ГОМЕЛЬСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
БЕЛОРУССКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
СОЮЗА РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ПРОФСОЮЗНАЯ ЖИЗНЬ

Информационный бюллетень №54

Гомель, 2020 год

Актуальная информация:

Вопрос: Добрый день, меня зовут Максим, работаю в одном из учреждений Гомельской области. По работе часто приходиться часто выезжать в командировки. Скажите могут ли меня привлечь к дисциплинарной ответственности в месте командирования?

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

За совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику одну из мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев, увольнение).

В соответствии со ст.201 ТК РБ дисциплинарное взыскание применяется органом (руководителем), которому предоставлено право приема и увольнения работников, либо по его поручению иным органом (руководителем), если иное не установлено законодательными актами.

На практике, в большинстве случаев, дисциплинарное взыскание применяется руководителем организации (директор, главный врач, председатель, начальник), которому предоставлено право приема и увольнения работников.

С учетом вышеизложенного, Вас могут привлечь к дисциплинарной ответственности в случае совершения дисциплинарного взыскания в месте командирования, однако право на такое привлечение предоставлено Вашему непосредственному нанимателю, а не руководителю организации по месту командирования.

При этом необходимо учитывать, что дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен, 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: Работаю в учреждении здравоохранения г.Гомеля медицинской сестрой. После возвращения из отпуска, где я находилась с 10 по 26 июня, узнала о том, что меня оказывается привлекли к дисциплинарной ответственности 17 июня, в связи с поступлением электронного обращения от бывшего пациента, за грубое и неэтичное поведение.

Ответ: Действия нанимателя в озвученной ситуации не соответствуют нормам трудового законодательства Республики Беларусь. Так, в соответствии со ст.199 ТК РБ до применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника. С учетом того, что находясь в отпуске вы отсутствовали на рабочем месте, наниматель должен был дождаться Вашего выхода на работу, затребовать объяснительную записку и только потом принимать решение о целесообразности наложения на вас дисциплинарного взыскания. Необходимо так же учитывать что в соответствии со ст. 200 ТК РБ дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая, в том числе, времени пребывания работника в отпуске, что косвенно указывает на то, что наниматель не должен применять дисциплинарное взыскание в отношении работника в период нахождения того в отпуске.

Вопрос: Добрый день, меня зовут Марина. Меня привлекли к дисциплинарной ответственности. Скажите пожалуйста имеет ли право наниматель за одно нарушение одновременно лишать премии и объявлять выговор?

Ответ: Марина добрый день, чтобы дать правильный ответ необходимо видеть приказ, в соответствии с которым вы привлечены к дисциплинарной ответственности. В соответствии со ст.198 ТК РБ за совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев и увольнение.

Если допустить, что наниматель за один дисциплинарный проступок одновременно применил к вам два дисциплинарных взыскания то такие действия нанимателя являются незаконными, так как за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

А вот в случае, если наниматель, в соответствии с частью 3 ст.198 ТК РБ к вам, как к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания дополнительно применил: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры, то такие действия нанимателя законны, в случае если виды и порядок применения таких мер определены в одном из локальных правовых актов (правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, соглашение и иные локальные правовые акты).

Вопрос: Добрый день, работаю бухгалтером в учреждении, являюсь членом профсоюза. Наниматель решил не продлевать со мной контракт, в связи с чем привлек меня к дисциплинарной ответственности. Я считаю, что данное привлечение необоснованное. Помогите разобраться как мне обжаловать такое привлечение?

Ответ: Добрый день, для начала необходимо обратить внимание на то, что дисциплинарная ответственность работников может наступать лишь за виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

В случае несогласия с дисциплинарным взысканием Вы, в соответствии со ст.202 ТК РБ вправе его обжаловать.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде (в том числе и по вопросам применения дисциплинарных взысканий), коллективного договора, соглашения рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, судами.

В случае если Вы являетесь членом профсоюза Вам необходимо уточнить создана ли в вашем учреждении комиссия по трудовым спорам, так как комиссия по трудовым спорам (если она создана) является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров.

Если комиссия по трудовым спорам создана в учреждении Вам необходимо с заявлением, которое подлежит обязательной регистрации, обратиться в данную комиссию. В дальнейшем Вы должны быть приглашены на заседание комиссия по трудовым спора, так как в соответствии со ст. 237 ТК РБ спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается только по его письменному заявлению.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок, по результатам чего принять решение по рассмотренному трудовому спору, копии которого, в трехдневный срок, вручить работнику и нанимателю.

В случае если в учреждении не создана комиссия по трудовым спорам, либо вы будете не согласны с решением комиссии по трудовым спорам у Вас есть возможность обратиться с исковым заявлением в суд, для рассмотрения трудового спора.

Необходимо так же обратить внимание, что по общему правилу работники могут обращаться в комиссию по трудовым спорам или в установленных законодательными актами случаях в суд в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении – в суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов.

Вопрос: Добрый день, меня привлекли к дисциплинарной ответственности за отсутствие в течении 20 минут на рабочем месте. Но я не отсутствовал, а находился на территории организации. Законны ли действия нанимателя?

