

Увольнение за нарушение требований по охране труда (подпункт «д» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ)

© Л.В. ЩУР-ТРУХАНОВИЧ,
директор Центра исследований в сфере экономики и права, к.э.н.
Д.Л. ЩУР,
начальник юридического отдела
Издательства «Дело и Сервис»
к.э.н.

Январь, 2005

Основание, предусмотренное подпунктом «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ – нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий – является новым в группе оснований расторжения трудового по инициативе работодателя. Так как в ранее действовавшем КЗоТ РФ оно не содержалось, обстоятельная практика по его применению пока не сложилась, несмотря на трехлетнее действие нового Кодекса.

Ввиду этого рассмотрим данное основание увольнения подробно.

Общие положения

Обязанность соблюдать требования по обеспечению безопасности труда и требования по охране труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, возложена на работников статьями 21 (часть вторая) и 214 Трудового кодекса РФ.

Основными нормативными правовыми актами, содержащими государственные требования по охране труда, помимо собственно Трудового кодекса РФ являются:

1) Федеральный закон от 17.07.1999 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (с изм. на 10.01.2003) и другие федеральные законы;

2) законы субъектов Российской Федерации (например, Закон Москвы от 14.03.2001 № 7 «Об охране труда в городе Москве» (с изм. на 11.02.2004);

3) иные подзаконные нормативные правовые акты. Так постановлением Правительства РФ от 23.05.2000 № 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» установлено, что в Российской Федерации действует система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, которая состоит из:

- межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда;
- строительных и санитарных норм и правил;
- правил и инструкций по безопасности;
- правил устройства и безопасной эксплуатации;
- свода правил по проектированию и строительству;
- гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда.

Перечисленные акты утверждаются федеральными органами исполнительной власти, указанными в таблице.

Таблица

№ п/п	Нормативный правовой акт, содержащий государственные нормативные требования охраны труда	Сокращенное название	Федеральный орган исполнительной власти, утверждающий документ
1	Межотраслевые правила по охране труда	ПОТ Р М	Минздравсоцразвития России
	Межотраслевые типовые инструкции по охране труда	ТИ Р М	
2	Отраслевые правила по охране труда	ПОТ Р О	Федеральные органы исполнительной власти
	Типовые инструкции по охране труда	ТИ Р О	
3	Правила безопасности	ПБ	Минпромэнерго России
	Правила устройства и безопасной эксплуатации Инструкции по безопасности	ПУБЭ ИБ	
4	Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда	ГОСТ Р ССБТ	Минпромэнерго России
5	Строительные нормы и правила	СНиП	Минпромэнерго России

	Своды правил по проектированию и строительству	СП	
6	Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы: санитарные правила гигиенические нормативы санитарные правила и нормы	СП ГН СанПин	Минздравсоцразвития Рос- сии
	санитарные нормы	СН	

Обязанность работника соблюдать требования по охране труда напрямую связана с обязанностями работодателя, предусмотренными частью второй статьи 212 Трудового кодекса РФ, а именно, обеспечить:

- 1) разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;
- 2) наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации;
- 3) ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- 4) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

Полномочиями по контролю за выполнением обязанностей обеими сторонами наделен ряд государственных органов. Согласно части 1 статьи 20 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда осуществляются федеральной инспекцией труда — единой федеральной централизованной системой государственных органов.

В итоге административной реформы 2004 года функции по контролю и надзору в сфере труда были переданы Федеральной службе по труду и занятости (Роструд), находящейся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ (Минздравсоцразвития России). В соответствии с пунктом 5 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденного постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 324, Роструд осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а, следовательно, и нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования по охране труда.

К сожалению, административные преобразования структуры федеральных органов исполнительной власти не устранили проблемы многоуровневого контроля соблюдения одних и тех же требований законодательства. Так, в соответствии со статьями 366 — 369 ТК РФ проверять выполнение требований, содержащихся в разных нормативных правовых актах, вправе:

1) *федеральный орган исполнительной власти по надзору в сфере промышленной безопасности* (часть первая статьи 366 ТК РФ). Данный орган следит за соблюдением норм по охране труда в организациях угольной, горнорудной, горнохимической, нерудной, нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности, в геологоразведочных экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности. Функции указанного федерального органа исполнительной власти в настоящее время осуществляет Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (пункты 1 и 2 Положения о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору, утвержденного постановлением Правительства РФ от 30.07.2004 № 401);

