

Отказ крановщицы (машиниста крана) от работы со стропальщиком: правовая квалификация, пределы дисциплинарной ответственности и порядок урегулирования конфликта

1. Краткая постановка вопроса

Машинист крана (крановщица) отказывается выполнять работу в паре со стропальщиком, ссылаясь на межличностный конфликт, имевший место семь месяцев назад и выразившийся во взаимных оскорблениях; оба работника трезвы, объективных признаков состояния опьянения нет. Требуется установить: (а) является ли такой отказ дисциплинарным проступком (ст. 192 ТК РФ) либо правомерным отказом в порядке самозащиты (ст. 379 ТК РФ, ст. 21, 220 ТК РФ); (б) вправе ли работодатель применить взыскание, включая увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, и с соблюдением какого порядка (ст. 193 ТК РФ); (в) какие сроки давности влияют на оценку событий семимесячной давности; (г) каким образом должен быть урегулирован конфликт в коллективе с учётом того, что работы с применением подъёмных сооружений (ПС) относятся к работам повышенной опасности.

Ниже разбор ведётся по версиям, поскольку фабула допускает несколько существенно различных фактических конфигураций, а правовые последствия в них принципиально расходятся.

2. Фактические версии (развилка, определяющая все дальнейшие выводы)

Версия 1. Конфликт исчерпан, отказ носит личный характер. Семь месяцев назад имел место единичный эпизод взаимных оскорблений, после чего стороны работали в обычном режиме; в настоящее время крановщица мотивирует отказ личной неприязнью.

Версия 2. Конфликт продолжается. Оскорбления, угрозы, провокации, демонстративное игнорирование, «психологический террор» (травля) носят

систематический характер и продолжаются по настоящее время, в том числе на рабочем месте.

Версия 3. Есть производственный (а не личный) конфликт. Стропальщик допускает нарушения технологии (неправильная строповка, подача неверных сигналов, работа без опознавательного знака, отсутствие сигнальщика), в силу чего крановщица объективно не может обеспечить безопасность работ.

Версия 4. Работодатель ранее уже применял взыскание за эпизод семимесячной давности (либо за иной проступок), и это взыскание не снято и не погашено.

Версии 1–3 определяют квалификацию отказа, версия 4 — саму возможность увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

3. Раздел I. Квалификация отказа от работы: дисциплинарный проступок или самозащита

3.1. Доминирующая позиция: отказ от работы с конкретным коллегой — дисциплинарный проступок

Легальное определение дисциплинарного проступка дано в ч. 1 ст. 192 ТК РФ: это **неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей**. Обязанность выполнять работу в составе смены (бригады) с тем или иным стропальщиком, назначенным работодателем, вытекает из трудового договора, должностной инструкции машиниста крана, правил внутреннего трудового распорядка (ст. 189 ТК РФ) и производственных (технологических) заданий. Подбор конкретного напарника — прерогатива работодателя, а не работника.

Из этого следует: **отказ работать со стропальщиком по мотиву личной неприязни при отсутствии производственных причин является виновным неисполнением трудовых обязанностей** и квалифицируется по ст. 192 ТК РФ. Тяжесть проступка и обстоятельства его совершения подлежат обязательному учёту в силу ч. 5 ст. 192 ТК РФ.

Одновременно следует подчеркнуть: **семь месяцев — это за пределами любого срока, в течение которого эпизод взаимных оскорблений может служить основанием взыскания** (см. раздел II). Однако если отказ продолжается сейчас, это **новый, самостоятельный длящийся проступок**, и он подчиняется собственному сроку давности.

3.2. Альтернативная позиция: отказ правомерен как самозащита

Ст. 379 ТК РФ (в редакции, приведённой в источниках) даёт работнику право, **известив работодателя (непосредственного руководителя, иного представителя работодателя) в письменной форме**, отказаться от выполнения: - работы, **не предусмотренной трудовым договором**; - работы, которая **непосредственно угрожает его жизни и здоровью**, кроме случаев, предусмотренных федеральными законами.

