вопросов в правоприменительной практике является вопрос о том, что является систематическим нарушением трудовой дисциплины. Определения систематичности нарушения трудовой дисциплины трудовое законодательство не дает.

Так, к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, - за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, если работник имеет дисциплинарное взыскание (ст. 192 ТК РФ).

Следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено. При этом неоднократным будет привлечение к ответственности как в случае продолжения работником своего неправомерного поведения (например, при уклонении от прохождения обязательного медосмотра), так и в случае совершения нового нарушения, никак не связанного с первым (например, опоздания на работу) (п. 33 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2, Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 12.08.2019 N 5-КГ19-108, Доклад, утв. Рострудом).

Увольнение работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, является незаконным в том случае, когда в действиях работника отсутствует признак неоднократности неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей, то есть такого неисполнения трудовых обязанностей, которое было допущено им после наложения на него ранее дисциплинарного взыскания (п. 9 Обзора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020).

Таким образом, при решении вопроса о том, являются ли нарушения трудовой дисциплины систематическими, необходимо учитывать только те случаи нарушения трудовой дисциплины, за которые работник был подвергнут дисциплинарному взысканию. Сами по себе случаи нарушения трудовой дисциплины, которые были допущены работником ранее, но на которые своевременно в установленном законом порядке работодатель не реагировал, не могут служить доказательством нарушения. Иными словами, систематическими признаются повторные нарушения, допущенные работниками, имевшими ранее дисциплинарное взыскание.

При этом, поскольку дисциплинарное взыскание спустя год с момента его применения при отсутствии в течение данного периода времени новых дисциплинарных взысканий погашается, а также работодателем может быть

принято решение о снятии взыскания до истечения года, проступок, совершенный после погашения (снятия) взыскания, также будет считаться однократным (ст. 194 ТК РФ, Доклад, утв. Рострудом).

Но если у работника имеется хотя бы одно неснятое или непогашенное взыскание, то будет иметь место систематическое нарушение трудовой дисциплины.

При этом учитываются только те случаи нарушений (неисполнения), которые допущены в данной организации и за которые работник был уже привлечен к дисциплинарной ответственности именно у данного работодателя.

Взыскания, наложенные на работника на месте его предыдущей работы, не учитываются.