**Рассмотрение трудовых споров о расторжении трудового договора за нарушение трудовой дисциплины, но без соблюдения порядка, установленного трудовым законодательством**

Порядок применения дисциплинарных взысканий регламентирован статьей 65 ТК. Дисциплинарное взыскание налагается работодателем путем издания его акта. До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней письменное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

В соответствии со статьей 64 ТК за совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, строгий выговор, расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17) и 18) пункта 1 статьи 52 ТК.

Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК и иными законами Республики Казахстан, не допускается. Из чего следует, что избрание вида дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, строгий выговор, расторжение трудового договора) является правом работодателя в зависимости от совершенного работником проступка.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено в период: временной нетрудоспособности работника; освобождения работника от работы на время выполнения государственных или общественных обязанностей; нахождения работника в отпуске или межвахтовом отдыхе; нахождения работника в командировке. Акт о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания.

В случае отказа работника подтвердить своей подписью ознакомление с актом работодателя об этом делается соответствующая запись в акте о наложении дисциплинарного взыскания. В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан направить работнику копию акта о наложении дисциплинарного взыскания письмом с уведомлением в течение трех рабочих дней со дня издания акта работодателя.

К актам работодателя относятся приказы, распоряжения, инструкции, правила, положения, графики сменности, графики вахт, графики отпусков, издаваемые работодателем (п.п. 41) п. 1 статьи 1 ТК). Судам следует иметь в виду, что акт о совершении работником дисциплинарного проступка или акт об отказе работника от дачи письменного объяснения не являются актом работодателя и не требуют ознакомления с работником, допустившим дисциплинарный проступок. При определении вида дисциплинарного взыскания работодатель вправе применить расторжение трудового договор в случаях, предусмотренных подпунктами 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17) и 18) пункта 1 статьи 52 ТК.

При определении факта совершения работником дисциплинарного проступка судам следует исходить из того, что понимается под дисциплинарным проступком. На основании подпункта 74) пункта 1 статьи 1 ТК дисциплинарный проступок — это нарушение работником трудовой дисциплины, а также ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. Следовательно, в случае нарушения работником трудовой дисциплины или трудовых обязанностей работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

В связи с чем, судам следует исходить из требований подпунктов 28) и 30) пункта 1 статьи 1 ТК, согласно которым трудовые обязанности – обязательства работника, обусловленные актом работодателя, трудовым, коллективным договорами; трудовая дисциплина – надлежащее исполнение работниками обязательств, установленных соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя, учредительными документами.

Кроме того, исходя из положений нормативного постановления Верховного Суда РК от 19 декабря 2003 года № 9, разрешая иск о восстановлении на прежней работе лица, уволенного по основанию, предусмотренному подпунктом 13) пункта 1 статьи 54 ТК (подпунктом 16) пункта 1 статьи 52 действующего ТК), суд обязан исследовать доказательства о том, совершал ли ранее работник проступок, за который был привлечен к дисциплинарной ответственности, соблюдены ли установленные законодательными актами порядок и сроки наложения этого дисциплинарного взыскания, есть ли признак повторности неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

Если при рассмотрении дела суд установит, что привлечение лица к дисциплинарной ответственности за ранее совершенный проступок произведено с нарушением законодательства, то признак повторности исключается, а истец подлежит восстановлению на прежней работе.

[Суд обязан исследовать доказательства](https://zakonpravo.kz/publikacii/) о том, совершал ли ранее работник проступок, за который был привлечен к дисциплинарной ответственности. В качестве самостоятельного основания для расторжения трудового договора как вида дисциплинарного взыскания является повторное неисполнение или повторное ненадлежащее исполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим дисциплинарное взыскание (подпункт 16) пункта 1 статьи 52 ТК).

Следует обратить внимание на то, что под признаком повторности рассматривается наличие одного из видов дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, строгий выговор), и по которым не истек срок дисциплинарного взыскания.

В соответствии с пунктом 4 статьи 66 ТК срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать шести месяцев со дня его применения, т.е. отсчёт шестиместного срока идёт со дня объявления работнику о наложении на него дисциплинарного взыскания путём ознакомления с приказом о привлечении к дисциплинарной ответственности.

При определении повторности необходимо руководствоваться наличием у работника вида дисциплинарного взыскания, независимо от того, какой проступок был совершен работником повторно: аналогичный первому проступку или иной другой дисциплинарный проступок. Так как в основании расторжении трудового договора предусмотрено совершение работником дисциплинарного взыскания за «повторное неисполнение или повторное ненадлежащее исполнение без уважительных причин трудовых обязанностей».

Основными нарушениями норм трудового законодательства со стороны работодателя являются несоблюдение процедуры расторжения трудового договора, такие, как отсутствие документального подтверждения об истребовании письменного объяснения от работников в установленный ТК срок, нарушение срока и порядка наложения дисциплинарного взыскания, что является основанием для удовлетворения исковых требований истца.

Например, К. был уволен из органов внутренних дел за неоднократное отсутствие на рабочем месте. В судебном заседании установлено, что К., являясь сотрудником ювенальной полиции УВД г. Жезказгана, был закреплен за школой № 9 и школой-интернатом, где выполнял служебные обязанности дежурного инспектора непосредственно в указанных учебных заведениях.

Приказом по УВД г. Жезказгана он был перезакреплен за школой № 7, где должен был нести дежурства, однако письменно не был ознакомлен с указанным приказом. Акт об отказе в ознакомлении с приказом не предоставлен. К., продолжая работать в прежней школе, получал заработную плату. 15, 22, 25 февраля 2016 года были составлены акты об отсутствии К. в СОШ № 7, с которыми К. также не ознакомили, письменного объяснения от него не истребовали.

Установлено, что 15, 22, 25 февраля 2016 года К. осуществлял дежурство в СОШ № 9, отработав в указанные дни полный рабочий день. Несмотря на то, что дисциплинарный проступок, вмененный К., обнаружен 15, 22, 25 февраля 2016 года, приказ о расторжении с ним трудового договора издан 12 мая 2016 года. Суд установил, что при расторжении трудового договора работодателем нарушен предусмотренный пунктом 1 статьи 66 ТК месячный срок наложения дисциплинарного взыскания.

В [совокупности указанные обстоятельства расценены](https://www.facebook.com/ZakonPravoKaz) как нарушение процедуры применения к работнику дисциплинарного взыскания, приказ об увольнении истца признан незаконным, отменен с восстановлением К. в прежней должности.