2) *федеральный орган исполнительной власти в области энергетического надзора* (часть первая статьи 367 ТК РФ), который осуществляет надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок. Функции указанного органа на сегодняшний день выполняет указанная в пункте 1 Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору;

3) *федеральный орган исполнительной власти по надзору в сфере санитарно - эпидемиологического благополучия* (часть первая статьи 368 ТК РФ), который осуществляет государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением организациями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил, в том числе содержащих требования по охране труда. В соответствии с новой структурой федеральных органов исполнительной власти таким органом является Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (пункт 1 Положения о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, утвержденного постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 322);

4) *федеральный орган исполнительной власти по надзору за ядерной и радиационной безопасностью* (часть первая статьи 369 ТК РФ), осуществляющий государственный надзор за соблюдением правил ядерной и радиационной безопасности, содержащих в том числе требования по охране труда. В настоящее время таким органом является уже упоминавшаяся Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору.

Помимо прочего, контроль за выполнением требований по охране труда осуществляют представители обеих сторон — работника и работодателя. Так, согласно статье 22 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и статье 370 Трудового кодекса РФ контроль за соблюдением работодателями прав и законных интересов в области охраны труда осуществляется профессиональными союзами и иными уполномоченными работниками представительными органами, которые вправе создавать в этих целях собственные инспекции, а также избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов.

В свою очередь работодатель в соответствии с частями первой и третьей статьи 217 Трудового кодекса РФ в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в организации, осуществляющей производственную деятельность, создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда или заключает договор со специалистами или с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда. Основными задачами указанных коллективных или индивидуальных представителей работодателя являются: организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда, контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации.

Наконец, для взаимного контроля за выполнением требований по охране труда в организациях по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса РФ создаются комитеты (комиссии) по охране труда, которые организуют проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников и работодателя о результатах этих проверок.

Помимо вышеперечисленных органов и специалистов выявить нарушение правил охраны труда могут и сотрудники прокуратуры, в частности, если это нарушение содержит признаки уголовного преступления, предусмотренного статьей 143 Уголовного кодекса РФ.

Условия применения

Применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения по подпункту «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ возможно только в том случае, если присутствует одно из следующих условий:

- 1) нарушение требований по охране труда повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию или катастрофу);
- 2) нарушение требований по охране труда заведомо создавало реальную угрозу наступления тяжких последствий (несчастного случая на производстве, аварии или катастрофы).

Для начала нужно определить, что понимается под аварией, катастрофой и иными тяжкими последствиями. Поскольку содержание этих понятий в основном раскрывается в нормативно-технических актах, воспользуемся определениями, которыми оперируют в государственные стандарты.

В соответствии с ГОСТ 22.0.05-97/ГОСТ Р 22.0.05-94 «Безопасность в чрезвычайных ситуациях. Техногенные чрезвычайные ситуации. Термины и определения» под аварией понимается опасное техногенное происшествие, создающее на объекте, определенной территории или акватории угрозу жизни и здоровью людей, и приводящее к разрушению зданий, сооружений, оборудования и транспортных средств, нарушению производственного или транспортного процесса, а также к нанесению ущерба окружающей природной среде. Аварией также называется неисправность, поломка оборудования, приводящая к потере управления производственным процессом.

Под *катастрофой*, согласно тому же ГОСТу, понимается крупная промышленная авария, повлекшая за собой человеческие жертвы, ущерб здоровью людей либо разрушения и уничтожение объектов, материальных ценностей в значительных размерах, и приведшая к серьезному ущербу окружающей природной среде.

Определение понятия «*несчастный случай*» сформулировано в статье 3 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изм. на 01.12.2004), согласно которому несчастный случай — это событие, в результате которого работник получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору и при других обстоятельствах, и которое повлекло необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

Основываясь на этих данных, рассмотрим указанные в пунктах 1 и 2 условия увольнения более подробно.

1. Наличие тяжких последствий — аварии, катастрофы или несчастного случая и связь между нарушением требований по охране труда, совершенным работником, и наступившими последствиями. Оба эти обстоятельства должны подтверждаться соответствующими документами.

В зависимости от того, какой орган проводил контрольно-надзорное мероприятие или проверку, факт выявленного нарушения оформляется соответствующим документом. Так, если проверка проводилась сотрудниками федерального органа исполнительной власти, например, государственными инспекторами Роструда, то совершение нарушения законодательства об охране труда подтверждается протоколом об административном правонарушении, а именно — о нарушении законодательства об охране труда (статья 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях), предписаниями об устранении нарушений законодательства об охране труда, о привлечении

виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке, другими документами.

