"Кадровик. Трудовое право для кадровика", 2007, N 4

ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

И ПОРЯДОК ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

Дисциплинарная ответственность является одним из видов юридической ответственности, и ей присущи все те же самые принципы.

Представляется, что адресатом правовых норм, устанавливающих права и обязанности в дисциплинарном производстве, является не потенциально наказываемый работник, а работодатель, наделенный дисциплинарной властью. И такой работодатель правомочен как применить меры дисциплинарной ответственности, так и не применять их вовсе.

В соответствии со [ст. 192](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=101184) 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 следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине ([ч. 5 ст. 189](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=798) ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания, при этом не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При этом законодатель в новой редакции ТК РФ с 6 октября 2006 г. отнес к дисциплинарным взысканиям увольнение работника по основаниям, предусмотренным [п. п. 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=100594), [6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=100595), [9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=100603) или [10 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=100604) или [п. 1 ст. 336](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=101888) Трудового кодекса РФ, а также [п. 7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=100601) или [п. 8 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=100602) Трудового кодекса РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Перечень дисциплинарных взысканий, содержащийся в [ст. 192](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=101184) ТК РФ, не подлежит расширительному толкованию. Рассмотрим дисциплинарные взыскания, перечисленные в [ст. 192](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=101184) ТК РФ. Если сравнить [ст. 135](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=32447&dst=100554) Кодекса законов о труде РФ (далее - КЗоТ РФ) и [ст. 192](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=101184) ТК РФ, то можно обнаружить, что из трудового законодательства исключена такая мера дисциплинарного взыскания, как строгий выговор.

Самой серьезной мерой дисциплинарного взыскания является увольнение работника. Действующим законодательством подробно регламентированы случаи нарушения дисциплины труда, которые могут служить основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Применение увольнения как дисциплинарного взыскания, как было указано в [п. 52](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65120&dst=100355) Постановления Пленума Верховного Суда от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" [<1>](#P28) (далее - Постановление Пленума от 17 марта 2004 г.), возможно в случаях:

1) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание ([п. 5 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=100594) ТК РФ);

2) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула (отсутствия на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня) ([пп. "а" п. 6 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=499) ТК РФ);

б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения ([пп. "б" п. 6 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=500) ТК РФ);

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей ([пп. "в" п. 6 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=501) ТК РФ);

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий ([пп. "г" п. 6 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=502) ТК РФ);

д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий ([пп. "д" п. 6 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=503) ТК РФ);

3) совершения виновных действий, дающих основание для утраты доверия, или совершения аморального проступка, если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей ([п. п. 7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=100601), [8 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=100602) ТК РФ);

4) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации ([п. 9 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=100603) ТК РФ);

5) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей ([п. 10 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=100604) ТК РФ).

--------------------------------

<1> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. N 6.

[Статья 192](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=101183) ТК РФ не конкретизирует случаи, при которых может применяться такая мера дисциплинарного взыскания, как увольнение работника. Перечень составов правонарушений, которые могут служить основанием для расторжения трудового договора, является исчерпывающим. Каждое увольнение по названным основаниям - это проявление возможности одностороннего прекращения трудового договора в связи с допускаемыми другой стороной нарушениями его обязательных условий. В таком случае увольнение не может рассматриваться как умаление прав работника.

В новой редакции [ст. 192](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=101183) Трудового кодекса РФ предусмотрено в качестве меры дисциплинарного взыскания увольнение работника по следующим основаниям:

1) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание ([п. 5 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=100594) ТК РФ);

2) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей ([п. 6 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=100595) ТК РФ):

а) прогул, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) ([пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=499) ТК РФ);

б) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения ([пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=500) ТК РФ);

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника ([пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=501) ТК РФ);

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях ([пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=502) ТК РФ);

д) установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий ([пп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=503) ТК РФ);

3) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя ([п. 7 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=100601) ТК РФ);

4) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы ([п. 8 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=100602) ТК РФ);

5) принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации ([п. 9 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=100603) ТК РФ);

6) однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей ([п. 10 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=100604) ТК РФ);

7) совершение педагогическим работником повторного в течение одного года грубого нарушения устава образовательного учреждения ([п. 1 ст. 336](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=101888) ТК РФ).

В то же время, чтобы применить к работнику такую крайнюю меру дисциплинарного взыскания, как увольнение, работодатель должен тщательно разобраться в происшедшем. Работодатель обязан потребовать объяснение от работника, расследовать обстоятельства дела, выбрать соответствующую меру взыскания с учетом вины и согласовать применение этой меры с соответствующим органом. У работодателя имеются в арсенале различные средства для использования своих властных полномочий в целях укрепления дисциплины труда, например, в деятельности руководителя по отношению к дисциплинарному производству:

- квалификация деяния как нарушения, за совершение которого могут применяться дисциплинарные санкции;

- личная ответственность руководителя при оценке правонарушения и личности субъекта. Эта ответственность проявляется посредством выбора применяемой меры ответственности в каждом случае.

