



**ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ
ПРОФСОЮЗ РОССИИ**
**ИНФОРМАЦИОННЫЙ
ЛИСТОК**
НОЯБРЬ 2017 № 89
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ



Россия, 664025, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Чудотворская, д. 8, а/я 486, 8(3952) 34-42-19

✉ gmpir@mail.ru  gmpir-irkutsk.bget.ru

ОБЪЯСНЯЙТЕСЬ ПРАВИЛЬНО

Братский городской суд, при участии представителей ППО ГМПР в ОАО «Братский алюминиевый завод», признал незаконным распоряжение ПАО «РУСАЛ Братск» о привлечении работника М. к дисциплинарной ответственности в виде замечания и уменьшении премии на 50 %.

В очередной раз судебный спор показал какую роль может сыграть объяснительная работника, написанная им вдумчиво и правильно, поскольку от ее содержания напрямую зависят дальнейшие последствия.

Распоряжением начальника одного из цехов ПАО «РУСАЛ Братск» работник М. был привлечен за нарушение требований локального нормативного акта к дисциплинарной ответственности в виде замечания и снижения премии на 50 %.

В ходе судебного заседания было установлено, что с работника М. мастером была истребована объяснительная по факту «зашихтовки миксера». В установленные трудовым законодательством сроки работник представил соответствующую объяснительную.

Несмотря на содержание объяснительной, работника ознакомили с распоряжением о применении дисциплинарного взыскания за совсем другое нарушение – «ненадлежащее перемешивание расплава».

Суд, признавая распоряжение незаконным, пришел к выводу, что работодатель так и не затребовал у работника объяснительную по факту ненадлежащего перемешивания расплава.

Не помогли работодателю и представленные в суд, якобы составленные им акты об истребовании и об отказе работника М. предоставить объяснительную именно по факту ненадлежащего перемешивания расплава. Судом данные акты были оценены критически, поскольку были опровергнуты ранее представленными и составленными документами, которые подтвердили возникновение разбирательств именно по факту «зашихтовки миксера», а также показаниями свидетелей, которые подтвердили, что объяснительная по данному факту работником М. была передана работодателю в установленный срок.

Учитывая важность данной стадии привлечения к дисциплинарной ответственности стоит напомнить работникам о некоторых моментах, связанных с представлением объяснительной.

1. Затребование объяснительной у работника перед применением дисциплинарного взыскания является для работодателя обязательным этапом.

Объяснительная:

"Я не был на работе три дня,
т.к. у меня завелись деньги.
Еле вывел!"



Чтобы избежать впоследствии ненужных разбирательств по этому поводу, давайте объяснения только на основании письменного распоряжения работодателя. Вам, под роспись, должен быть вручен приказ (распоряжение, требование) подписанный работодателем, или его уполномоченным представителем, в котором описан некий предполагаемый факт нарушения, которое вам вменяется и прямое требование дать по нему соответствующие объяснения. Если вам не выдан на руки подобный документ, то предоставлять письменные объяснения не нужно. На любые устные требования дать объяснения, отвечайте: «Пожалуйста, изложите письменно, что именно я должен объяснить и я напишу ответ».

2. В свою очередь, предоставление письменного объяснения — это право работника, а не его обязанность. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Вас не могут наказать за отказ предоставить объяснения, в виду того, что отказ от свидетельствования против себя это ваше конституционное право. В таком случае работодатель может составить акт об отказе дать письменные объяснения, однако расписываться в указанном акте вы тоже не обязаны.

Впрочем, как показывает практика, непредставление объяснительной в дальнейшем может расцениваться как молчаливое согласие, и наоборот, квалифицированно написанная объяснительная в собственную защиту — как серьезный контраргумент.

3. Не торопитесь писать объяснительную, если работодатель настаивает сделать это сиюминутно. Работнику для написания объяснительной Трудовой кодекс РФ (статья 193) предоставляет 2 рабочих дня. Это время предоставляется работнику для того, чтобы хорошо обдумать свои аргументы в защиту, проконсультироваться с представителем профсоюза или иным юристом, по возможности, ознакомиться со всеми материалами вменяемого ему в вину проступка, освежить в памяти свои должностные обязанности и инструкции.

4. Ни в коем случае не стоит оправдываться и признавать свою вину. Иногда лучше не писать ничего, чем написать то, что потом будет использовано против вас. В любом случае, разбираться в ситуации, оценивать обстоятельства, выявлять виновных будет Работодатель. Помните, в ряде случаев, запрос объяснительной имеет одну цель — «накопать на выговор», поэтому не нужно облегчать менеджменту задачу, давая признательные показания. Если дело дойдет до судебных разбирательств, то обязанность доказывания вашей вины будет возложена на Работодателя.

5. От содержания ваших объяснений в 90 % случаев зависят последствия. Поэтому, если вас просят написать объяснения, ограничьтесь четкими, «сухими» формулировками: «такого-то числа выполнял работу в строгом соответствии со своими трудовыми функциями», «в соответствии с пунктом таким-то действующих Правил внутреннего трудового распорядка ...» или «по существу вопроса сообщить ничего не могу, поскольку согласно пункту такому-то рабочей инструкции...». В идеале, письменные объяснения должны содержать цитаты и ссылки на конкретные пункты локальных актов ваших должностных обязанностей, другие нормы действующих в вашей организации локальных нормативных актов.

6. Желательно, чтобы объяснения были напечатаны, особенно если у вас далеко не каллиграфический почерк. Не важно, как вы назовете свое послание: «объяснительная», «служебная записка» или «письмо» — суть от этого не изменится. Адресовать объяснения необходимо тому лицу, которое у вас письменно эти объяснения запросило. При изложении старайтесь соблюдать деловой стиль письма, придерживайтесь уважительного тона, поскольку в случае обжалования дисциплинарного взыскания выглядеть в глазах судьи хамом будет довольно неловко.

7. Объяснения необходимо подавать в 2-х экземплярах. Первый подается работодателю, а на втором ставится отметка работодателя о получении.

Помните, что в случае вынесения вам необоснованного дисциплинарного взыскания Вы имеете право, по своему выбору, обжаловать его в государственную инспекцию труда, комиссию по трудовым спорам (если она создана в организации) или непосредственно в суд (статья 193 ТК РФ). Какой бы способ защиты Вы не выбрали, Вам, как члену Горно-металлургического профсоюза России, представители профсоюза могут бесплатно оказать необходимую правовую помощь и непосредственно представлять Ваши интересы.