С окончательной определенностью вина работника в нарушении законодательства об охране труда устанавливается только в постановлении по делу об административном правонарушении, а точнее — постановлении о назначении административного наказания за правонарушение, предусмотренное статьей 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях. Этот документ будет не только подтверждать факт нарушения требований по охране труда и наступление тяжких последствий (аварии, катастрофы), но и доказывать вину работника.

В том случае, если нарушение требований по охране труда привело к несчастному случаю, то в качестве документов, подтверждающих факт нарушения и наступление несчастного случая, а также вину работника, выступает заключение государственного инспектора труда по несчастному случаю, а также иные документы, составленные в ходе расследования несчастного случая.

Если нарушение требований по охране труда выявлено профсоюзным инспектором труда, основанием для решения работодателем вопроса о применении подпункта «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ будет заключение, акт о нарушении требований по охране труда или предписание об устранении нарушений законодательства об охране труда, о привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке. Аналогичными документами, как правило, оформляются и факты нарушений требований охраны труда, выявленные службой охраны труда или специалистом по охране труда.

Оформление катастроф и несчастных случаев без участия представителей государственных органов практически невозможно. А вот аварии незначительного уровня могут оформляться на локальном уровне с участием только сотрудников организации. В таких случаях крайне желательно, чтобы в актах, заключениях или других документах подробно описывалось не только нарушение требований по охране труда, но и сама авария.

Рекомендациями по организации работы службы охраны труда в организации, утвержденными постановлением Минтруда России от 08.02.2000 № 14, не предусмотрено составление актов о нарушении требований по охране труда. Но, поскольку форма предписания инженера (специалиста) службы охраны труда, прилагаемая к Рекомендациям, не позволяет отразить все необходимые для применения подпункта «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ обстоятельства, то факты нарушений требований охраны труда целесообразно оформлять отдельными актами.

Подтверждать факт нарушения требований по охране труда могут докладные или служебные записки, рапорты и другие документы, составленные непосредственным руководителем работника или иным должностным лицом.

В том случае, если для выяснения обстоятельств аварии или катастрофы создана специальная комиссия, итоги служебного расследования целесообразно отразить в заключении.

Реквизиты документа, послужившего основанием для принятия решения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения по подпункту «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ, приводятся в приказе (распоряжении) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) и иных документах, оформляемых при увольнении работника.

2. Угроза наступления тяжких последствий — аварии, катастрофы или несчастного случая в результате нарушения требований по охране труда. Как следует из подпункта «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ увольнение работника за нарушение требований по охране труда возможно не только в случае наступления указанных последствий, но и при возникновении возможности их наступления.

Учитывая особую опасность отдельных нарушений требований по охране труда, законодатель предоставил работодателю возможность превентивно реагировать на такие нарушения, не дожидаясь наступления тяжких последствий. Вместе с тем, с применением условия, содержащегося во второй части рассматриваемого основания увольнения, на практике возникают определенные сложности. Обусловлено это тем, что понятие «заведомость угрозы» относится к оценочным и означает, что в результате нарушения требований по охране труда в будущем неизбежно наступят ожидаемые последствия, либо что такие последствия являются реально возможными. Оценка о неизбежности или возможности наступления тяжких последствий дается каждым субъектом, исходя из его опыта, знаний и представлений. Различие в профессиональной подготовке и стаже работы оценивающих субъектов предопределяет возникновение споров о том, действительно ли нарушение создало угрозу наступления тяжких последствий, а также является ли эта угроза реальной.

В том случае, если нарушение требований по охране труда выявлено в результате проверок, проведенных государственными контрольно-надзорными органами, а выводы об угрозе наступления тяжких последствий сформулированы в актах, экспертных заключениях и иных официальных документах и обоснованы доводами сотрудников указанных органов, работодателю легче применить подпункт «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ. Так, например, предписание о приостановлении работы организации или отдельных производственных подразделений (оборудования), выданное должностными лицами Роструда, будет не только подтверждать факт нарушения требований по охране труда, но и, поскольку оно выдается только в исключительных случаях — когда нарушения создают угрозу жизни и здоровью работников — то и содержать оценку возможности наступления тяжких последствий.