На время отказа за работником сохраняются все права (ч. 1 ст. 379 ТК РФ). Дополнительно ст. 220 ТК РФ (норма о гарантиях права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда) прямо устанавливает: **отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт привлечения его к дисциплинарной ответственности**. Аналогичное право закреплено в абзаце пятом ч. 1 ст. 21 ТК РФ.

Условия применения этой позиции (кумулятивно): 1. Существует **реальная, а не мнимая** угроза жизни и здоровью. Личная неприязнь, психологический дискомфорт, «нежелание работать вместе» таковой не являются. 2. Угроза носит **непосредственный** характер, то есть связана с конкретной производственной ситуацией либо с прямым нарушением требований охраны труда (например, стропальщик не обучен и не аттестован, не имеет удостоверения, допущен без медицинского осмотра, работает без опознавательного знака сигнальщика, систематически искажает подаваемые сигналы, чем создаёт риск падения груза). 3. Работник **письменно известил** работодателя (ст. 379 ТК РФ), а не просто самоустранился. 4. Работодатель, в свою очередь, обязан **немедленно** отреагировать: принять организационные меры (заменить напарника, назначить сигнальщика, приостановить работы) — эта обязанность корреспондирует его обязанности обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 22, 214 ТК РФ).

3.3. Критерии разграничения (для правоприменителя и кадровой службы)

Критерий	Дисциплинарный проступок	Правомерная самозащита
Предмет конфликта	Личные отношения	

Критерий	Дисциплинарный проступок	Правомерная самозащита
		Производственный риск, нарушение требований охраны труда
Характер угрозы	Отсутствует либо мнимая	Реальная, непосредственная
Форма отказа	Устный демарш, самоустранение	Письменное извещение (ст. 379 ТК РФ)
Уведомление работодателя	Отсутствует	Обязательно
Реакция работодателя	Правомерно применить взыскание	Обязан устранить опасность, взыскание недопустимо

3.4. Специфика работ повышенной опасности (ПС)

Работы с применением подъёмных сооружений регулируются помимо ТК РФ **федеральными нормами и правилами в области промышленной безопасности «Правила безопасности опасных производственных объектов, на которых используются подъёмные сооружения»** (утв. приказом Ростехнадзора от 26.11.2020 № 461), а также **Правилами по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов** (утв. приказом Минтруда России от 28.10.2020 № 753н). Эти акты устанавливают обязательность обучения и аттестации стропальщиков и машинистов ПС, порядок знаковой сигнализации, необходимость назначения сигнальщика и опознавательного знака, требования к лицам, ответственным за безопасное производство работ с применением ПС.

Практический смысл: если в основе отказа лежат именно нарушения со стороны стропальщика (Версия 3), у крановщицы возникает гораздо более сильная позиция — но не «отказ от напарника», а отказ от работ, выполняемых с нарушением правил безопасности. Формулировка позиции в объяснительной записке здесь имеет решающее значение: суд оценивает не мотив, заявленный впоследствии, а то, чем работник руководствовался в момент отказа.

3.5. Одновременный контрольный вопрос: опьянение

Оба работника трезвы. Это означает: - **Отстранение от работы по ст. 76 ТК РФ неприменимо** — перечень оснований в ч. 1 ст. 76 ТК РФ закрыт и

включает появление в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, но не «конфликт» и не «психологическую несовместимость». - **Увольнение по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ** (появление в состоянии опьянения) исключено. - Медицинское освидетельствование в порядке, установленном приказом Минздрава России от 18.12.2015 № 933н, проводить не требуется.

3.6. Практический вывод по разделу I

- **Версия 1:** отказ — дисциплинарный проступок по ст. 192 ТК РФ; взыскание возможно, но **не увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ** (при отсутствии действующего взыскания). Соразмерная мера — замечание или выговор (ч. 5 ст. 192 ТК РФ).
- **Версия 2:** отказ может быть квалифицирован как **реакция на продолжающееся противоправное поведение**; дисциплинарное взыскание к крановщице преждевременно и оспоримо. Приоритет — меры по прекращению травли (см. раздел V).
- **Версия 3:** отказ **правомерен** в части работ, выполняемых с нарушением требований охраны труда (ст. 21, 220, 379 ТК РФ); дисциплинарная ответственность к крановщице не применяется, ответственность — к стропальщику и к должностным лицам, допустившим нарушение.

