

## **История развития применения дисциплинарного взыскания в законодательстве РФ.**

В условиях современного мира становится всё более актуальна такая проблема, как соблюдение сроков дисциплинарного взыскания, в связи с разрешением трудовых споров возникающих между работником и работодателем о несогласии или нарушении применения дисциплинарного взыскания.

Стоит отметить, что дисциплинарные взыскания в дореволюционное время регламентировались законодательством только в отношении государственных служащих, для работника по свободному найму они определялись работодателем. Самое малое - вычет из заработной платы, а самое распространённое - увольнение. До реформы Александра I 1864 года в отношении рабочих, крестьян, подмастерьев и учеников применялись телесные наказания в виде дисциплинарного взыскания. В 1886 году появился первый нормативно правовой акт, регламентирующий права работников по свободному найму, - закон «О взаимных отношениях фабрикантов и рабочих», но, несмотря на это, случаи применения телесных наказаний имели место вплоть до издания манифеста 11 августа 1904 года, окончательно отменившего телесные наказания для крестьян, солдат, матросов и других категорий населения<sup>1</sup>. В 1940 году был издан Указ Президиума Верховного Совета СССР «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений», который устанавливал судебную ответственность для тех, кто покидал рабочее место без соответствующего разрешения. Согласно этому указу «рабочие и служащие, самовольно ушедшие из государственных, кооперативных и общественных предприятий или учреждений, предаются суду и по приговору народного суда подвергаются тюремному заключению сроком от 2-х месяцев до 4-х месяцев. Установить, что за прогул без уважительной причины рабочие и служащие государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений предаются суду и по приговору народного суда караются исправительно - трудовыми работами по месту работы на срок до 6 месяцев с удержанием из заработной платы до 25%.»<sup>2</sup> После только в 1956 году судебная ответственность в виде исправительных работ была отменена. В свою очередь КЗоТ (Кодекс Законов о Труде) от 1971 года предусматривал следующие дисциплинарные взыскания:

1. Замечание;
2. Выговор;
3. Строгий выговор;
4. Перевод на нижеоплачиваемую работу сроком до 3 месяцев;
5. Увольнение по соответствующим основаниям.

Перевод на нижеоплачиваемую работу был отменён в 1992 году, после того как в КЗоТ Российской Федерации были внесены изменения Законом РФ от 25.09.1992 №3543-1, где в статье 4 КЗоТ Российской Федерации был установлен запрет на принудительный труд и Федеральным Законом №35-ФЗ от 23.03.1998 была ратифицирована Конвенция МОТ №105

---

<sup>1</sup> Берманский, К. Телесные наказания в действующем праве после манифеста 11 августа 1904 года //Право. -1904. - [№ 1 - 52]. URL: <http://law.edu.ru/article/article.asp?articleID=1470434> (дата обращения: 09.03.2017).

<sup>2</sup> Ведомости Верховного Совета Союза Советских Социалистических Республик. 5.07.1940. № 20(83). С. 1.

«Об упразднении принудительного труда» от 25.06.1957. Трудовым Кодексом РФ в статье 22 закреплено право работодателя привлечения работника к дисциплинарному взысканию за дисциплинарный проступок.<sup>3</sup>

Сроки применения дисциплинарного взыскания работодателем к работнику определены статьей 193 Трудового Кодекса Российской Федерации. До применения наказания руководитель должен затребовать от работника объяснения в письменной форме. Такое объяснение является гарантией того, что наложенные дисциплинарное взыскание работодателем правомерно. Согласно статье 193 Трудового Кодекса Российской Федерации работодатель обязан истребовать объяснения действий повлекших за собой наложение мер дисциплинарного взыскания на работника, но данная норма не обязывает работника давать объяснения по существу проступка.<sup>4</sup> Отказ от дачи разъяснений не является препятствием для наложения дисциплинарного взыскания. Отказ оформляется актом, который в свою очередь подписывается не менее чем двумя свидетелями из вида сотрудников организации с указанием полностью фамилии, имени, отчества и должности. Также согласно этой статье части третьей дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца с момента его обнаружения. Также часть четвертая данной статьи устанавливает срок в 6 месяцев позднее которого, не может быть применено взыскание с момента совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее 2 лет со дня совершения.

