

Дисциплинарные взыскания.

**Актуальные позиции судебной
практики**



Юрий Иванов

Советник практики трудового
права **Alumni Partners**

СПИКЕР



Введение / общая информация

- ✓ Практика рассмотрения дел изменилась кардинально;
- ✓ Суды отошли от применения формального подхода при рассмотрении дел;
- ✓ Основной фокус – на фактической ситуации;
- ✓ Все сомнения трактуются в пользу работника.



На что смотрят суды

- ✓ Нарушил ли работник письменное правило и был ли он с ним ознакомлен;
- ✓ Соблюдена ли процедура ст. 193 ТК РФ;
- ✓ Учитывалась ли тяжесть совершенного проступка;
- ✓ Каковы обстоятельства проступка;
- ✓ Какие последствия для компании наступили в связи с проступком;
- ✓ Предшествующее поведение работника, его отношение к труду.



Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

- ✓ Привлекался ли работник ранее к дисциплинарной ответственности;
- ✓ Возможно ли вынесение менее строгого взыскания, исходя из принципов справедливости, соразмерности и гуманизма;
- ✓ Устанавливается было ли достаточно у работника времени, в течение которого может быть достигнуто воспитательное воздействие ранее наложенного взыскания;
- ✓ учитывается период, в течение которого были наложены взыскания.



Как правильно выстроить «систему» для применения п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

ТК РФ: увольнение за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, **если он имеет дисциплинарное взыскание**





Неправильно





Увольнение за однократное нарушение

- ✓ Привлекался ли работник ранее к дисциплинарной ответственности;
- ✓ Возможно ли вынесение менее строгого взыскания, исходя из принципов справедливости, соразмерности и гуманизма;
- ✓ Какие реальные последствия наступили вследствие проступка;
- ✓ Пытался ли работник предотвратить наступление негативных последствий.

Контакты



Юрий Иванов

Советник практики трудового права | Адвокат

ALUMNI Partners

E: yuri.ivanov@alumnipartners.ru