4. Раздел II. Сроки привлечения к дисциплинарной ответственности и значение семимесячной давности

Ч. 3 ст. 193 ТК РФ: взыскание применяется **не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка**, не считая времени болезни работника, пребывания в отпуске и времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников.

Ч. 4 ст. 193 ТК РФ: взыскание не может быть применено **позднее шести месяцев со дня совершения проступка**, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет; по коррупционным нарушениям — позднее трёх лет. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Ключевой вывод. Взаимные оскорбления, имевшие место **семь месяцев назад**, находятся **за пределами шестимесячного пресекающего срока**. Взыскание за них применено быть не может ни при каких обстоятельствах, даже если работодатель узнал о них только сейчас: шестимесячный срок исчисляется **со дня совершения проступка**, а не со дня его обнаружения.

Месячный срок (ч. 3 ст. 193 ТК РФ) начинает течь лишь после того, как соблюден шестимесячный предел, то есть он является производным и в данном случае уже не имеет значения.

Разграничение «длящихся» и одномоментных проступков здесь принципиально: - **Оскорбление — одномоментный проступок.** Его срок исчисляется со дня совершения. - **Отказ от выполнения трудовых обязанностей, продолжающийся в настоящем, — длящийся проступок.** Взыскание может быть применено в течение месяца со дня обнаружения, и месячный срок течёт заново применительно к каждому новому факту отказа. Шестимесячный предел для длящегося нарушения исчисляется от даты его пресечения (фактического прекращения).

Сопутствующие сроки, релевантные для ситуации: - **ст. 194 ТК РФ:** взыскание действует один год со дня применения; если в течение года новое взыскание не применено, оно снимается автоматически. - **ст. 392 ТК РФ:** три месяца — по спорам, не связанным с увольнением; один месяц — по спорам об увольнении (со дня вручения копии приказа либо со дня выдачи трудовой книжки). - **ст. 4.5 КоАП РФ:** административная давность по ст. 5.61 КоАП РФ (оскорбление) — в любом случае истекла. - **ст. 196 ГК РФ:** общий трёхлетний срок исковой давности — сохраняет актуальность для гражданско-правового требования о компенсации морального вреда (см. раздел IV).

Практический вывод. Эпизод семимесячной давности не может быть ни основанием взыскания, ни основанием увольнения, ни доводом о «неоднократности». Любые действия работодателя строятся исключительно вокруг **текущего поведения** работников.

5. Раздел III. Порядок применения взыскания и увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

5.1. Обязательная процедура (ст. 193 ТК РФ)

1. **Затребование письменного объяснения** до применения взыскания. По действующей редакции объяснение должно быть представлено в течение **двух рабочих дней**; если не представлено — составляется акт. Непредоставление объяснения **не препятствует** применению взыскания (ч. 1–2 ст. 193 ТК РФ).
2. **Установление даты обнаружения проступка** и соблюдение месячного (ч. 3) и шестимесячного/двухлетнего/трёхлетнего (ч. 4) сроков.

3. **Применение только одного взыскания за один проступок** (ч. 5 ст. 193 ТК РФ).
4. **Издание приказа**, объявление его работнику **под расписку в течение трёх рабочих дней** со дня издания; при отказе — составление акта.
5. **Учёт тяжести проступка и обстоятельств его совершения** (ч. 5 ст. 192 ТК РФ) — императивное требование, а не рекомендация.
6. Разъяснение работнику права обжалования в государственную инспекцию труда (Роструд) или в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ч. 7 ст. 193 ТК РФ).

Бремя доказывания законности взыскания и соблюдения процедуры лежит **на работодателе** (п. 23 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»; п. 53 того же постановления).

5.2. Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ: условия, без которых оно незаконно

Пункт 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускает расторжение трудового договора за **неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание**.