Также статья 193 Трудового Кодекса Российской Федерации не допускает возможности наложения нескольких дисциплинарных взысканий на работника за один дисциплинарных проступок. Но допускается наложение дисциплинарного взыскания и материальных санкций одновременно при причинении ущерба работником, так как они имеют разное целевое назначение и могут совмещаться. Так как по статье 238 Трудового Кодекса Российской Федерации наложение на работника, совершившего дисциплинарный проступок не препятствует привлечению его к материальной ответственности за причиненный ущерб работодателю.<sup>5</sup>

Проблемным является определение момента, с которого начинается исчисление месячного срока, в период которого должно быть применено дисциплинарное взыскание, в случае совершения такого дисциплинарного проступка, как прогул. Ссылаясь на формулировку статьи 193 Гражданского Кодекса Российской Федерации можно утверждать, что с момента обнаружения совершения проступка, при этом в статье не говорится, как и кто должен обнаружить данное нарушение.<sup>6</sup> Обнаружить проступок такого вида может любой работник, наделенный должностными полномочиями при помощи должностных инструкций. Пленум Верховного Суда Российской Федерации то 17.03.2004 номер 2 в подпункте "б" подпункта 2 пункта 32 даёт рекомендацию, что «днём обнаружения проступка, с которого

---

<sup>3</sup> Трудовой Кодекс Российской Федерации: федеральный закон Российской Федерации от 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ: (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации от 2002 г. , N 1 , С. 3 (Часть I);

<sup>4</sup> Трудовой Кодекс Российской Федерации: федеральный закон Российской Федерации от 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ: (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации от 2002 г. , N 1 , С. 3 (Часть I);

<sup>5</sup> Трудовой Кодекс Российской Федерации: федеральный закон Российской Федерации от 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ: (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации от 2002 г. , N 1 , С. 3 (Часть I);

<sup>6</sup> Трудовой Кодекс Российской Федерации: федеральный закон Российской Федерации от 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ: (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации от 2002 г. , N 1 , С. 3 (Часть I);

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». Но ни один нормативно правовой акт не содержит нормы поясняющей, как вести отсчет месячного срока в случае совершения такого дисциплинарного проступка, как прогул. По логике, если соблюсти все нормы части 3 статьи 193 Трудового Кодекса Российской Федерации и истребовать объяснения причины совершения дисциплинарного проступка, то отсчет срока необходимо производить не с первого дня нарушения трудовой дисциплины, а с последнего дня. Такие условия возможны только при прекращении нарушения, иными словами с момента явки работника на работу.

Зачастую возникает вопрос о применении дисциплинарного взыскания к работнику, который подал заявление об увольнении. Стоит отметить, что трудовые правоотношения не прекращаются между работником и работодателем с момента подачи заявления об увольнении. Прекращение трудовых отношений между работником и работодателем происходит только по истечению срока предупреждения об увольнении. Отражение данной нормы есть в части 3 пункта 33 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».<sup>7</sup>

Шестимесячный срок со дня совершения дисциплинарного проступка корреспондирует с месячным со дня обнаружения проступка следующим образом. Если проступок был совершен, например, 1 апреля, а работодатель обнаружил его 1 сентября, то до 1 октября работодатель может применить к работнику дисциплинарное взыскание.

На основе вышеизложенного анализа законодательства РФ в виде Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации мною были сделаны некоторые выводы. Исходя из идеи договорного начала дисциплинарной ответственности в Российской Федерации необходимо изменить объём государственного вмешательства в сферу соответствующих правоохранительных отношений. Так же необходимо усовершенствовать Законодательство Российской Федерации путем дачи подробного пояснения по поводу определения сроков применения дисциплинированной ответственности в редакции Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» а так же более четко прописать нормы связанные с длительным прогулом в статье 193 Трудового Кодекса Российской Федерации.

### Список литературы:

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации: федеральный закон Российской Федерации от 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ: (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации от 2002 г. , N 1 , С. 3 (Часть I);
2. Постановление пленума Верховного суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в редакции от 28.12.2006г. – N2);
3. Ведомости Верховного Совета Союза Советских Социалистических Республик. 5.07.1940. № 20(83). С. 1.
4. Чижиков И.А. Проблемы применения дисциплинарных взысканий по законодательству РФ // Молодой учёный. – 2015. – N7. с. 620-625;
5. Лукина Е.А. К вопросу о дисциплинарной ответственности в Российском трудовом праве // Известия., МГИУ. – 2010. – N18;

---

<sup>7</sup> Постановление пленума Верховного суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в редакции от 28.12.2006г. – N2).

6. Буров П. С. Совершенствование материальных и процедурно-процессуальных норм о применении о дисциплинарной ответственности работников по трудовому праву РФ: Автореферат диссертации на соискание научной степени к.ю.н. – Томск., 2006г.
7. Берманский, К. Телесные наказания в действующем праве после манифеста 11 августа 1904 года //Право. -1904. - [№ 1 - 52]. URL: <http://law.edu.ru/article/article.asp?articleID=1470434> (дата обращения: 09.03.2017).