Если же нарушение требований по охране труда выявлено сотрудниками службы охраны труда или специалистом по охране труда, то выводы о заведомой угрозе должны быть состоятельными и подкрепленными объективными и убедительными доказательствами. При возникновении спора и его рассмотрении судом последний будет оценивать реальность угрозы наступления тяжких последствий на основании документов и объяснений, истребуемых от работодателя. Поэтому, как и в вышерассмотренном случае (при оформлении нарушений требований по охране труда, приведших к тяжким последствиям) представители работодателя должны скрупулезно отражать все обстоятельства, имеющие значение для принятия правильного решения о применении к работнику крайней меры дисциплинарного воздействия. В частности, в качестве обоснования, что угроза была реальной, а не гипотетической, можно указать, каких именно последствий удалось избежать своевременным выявлением нарушения требований по охране труда и его пресечением, например, выброса опасных веществ в окружающую среду, отравления работников и т.д.

Процедура увольнения

Для кадровой службы увольнение работника по основанию, предусмотренному подпунктом «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ, является, пожалуй, одним из самых простых, если все документы, подтверждающие нарушение требований по охране труда, составлены должностными лицами соответствующих государственных органов. Кадровой службе в этом случае следует формально выполнить требования статей 192 — 193 Трудового кодекса РФ и правильно оформить увольнение.

Если нарушение было установлено службой безопасности или иным структурным подразделением (например, службой главного инженера, ремонтным подразделением, пр.), то кадровая служба обычно задействуется только на этапе оформления конечных документов, подтверждающих факт нарушения требований по охране труда.

Несмотря на то, участвует кадровая служба в расследовании нарушений требований по охране труда и в установлении их последствий или нет, она должна выполнить требования статей 192 — 193 Трудового кодекса РФ. Поскольку основание, предусмотренное подпунктом «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ является дисциплинарным взысканием, при его применении должны выполняться условия, подробно рассмотренные во вступительном комментарии к пунктам 5 — 6 статьи 81 Кодекса, который был опубликован в «Кадры предприятия» № 7/2004 (стр. 28 — 47).

Вспомним основные из них.

Прежде всего, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности только в том случае, если он *виновен* в нарушении требований по охране труда и его вина установлена. Обычно, если расследование по факту нарушения проводилось государственным контрольно-надзорным органом, то вина работника и ее степень устанавливаются представителями этого органа и указывается в документах, составленных по итогам проверки. Вместе с тем, поскольку, документы (протоколы, акты, предписания, пр.), составленные должностными лицами государственных органов, преюдициального значения для решения работодателем вопроса о привлечении работника к дисциплинарной ответственности не имеют, то их наличие не освобождает работодателя от обязанностей, предусмотренных статьями 192 (частью первой) и 193 (частью первой) Трудового кодекса РФ — истребования от работника объяснений в письменной форме и установления вины работника в нарушении требований по охране труда.

Также должен поступить работодатель и в том случае, если нарушение выявлено и оформлено службой охраны труда или иным подразделением организации — вне зависимости от того, какое именно подразделение проводило расследование, кадровая служба должна потребовать от работника письменные объяснения. Отказ работника от дачи объяснений должен быть актирован в установленном порядке.

Следующее условие, которое кадровая служба должна выполнить в обязательном порядке, это соблюсти сроки применения дисциплинарного взыскания, предусмотренные статьей 193 Трудового кодекса РФ. Согласно части третьей указанной статьи дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка. Несмотря на кажущуюся простоту данного положения, оно трудно применимо в случаях, описанных в первой части подпункта «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ — когда нарушение привело к тяжким последствиям. Время проведения расследования по фактам нарушений требований по охране труда, приведшим к аварии, катастрофе или несчастному случаю, в законодательстве не нормировано. Следовательно, последний документ, которым оформляются итоги расследования и устанавливается вина работника, например, заключение государственного инспектора по несчастному случаю, может быть составлен по истечении 1 месяца с момента обнаружения проступка.

Аналогичные проблемы со сроками могут возникнуть даже в том случае, если нарушение требований по охране труда расследуется государственными органами в порядке, установленном законодательством об административных правонарушениях. Так, Кодекс РФ об административных правонарушениях, устанавливая время, в течение которого должно быть рассмотрено дело об административном правонарушении — 15 суток с момента получения судьей, органом, должностным лицом, правомочным рассматривать дело, протокола об административном правонарушении и других материалов дела (часть первая статьи 29.6), тем не менее предусматривает возможность продления этого срока еще на 1 месяц (часть вторая статьи 29.6).

Таким образом, работодатель может пропустить месячный срок, установленный частью третьей статьи 193 Трудового кодекса РФ для применения дисциплинарного взыскания. Какого-либо продления указанного срока на время проведения служебного расследования, расследования несчастного случая или рассмотрения дела об административном правонарушении статья 193 Кодекса не предусматривает.