Обязательная совокупность условий (п. 33–35 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2; Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020):

1. **Наличие действующего (не снятого и не погашенного) дисциплинарного взыскания** — замечания или выговора, применённого ранее. Если взыскания нет либо оно снято (ст. 194 ТК РФ) — увольнение по п. 5 **исключено**.
2. **Совершение нового проступка после применения предыдущего взыскания** — при этом не имеет значения, было ли взыскание за более ранний или за более поздний проступок, важно, чтобы новый проступок последовал за уже наложенным взысканием.
3. **Виновный характер** нового проступка и отсутствие уважительных причин.
4. **Соблюдение процедуры ст. 193 ТК РФ и учёт тяжести** (ч. 5 ст. 192 ТК РФ).
5. Отсутствие признаков дискриминации и злоупотребления правом со стороны работодателя.

Применительно к нашей ситуации. Поскольку эпизод семимесячной давности погашен по срокам и, судя по фабуле, взыскания по нему не

применялось, **действующего взыскания у крановщицы, скорее всего, нет.** Это означает, что **увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в настоящее время невозможно**, каким бы вызывающим ни выглядел отказ. Единственный корректный путь — применить за текущий отказ замечание или выговор, а увольнение по п. 5 использовать лишь при **повторном** проступке, совершённом уже после этого взыскания и в течение года действия взыскания.

Если взыскание за что-то было наложено и не снято (Версия 4) — алгоритм иной, но всё равно требуется новый проступок после него и полное соблюдение ст. 193 ТК РФ.

5.3. Увольнение по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (однократное грубое нарушение)

В данной фабуле не применимо: - **подп. «а» — прогул.** Отказ от выполнения работы при нахождении на рабочем месте прогулом не является; прогул — это отсутствие на рабочем месте без уважительных причин весь рабочий день (смену) либо более четырёх часов подряд (п. 39 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Если бы крановщица самовольно покинула объект на срок свыше четырёх часов подряд, вопрос встал бы иначе, но это уже самостоятельный факт, требующий отдельной фиксации. - **подп. «б» — опьянение.** Исключено (оба трезвы). - **подп. «д» — нарушение требований охраны труда, повлёкшее тяжкие последствия** (несчастный случай, авария, катастрофа) либо заведомо создавшее реальную угрозу таких последствий. Данный пункт требует установления конкретных тяжких последствий или заведомой реальности угрозы и по факту демонстративного отказа от работы сам по себе не срабатывает; вывод о нём должен опираться на материалы расследования.

5.4. Депремирование как альтернативная мера

Лишение премии **не является дисциплинарным взысканием** (ст. 192 ТК РФ содержит закрытый перечень: замечание, выговор, увольнение). Депремирование допустимо, только если порядок и основания его применения прямо предусмотрены локальным нормативным актом (положением об оплате труда, положением о премировании) либо трудовым договором. Самовольное снижение или лишение премии без такого основания образует нарушение трудового законодательства (ст. 5.27 КоАП РФ).

5.5. Практический вывод по разделу III

- Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ **без действующего взыскания** — **незаконно** и повлечёт восстановление, взыскание среднего заработка за вынужденный прогул и компенсацию морального вреда (ч. 1, 9 ст. 394, ст. 237, ст. 393 ТК РФ).
- Корректный шаг — **замечание или выговор** за текущий отказ с соблюдением ст. 193 ТК РФ.
- Дальнейшее увольнение возможно **только** при совершении нового проступка в период действия первого взыскания (ст. 194 ТК РФ) и при безусловно оформленной процедуре.

6. Раздел IV. Взаимные оскорбления: квалификация и сохраняющиеся последствия

Оскорбление коллеги на рабочем месте образует **дисциплинарный проступок** (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, требований деловой этики, должностных обязанностей — ст. 189, 192 ТК РФ). **Срок для взыскания истёк** (ч. 4 ст. 193 ТК РФ), поэтому дисциплинарная реакция сейчас невозможна.

