

Опровержение информации о привлечении работника к дисциплинарной ответственности

На основании ч. 1 ст. 192, ч. 6 ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – 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 своим приказом (распоряжением) дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение.

Одновременно с этим, ТК РФ не содержит запрета работодателю в установленном законодательством о защите персональных данных порядке размещать приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания в отношении конкретного работника или информацию об этом на различных стендах, объявлениях и т.д., например, с целью поддержания дисциплины.

В свою очередь, одним из основных способов защиты трудовых прав и свобод в силу абзаца пятого ч. 2 ст. 352 ТК РФ является судебная защита.

Исходя из положений ст. 391 ТК РФ, приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания может быть обжаловано в суд.

Одновременно с этим, в соответствии с п. 1 ст. 152 Гражданского кодекса Российской Федерации гражданин вправе требовать по суду опровержения порочащих его честь, достоинство или деловую репутацию сведений, если распространивший такие сведения не докажет, что они соответствуют действительности. Опровержение должно быть сделано тем же способом, которым были распространены сведения о гражданине, или другим аналогичным способом.

Конституционный Суд Российской Федерации в своем постановлении от 21.07.2023 № 44-П (далее – Постановление КС РФ) выявил конституционно-правовой смысл указанной нормы относительно ее применения в части привлечения работников к дисциплинарной ответственности.

Так, согласно п. 1 Постановления КС РФ приказ (распоряжение) работодателя, которым работник привлечен к дисциплинарной ответственности и информация о котором распространена работодателем, признан незаконным (недействительным) в связи с недоказанностью факта дисциплинарного проступка и отменен в судебном порядке, то содержащиеся в нем и распространенные сведения о совершении работником дисциплинарного проступка, являющиеся порочащими честь, достоинство или деловую репутацию работника, презюмируются не соответствующими действительности с момента его издания.

Это предполагает наряду с другими предусмотренными законом последствиями возложение судом на работодателя, если он уклоняется от действий по опровержению содержащихся в таком приказе (распоряжении) сведений или осуществляет опровержение способом, не позволяющим в полной мере восстановить доброе имя работника, по требованию работника обязанности распространить тем же способом, которым распространены сведения о

привлечении работника к дисциплинарной ответственности (или аналогичным, но во всяком случае таким же по охвату аудитории и по доступности такой информации способом), информацию об отмене судом этого решения, чтобы из нее было очевидно, что сведения о совершении работником дисциплинарного проступка не соответствуют действительности.

Таким образом, в случае признания судом приказа (распоряжения) работодателя о привлечении работника к дисциплинарному взысканию незаконным (недействительным), при этом такой приказ (распоряжение) или информация о привлечении были где-либо размещены, то есть сведения о совершении работником дисциплинарного проступка, являющиеся порочащими честь, достоинство или его деловую репутацию, были распространены, соответственно, работодатель обязан тем же или аналогичным способом разместить информацию об отмене судом названного приказа (распоряжения), из которой должно быть очевидно, что сведения о совершении работником дисциплинарного проступка не соответствуют действительности.

В свою очередь, в тексте Постановления КС РФ указано, что к порочащим честь, достоинство или деловую репутацию можно отнести сведения о любом нарушении лицом правил поведения, принятых в соответствующем сообществе, особенно если такое нарушение сопровождалось негативной оценкой (порицанием) в форме привлечения нарушителя к ответственности.

Восприятие сведений как достоверных и их влияние на оценку третьими лицами степени порочности поведения может усиливаться, если сведения исходят от лица, обладающего властью и авторитетом, например от работодателя или его уполномоченного представителя.

Порочащими также могут быть признаны сообщенные от имени работодателя сведения о дисциплинарном проступке и о последовавшем за ним применении к работнику дисциплинарного взыскания.

Соответственно, сведения о любых нарушениях работником правил поведения, принятых у работодателя, а также сообщенные от имени работодателя сведения о дисциплинарном проступке и о последовавшем дисциплинарном взыскании, будут являться сведениями, порочащими честь, достоинство или деловую репутацию работника.