

Вопрос: При устройстве на новое место работы у работника запросили военный билет, который им не был представлен. По договоренности с работодателем работник был допущен к работе до оформления трудового договора с условием представить в течение недели военный билет. Трудовой договор был оформлен, но военный билет работник представить не смог, так как выяснилось, что он был утерян при переезде на новое место жительства. В результате работника привлекли к дисциплинарной ответственности (выговор и лишение премии). Правомерно ли привлечение к дисциплинарной ответственности за непредставление военного билета, если ст. 192 ТК РФ предусматривает ответственность именно за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей?

Ответ:

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО

от 9 декабря 2021 г. N ПГ/37187-6-1

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 23 ноября 2021 года, в пределах компетенции сообщает.

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора, определены статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Согласно абзацу пятому части первой статьи 65 ТК РФ, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

В силу части первой статьи 192 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 или увольнения по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 ТК РФ).

Из пункта 35 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (далее - постановление Пленума N 2) следует, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

Работодатель должен представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду (пункт 53 постановления Пленума N 2).

Соответственно, для применения дисциплинарного взыскания работодателю необходимо установить: требования о представлении какого именно документа нарушил работник, связаны ли противоправные действия работника непосредственно с его трудовыми обязанностями, были ли у работника, совершившего нарушение, уважительные причины.

Вместе с тем следует учитывать, что непредставление документов воинского учета может рассматриваться как дисциплинарный проступок, поскольку при поступлении на работу работник обязан их представить. Также он обязан представить их в случае, если обязанность по их представлению после факта трудоустройства предусмотрена локальным нормативным актом.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (часть седьмая статья 193 ТК РФ).

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник Правового управления
Б.С.ГУДКО

09.12.2021