Другие виды ответственности:

Вид	Норма	Состояние
Административная	ст. 5.61 КоАП РФ «Оскорбление»; ст. 4.5 КоАП РФ	Срок давности истёк
Уголовная	ст. 130 УК РФ утратила силу с 07.12.2011 (ФЗ от 07.12.2011 № 420-ФЗ); сохраняются специальные составы — ст. 297, 319 УК РФ	Не применимо
Гражданско-правовая (честь и достоинство)	ст. 151, 152, 1099–1101 ГК РФ; п. 9 постановления Пленума ВС РФ от 24.02.2005 № 3	Возможна в течение трёх лет (ст. 196 ГК РФ)
Трудовая (взыскание)	ст. 192, 193 ТК РФ	Срок истёк

Практический вывод. Формально «наказать» за оскорбления семимесячной давности уже нельзя. Однако если крановщица и стропальщик продолжают обмениваться оскорблениями (продолжающийся конфликт), **каждый новый эпизод — новое правонарушение** с собственными сроками:

дисциплинарным (ст. 193 ТК РФ), при наличии оснований — административным (ст. 5.61 КоАП РФ), а также гражданско-правовым (ст. 151, 152 ГК РФ). Кроме того, у потерпевшего сохраняется трёхлетний срок для иска о компенсации морального вреда, что следует учитывать при оценке рисков: длительное бездействие работодателя в ответ на травлю само по себе создаёт репутационные и юридические риски.

7. Раздел V. Порядок разрешения конфликта в трудовом коллективе

7.1. Диагностический этап

Сбор объяснений от обеих сторон в письменной форме; при необходимости — **служебная (внутренняя) проверка** с назначением комиссии, оформляемая приказом. Работодатель вправе привлекать к участию службу охраны труда, руководителя структурного подразделения, специалиста по кадрам, психолога. На этом этапе данные, полученные при расследовании несчастного случая (ст. 227–230 ТК РФ), используются как информационная база, но сама проверка проводится по правилам ст. 193 ТК РФ.

7.2. Организационные (предупредительные) меры — приоритетный путь

- **Перестановка состава смены/бригады**, распределение объектов, изменение маршрутов работы.
- **Перемещение** работника на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате — **без согласия работника**, если это не влечёт изменения определённых сторонами условий трудового договора (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ).
- **Перевод** на другую работу — требует письменного согласия (ст. 72.1 ТК РФ), кроме случаев, прямо предусмотренных ТК РФ.
- **Перевод по медицинским показаниям** (ст. 73 ТК РФ) — если состоянием здоровья подтверждена невозможность работы в прежних условиях (например, медицинское заключение о невозможности работы в условиях конфликтной психоэмоциональной нагрузки будет юридически весомым основанием).
- **Изменение определённых сторонами условий трудового договора** по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ). Ссылка на «психологическую

несовместимость» как на изменение организационных условий крайне оспорима; применять эту норму следует с осторожностью.

Чего делать нельзя: отстранять от работы по мотивам конфликта — перечень оснований в ч. 1 ст. 76 ТК РФ закрыт. Применять увольнение по мотивам «несовместимости» — основания увольнения также закрыты (ст. 77, 81, 83 ТК РФ).

7.3. Институциональные механизмы

- **Комиссия по этике / примирительная комиссия**, если предусмотрена локальным нормативным актом (ст. 8 ТК РФ). Работодатель вправе принять соответствующий ЛНА.
- **Медиация** по ФЗ от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» — предмет регулирования закона прямо охватывает споры, возникающие из трудовых правоотношений.
- **Комиссия по трудовым спорам** (ст. 384–389 ТК РФ) — для индивидуального трудового спора; обращение добровольное.
- **Государственная инспекция труда** — по ч. 7 ст. 193 ТК РФ (обжалование взыскания) и в общем порядке государственного надзора (ст. 356–357 ТК РФ, Положение о Роструде).
- **Прокуратура и Ростехнадзор** — при наличии признаков нарушения требований промышленной безопасности на опасном производственном объекте.

7.4. Практический вывод по разделу V

Конфликт в коллективе не является самостоятельным основанием ни для дисциплинарного взыскания, ни тем более для увольнения. Работодатель реализует **организационные** меры (перестановка, перемещение, изменение состава смены) и — при подтверждённом продолжающемся противоправном поведении — **индивидуальные меры ответственности в отношении виновной стороны**, в том числе и в отношении стропальщика, если именно его действия повлекли нарушение требований безопасности.