Ответ: Нарушением трудовой дисциплины является противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» к таким нарушениям, в частности, относит,

в том числе, отсутствие работника без уважительной причины на работе, а также нахождение без уважительных причин не на своем рабочем месте.

Соответственно, в случае если Вы, в течение рабочего времени, находились без уважительных причин не на своем рабочем месте у нанимателя имеется право привлечь Вас к дисциплинарной ответственности.

Вопрос: Добрый день, при возвращении из за рубежа я получил требование о соблюдении правил поведения в самоизоляции.

После я позвонил в ОК и рассказал о ситуации. При выходе на работу наниматель потребовал написать объяснительную. И в последствии привлек меня к дисциплинарной ответственности за отсутствие на рабочем месте. По мнению нанимателя я должен был написать заявление о предоставление мне отпуска без содержания.

Ответ: Добрый день, в целях предотвращения распространения инфекции, вызванной коронавирусом COVID-19 Совет Министров Республики Беларусь своим Постановлением от 8 апреля 2020 № 208 «О введении ограничительного мероприятия» (далее – Постановление) постановил ввести на территории Республики Беларусь ограничительное мероприятие – самоизоляцию. В соответствии с вышеназванным постановлением самоизоляция – это система мероприятий, обеспечивающих изоляцию (в домашних или иных условиях) лиц, прибывших из эпидемически неблагополучных стран, либо лиц, которые имели или могли иметь контакты с лицами, имеющими инфекционные заболевания, и (или) лицами – носителями возбудителей таких инфекционных заболеваний, и (или) лицами, находящимися в стадии выздоровления после перенесенных инфекционных заболеваний.

В соответствии с п.6 Постановления граждане, находящиеся в самоизоляции (за исключением несовершеннолетних граждан), обязаны не покидать места проживания (пребывания), в том числе не посещать места работы (учебы), объекты торговли и общественного питания, спортивные, выставочные и концертные залы, кинотеатры, вокзалы и другие места массового пребывания людей, за исключением следующих случаев крайней необходимости:

посещение ближайших продовольственного магазина или аптеки для приобретения необходимых товаров;

вынос бытовых отходов в ближайшее место сбора отходов.

Постановлением так же предусмотрено обязанность работников уведомлять нанимателя о причинах отсутствия на работе, при этом не конкретизируя каким образом работник должен это делать.

Думается, что телефонного звонка в кадровую службу организации достаточно.

С учетом вышеизложенного нахождение работников, на которых распространяется Постановление, в самоизоляции является вынужденной мерой, которую они должны предпринять в силу прямых требований законодательства. Соответственно отсутствие таких работников на работе не является прогулом без уважительной причины.

В описанной ситуации считаю целесообразным обжаловать приказ о наложении на Вас дисциплинарного взыскания. С целью оказания Вам правовой помощи в этом вопросе предлагаю обратиться к правовому инспектору отраслевого профсоюза.

Вопрос: Добрый день, работаю регистратором в регистратуре поликлиники. В мои должностные обязанности входит доставка медицинских карт а так же их выдача пациентам. В феврале при обращении пациента за карточкой я не смогла её найти. Её нашел другой регистратор на следующий день. Пациент в связи с отсутствием медицинской карты не попал на прием к врачу. После этого пациент оставил жалобу в книге жалоб и предложений, где указал что я не внимательно отнеслась к поиску его карты, хамски себя вела, в результате чего он отпросившись с работы не попал по записи к врачу. Наниматель затребовал у меня объяснительную, а после ее получения привлек к дисциплинарной ответственности. Правомерны ли действия нанимателя?

Ответ: Основанием привлечения работника к дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок. Согласно статье 197 Трудового кодекса Республики Беларусь за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок) устанавливается дисциплинарная ответственность.

В пункте 3 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28.06.2012 № 4 "О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников" (далее – постановление) разъяснено, что неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей может выражаться в нарушении требований законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, обязанностей по трудовому договору (контракту),должностных инструкций, положений, приказов (распоряжений) нанимателя, технических правил и т.п.

Противоправным признается такое поведение (действие или бездействие) работника, при котором он не исполняет или не должным образом исполняет возложенные на него трудовые обязанности.

В соответствии с вышеизложенным, при условии что Вами допущен случай исполнения должностных обязанностей не должным образом у вашего нанимателя имеются основания для привлечения Вас к дисциплинарной ответственности.

В случае если Вы не согласны с привлечением Вас к дисциплинарной ответственности у Вас имеется право на обжалование данного решения в комиссию по трудовым спорам или в суд.

Адреса профсоюзных сайтов:

Федерация профсоюзов Беларуси**: 1prof.by**

Республиканский комитет Белорусского профсоюза работников здравоохранения**: profmed.1prof.by**

Гомельское областное объединение профсоюзов**: gomel.1prof.by**

Гомельская областная организация Белорусского профсоюза работников здравоохранения**: gomel-profzdrav.by**

Телефоны, электронные адреса служб Гомельского областного комитета Белорусского профсоюза работников здравоохранения:

организационной: **32-95-24 (факс);**
26-34-53
prof_zdr@mail.gomel.by

социально-экономической: **32-95-59**
правовой: **32-95-25**
охраны труда: **32-95-25**
финансовой: **32-95-22**
информационной:**32-95-59**