Никаких пояснений на этот счет не дает и Пленум Верховного Суда РФ в своем постановлении от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Более того, он еще раз подчеркивает однозначность формулировки части третьей статьи 193 Трудового кодекса РФ, особо выделяя при этом, что: месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания исчисляется со дня обнаружения проступка; днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий; в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (часть третья статьи 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока (часть вторая пункта 34).

Исходя из этого, представляется, что часть третья статьи 193 Трудового кодекса РФ должна применяться при решении вопроса об увольнении работника по подпункту «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ без каких-либо изъятий. Во-первых, это означает, что работодатель должен быть сам заинтересован в скорейшем проведении расследования. Во-вторых, ни подпункт «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ, ни статья 193 Трудового кодекса РФ не предусматривают устранения работодателя от собственного расследования обстоятельств нарушения при проведении расследования государственным органом. Более того, следуя логике статей 192 и 193 Кодекса, работодатель, имеющий намерение привлечь работника к дисциплинарной ответственности, должен самостоятельно провести служебное расследование и установить вину работника, даже если государственный орган ведет параллельное расследование.

Единственное исключение, которое предусматривает Трудовой кодекс РФ в изъятие общего правила об исчислении месячного срока для применения дисциплинарного взыскания, предусмотрено подпунктом «г» пункта 6 статьи 81 Кодекса: принятие решение об увольнении работника обусловлено временем вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий, только в случае совершения перечисленных в указанной норме преступлений или правонарушений. Нарушение требований по охране труда в этом перечне не указано.

Следовательно, работодатель, который увязывает принятие собственного решения об увольнении работника по подпункту «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ с результатами расследования, проводимого государственным или иным органом, должен принять все меры для скорейшего завершения такого расследования. Если он не может повлиять на ход расследования, то не может применить к работнику крайнюю меру дисциплинарного взыскания (увольнение по рассматриваемому основанию) за пределами установленного срока, ссылаясь на задержку вынесения решения компетентным органом.

Оформление увольнения

В том случае, если увольнение по основанию, предусмотренному подпунктом «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ, оформляется двумя приказами — приказом (распоряжением) о применении к работнику дисциплинарного взыскания и приказом (распоряжением) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) по унифицированной форме № Т-8, то в первом приказе перечисляются документы, послужившие основанием для принятия решения об увольнении (постановления, протоколы, заключения, предписания, акты, пр.), а во втором дается ссылка на первый приказ (распоряжение). Если издается только второй приказ (распоряжение), то реквизиты этих документов приводятся в строке «Основание (документ, номер, дата)» формы № Т-8. В документах, оформляющих увольнение, также должны приводиться реквизиты объяснительной записки работника или акта об отказе работника от дачи объяснений.

На основании приказа (распоряжения) кадровая служба готовит записку-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) по унифицированной форме № Т-61, а бухгалтерия производит начисление полагающихся работнику сумм.

Следуя пунктам 10 и 14 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (с изм. на 06.02.2004), согласно которым записи о причинах прекращения трудового договора в трудовой книжке, а, следовательно, и распорядительной части приказа (распоряжения), должны вноситься в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона, в формулировке причины увольнения должно приводиться конкретное содержание нарушения и указываться, какое именно последствие наступило в результате нарушения требований по охране труда или угроза возникновения которого была реальной.

Например:

СВЕДЕНИЯ				О РАБОТЕ	ТК № 0000000
№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
3	15	02	2005	Уволен за нарушение требований по охране труда, повлекшее за собой несчастный случай на производстве, подпункт «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 14.02.2005 № 47-к



ИЛИ:

СВЕДЕНИЯ				О РАБОТЕ	ТК № 0000000
№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
4	25	02	2005	Уволен за нарушение требований по охране труда, создавшее реальную угрозу аварии, подпункт «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 24.02.2005 № 65-к



Однако, поскольку жестких правил формулирования записей об увольнении законодательство не содержит, представляется, что допустимым является и указание только сути нарушения без конкретизации наступивших последствий, например:



СВЕДЕНИЯ				О РАБОТЕ	ТК № 0000000
№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
4	04	02	2005	Уволена за нарушение требований по охране труда, повлекшее за собой тяжкие последствия, подпункт «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 01.02.2005 № 35-к



Правда, такая запись, по нашему мнению, не будет свидетельствовать о полноте учета и теоретически может создать проблемы работнику в будущем при трудоустройстве и оформлении пенсии.

Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) является основанием для проставления соответствующих отметок и в личной карточке работника, ведущейся по унифицированной форме № Т-2:

Фрагмент формы № Т-2

XI. Основание прекращения трудового договора (увольнения) <i>нарушение требований по охране труда, повлекшее аварию, подпункт «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ</i>			
Дата увольнения « <u>15</u> » <u>февраля</u> 20 <u>05</u> г.			
Приказ (распоряжение) № <u>38-к</u> от « <u>14</u> » <u>февраля</u> 20 <u>05</u> г.			
Работник кадровой службы	<u>инспектор по кадрам</u> должность	 личная подпись	<u>Ю.А. Николаева</u> расшифровка подписи
Работник	 личная подпись		

Трудовые споры

Наиболее распространенным основанием оспаривания решения работодателя об увольнении по подпункту «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ в суде, являются ошибки, допущенные представителями работодателя при установлении вины работника в нарушении требований по охране труда.

Прежде всего, это случаи, когда работник увольняется за нарушение требований по охране труда, которых он не знает в силу того, что работодатель не выполнил свои обязанности по ознакомлению работников с этими требованиями, а также не обеспечил выполнение иных требований, предусмотренных частью второй статьи 212 Трудового кодекса РФ и рассмотренных выше. Трудовой кодекс РФ вменяет работодателю в обязанность обеспечить ознакомление работников с необходимыми требованиями, а также их изучение (путем инструктажа, стажировки, пр.), и не предусматривает обязанности работника самостоятельно, своими силами и за свой счет получать знания о правилах охраны труда. Неисполнение работодателем своей обязанности дает работнику право оспаривать примененное к нему дисциплинарное взыскание по мотиву отсутствия его вины в совершении дисциплинарного проступка. Суды же оценивают данное обстоятельство не в качестве обстоятельства, смягчающего ответственность, а в качестве обстоятельства, вовсе исключающего ответственность работника.

Следующая распространенная ошибка работодателей — определение неправильного субъекта дисциплинарной ответственности. Крайне редки случаи, когда в нарушении требований по охране труда виновен один конкретный работник. Как правило, к тяжким последствиям (авариям, несчастным случаям, пр.) приводит цепь нарушений требований охраны труда, допущенных работниками на разных уровнях управления производством.

Обозначим примерный круг работников, ответственных за соблюдение требований по охране труда, и которые могут совершить дисциплинарный проступок, предусмотренный подпунктом «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ:

- 1) работники, на которых в силу их служебного положения или по специальному распоряжению непосредственно возложена обязанность обеспечивать соблюдение правил и норм охраны труда на производстве в целом (руководитель организации и его заместители, главный инженер, главные специалисты), а также на отдельных участках (руководители структурных подразделений, мастера, другие). Их вина в нарушении требований по охране труда может заключаться в непринятии мер по обеспечению охраны труда, непринятии мер к устранению нарушений по охране труда, даче указаний, противоречащих требованиям по охране труда;
- 2) работники, служебные обязанности которых непосредственно связаны с обеспечением охраны труда. Они должны нести ответственность за нарушение требований по охране труда, выразившихся в непринятии мер: по разработке и доведению до работников инструкций по охране труда и иных документов, содержащих требования по охране труда, по созданию условий для выполнения работниками правил и норм охраны труда, по осуществлению надлежащего контроля за их исполнением и т.д.;
- 3) работники, на которых возложена обязанность по выполнению требований по охране труда. Вина этих работников заключается в игнорировании известных им требований по охране труда.

При внутреннем служебном расследовании нарушения требований по охране труда работодатель должен выяснить все обстоятельства данного нарушения и установить всех лиц, виновных в нем. Если работодатель не выполнит этого условия, устанавливая указанные обстоятельства и выясняя роль работника в нарушении будет суд, истребовав от работодателя все необходимые материалы и разъяснения.

Еще раз напоминаем, что при рассмотрении спора об увольнении по подпункту «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ суды тщательно и всесторонне исследуют причинную связь между нарушениями требований по охране труда и наступившими тяжкими последствиями либо наличием реальной опасности наступления таких последствий. Поэтому в документах, представляемых в качестве основания для принятия решения об увольнении работника, должно содержаться подробное описание существа нарушения со ссылкой на конкретные пункты нормативных правовых актов по охране труда, требования которых нарушены, и последствия, которое наступило или угроза которого возникла в результате этого нарушения. Если же работодатель намеревается принимать решение

на основании документов, оформляемых представителями государственных органов, то их следует попросить более детально указывать перечисленные сведения.

Печатный источник: «Кадры предприятия» № 1, 2005