8. Раздел VI. Соотношение требований безопасности на работах повышенной опасности с правом на отказ от взаимодействия с конкретным лицом

1. **Право выбора напарника работнику не принадлежит.** Работник обязан выполнять трудовую функцию; состав смены определяет работодатель. Права отказаться от работы «с конкретным человеком» трудовое законодательство не предусматривает.
2. **Право отказаться от конкретной работы — предусмотрено, но по другим основаниям.** Ст. 379 ТК РФ и ст. 21, 220 ТК РФ дают право отказа от работы (а) не предусмотренной трудовым договором и (б) непосредственно угрожающей жизни и здоровью. В обоих случаях отказ требует письменного извещения работодателя и не влечёт дисциплинарной ответственности.
3. **Разрыв коммуникации в опасном производстве сам по себе является фактором риска.** Работа с ПС основана на обмене сигналами между машинистом и стропальщиком/сигнальщиком (приказ Ростехнадзора от 26.11.2020 № 461; приказ Минтруда России от 28.10.2020 № 753н). Если конфликт приводит к тому, что стропальщик подаёт сигналы демонстративно, искажённо либо крановщица не может им доверять, возникает **не межличностная, а производственная проблема** — и именно она является основанием для вмешательства работодателя (замена сигнальщика, назначение второго сигнальщика, изменение порядка подачи сигналов, приостановление работ).
4. **Ответственность смещается.** При таком развитии событий дисциплинарная ответственность грозит **обеим сторонам**, а при тяжких последствиях — и должностным лицам, ответственным за безопасное производство работ с применением ПС (до ст. 143 УК РФ при наступлении тяжких последствий), а также самому работодателю по ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Практический вывод. Ссылка на охрану труда не превращает личный конфликт в самозащиту автоматически. Она срабатывает только тогда, когда нарушения требований безопасности **документально подтверждены** и создают реальный производственный риск.

9. Раздел VII. Итоговые сценарии действий работодателя

Сценарий А (Версия 1 — личный конфликт, отказ продолжается). 1. Составить акт об отказе от работы с указанием даты, времени, свидетелей. 2. Затребовать письменное объяснение; при непредставлении в течение двух рабочих дней — составить акт (ч. 1 ст. 193 ТК РФ). 3. Издать приказ о замечании (или выговоре) с учётом тяжести проступка (ч. 5 ст. 192 ТК РФ); ознакомить под расписку в течение трёх рабочих дней (ч. 6 ст. 193 ТК РФ). 4. Разъяснить право обжалования (ч. 7 ст. 193 ТК РФ). 5. Одновременно — организационно развести стороны (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ).

Сценарий В (Версия 2 — продолжающийся конфликт). 1. Провести проверку по фактам травли, зафиксировать эпизоды. 2. Применить взыскания к зачинщику и участникам с соблюдением ст. 193 ТК РФ. 3. Предложить сторонам медиацию, при наличии ЛНА — передать вопрос в комиссию по этике. 4. При необходимости — перемещение одной из сторон.

Сценарий С (Версия 3 — нарушения требований безопасности). 1. Приостановить опасные работы, назначить корректного сигнальщика/стропальщика. 2. Провести проверку квалификации и аттестации стропальщика, наличия удостоверений, медицинских осмотров. 3. При подтверждении — привлечь виновных к дисциплинарной ответственности; при тяжких последствиях — расследовать в порядке ст. 227–230 ТК РФ и оценить перспективы ст. 143 УК РФ и ст. 5.27.1 КоАП РФ. 4. К крановщице взыскание **не применять** (ст. 21, 220, 379 ТК РФ).

Сценарий D (Версия 4 — есть действующее взыскание). 1. Проверить дату применения взыскания и факт его сохранения (ст. 194 ТК РФ). 2. Зафиксировать новый проступок, совершённый после взыскания. 3. Соблюсти полную процедуру ст. 193 ТК РФ. 4. Рассмотреть увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, взвесив позицию п. 33–35 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 и Обзора Президиума ВС РФ от 09.12.2020.

10. Раздел VIII. Оценка судебных перспектив и рисков

- **Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при отсутствии действующего взыскания** — вероятность признания незаконным близка к абсолютной. Последствия: восстановление на работе, средний заработок за всё время вынужденного прогула, компенсация морального вреда (ч. 1, 9 ст. 394, ст. 237 ТК РФ), возмещение судебных расходов (ст. 393 ТК РФ).

- **Замечание/выговор за текущий отказ** — судебная перспектива устойчива, если процедура ст. 193 ТК РФ соблюдена и проступок подтверждён актами, докладными, объяснениями свидетелей. Существенное значение имеет ч. 5 ст. 192 ТК РФ: суд проверяет соразмерность.
- **Взыскание за эпизод семимесячной давности** — очевидно незаконно по ч. 4 ст. 193 ТК РФ.
- **Взыскание за «личную неприязнь» без фиксации отказа от конкретной работы** — несостоятельно: отсутствует состав (нет неисполнения трудовой обязанности).
- **Бездействие работодателя при продолжающемся конфликте** — риск административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ и репутационный риск, а также риск переквалификации конфликта в производственный инцидент с вытекающими последствиями по ст. 5.27.1 КоАП РФ и ст. 143 УК РФ.

11. Список использованных нормативных источников

Трудовой кодекс Российской Федерации: - ст. 8 — локальные нормативные акты; - ст. 21 — основные права работника (в том числе право на отказ от работы в случае опасности для жизни и здоровья); - ст. 22 — основные права и обязанности работодателя; - ст. 72.1 — перевод и перемещение (ч. 3 — перемещение без согласия работника); - ст. 73 — перевод по медицинским показаниям; - ст. 74 — изменение определённых сторонами условий трудового договора; - ст. 76 — отстранение от работы; - ст. 77, 81 (п. 5, п. 6 ч. 1) — основания прекращения трудового договора; - ст. 189, 190 — дисциплина труда и правила внутреннего трудового распорядка; - ст. 191 — поощрения; - ст. 192 — дисциплинарные взыскания (ч. 1 — определение проступка; ч. 5 — учёт тяжести); - ст. 193 — порядок применения дисциплинарных взысканий (ч. 1-7); - ст. 194 — снятие дисциплинарного взыскания; - ст. 195 — привлечение к ответственности руководителя по требованию представительного органа работников; - ст. 214 — обязанности работодателя в области охраны труда; - ст. 216.1 (в приведённой редакции — ст. 220) — гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда; отказ от работ при опасности не влечёт дисциплинарной ответственности; - ст. 227-230 — расследование несчастных случаев; - ст. 237 — компенсация морального вреда; - ст. 356-357 — государственный надзор за соблюдением трудового законодательства; - ст. 370 — профсоюзный контроль; - ст. 379 — формы самозащиты (письменное извещение работодателя); - ст. 384-389 — комиссия по трудовым спорам; - ст.

392 — сроки обращения в суд; - ст. 393, 394 — возмещение расходов, последствия незаконного увольнения.

Иные нормативные правовые акты: - Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: ст. 4.5 (давность), ст. 5.27, 5.27.1 (нарушения трудового законодательства и требований охраны труда), ст. 5.61 (оскорбление). - Гражданский кодекс Российской Федерации: ст. 151, 152, 196, 1099-1101. - Уголовный кодекс Российской Федерации: ст. 130 (утратила силу с 07.12.2011 на основании ФЗ от 07.12.2011 № 420-ФЗ), ст. 143, 297, 319. - Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ — изменения в ст. 192, 193, 379 ТК РФ. - Федеральный закон от 03.08.2018 № 304-ФЗ — изменения в ч. 4 ст. 193 ТК РФ. - Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ — реформа раздела X ТК РФ «Охрана труда». - Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ — действующая редакция ст. 192, 193, 220, 379 ТК РФ (публикация: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202512150039>). - Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)». - Федеральный закон от 08.03.2011 № 35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии» — ст. 3, 5 (пример отраслевого устава о дисциплине, применяющего ст. 193 ТК РФ). - Приказ Ростехнадзора от 26.11.2020 № 461 «Об утверждении федеральных норм и правил в области промышленной безопасности "Правила безопасности опасных производственных объектов, на которых используются подъемные сооружения"». - Приказ Минтруда России от 28.10.2020 № 753н «Об утверждении Правил по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов». - Приказ Минздрава России от 18.12.2015 № 933н «О порядке проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического)».

Акты судебных органов: - Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 23, 33, 34, 35, 38, 39, 52, 53, 71. - Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.02.2005 № 3 «О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан, а также деловой репутации граждан и юридических лиц» — п. 9. - Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020).