В соответствии с новой редакцией [ч. 5 ст. 192](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=806) ТК РФ впредь при наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен будет учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Следует согласиться с Ю.Н. Полетаевым в том, что реализация принципа неотвратимости должна быть закреплена в обязательности возбуждения дисциплинарного дела по каждому случаю нарушения трудовой дисциплины [<2>](#P50). Это само по себе будет иметь превентивное значение независимо от того, завершается дисциплинарное производство стадией реализации дисциплинарной ответственности или прекращается до нее.

--------------------------------

<2> Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве. М.: "Проспект", 2001. С. 80.

Как известно, принцип справедливости в трудовом праве проявляет себя через нормы соразмерности мер дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка. Здесь нельзя не отметить, что в новой редакции [ч. 5 ст. 192](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=806) ТК РФ усматривается объективное снижение правового позитивного начала, действующего еще в [КЗоТе](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=32447) РФ. Тогда настоящий момент был куда более "прозрачным" и содержался в [ст. 135](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=32447&dst=100561). Законодатель определял, что при применении дисциплинарного взыскания должны были учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

В свою очередь, в Постановлении Пленума от 17 марта 2004 г. [(п. 53)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47257&dst=100161) была дана должная оценка соблюдению конституционных принципов, а следовательно, в равной мере принципов дисциплинарной ответственности, вытекающих из [ст. ст. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=347580&dst=100017), [2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=347580&dst=100020), [15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=347580&dst=100066), [17](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=347580&dst=100075), [18](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=347580&dst=100079), [19](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=347580&dst=100081), [54](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=347580&dst=100203), [55](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=347580&dst=100206) Конституции РФ, при применении к работнику дисциплинарного взыскания. Принцип соразмерности выделен как правовая постоянная величина соотношения мер дисциплинарного взыскания, тяжести совершенного проступка.

Постановление Пленума от 17 марта 2004 г. в [п. 53](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47257&dst=100163) обязывало работодателя при наложении взыскания учитывать тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Необходимо принимать во внимание, что сами по себе постановления органов судебной власти не содержат нормы права, а носят разъяснительный характер и являются важнейшими рекомендациями к практическому применению нормативных правовых актов. Для судов они являются руководящими.

В обновленный Трудовой [кодекс](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=101183) РФ настоящие положения, к сожалению, не вошли в полной мере, что, по нашему мнению, наделяет работодателя неограниченной свободой. Следует обратить внимание на то, что дефиниция новой редакции [ч. 5 ст. 192](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=806) ТК РФ говорит не об обязанности работодателя, а о некоем "долженствовании" абстрактного субъекта. Из смысла [ч. 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=806) не явствует обязанность работодателя, что может создать в правоприменительной практике множество неразрешимых проблем в рамках рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров. Безусловно, что при таком положении дел работодатель не захочет себя обременять выбором возможных мер дисциплинарного взыскания, а позволит использовать самую крайнюю меру дисциплинарного взыскания - увольнение. В этом случае дисциплинарная ответственность утрачивает свое воспитательное значение, ее сущность нивелируется.

Таким образом, новая редакция Трудового [кодекса](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031) РФ, расширив права работодателя, к сожалению, не в полной мере закрепила обязательное требование соответствия тяжести дисциплинарного проступка применяемому дисциплинарному взысканию. Такие объективные факторы, как предшествующее поведение работника, его отношение к работе, согласно новой редакции [ч. 5 ст. 192](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=806) ТК РФ при применении мер дисциплинарного взыскания законодательно не учитываются, равно как и степень вины, а также другие существенные обстоятельства.

Однако в новой редакции указанного Постановления Пленума, которая была принята 28 декабря 2006 г., вновь обращается внимание судов на то, что "работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен ([часть пятая статьи 192](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=806) ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду" [(п. 53)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65120&dst=100358).

Поэтому по-прежнему сохраняется правовая необходимость дальнейшего совершенствования законодательного закрепления принципов соразмерности и дифференциации наказания, применяемого к виновному субъекту трудовых правоотношений, в зависимости от причиненных его деянием неблагоприятных последствий для работодателя и степени его вины. Это должно стать одним из отправных начал в установлении и определении (квалификации) юридического состава правонарушения и применяемой к виновному санкции.

При таком положении дел [ч. 5 ст. 192](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=806) ТК РФ имеет смысл дополнить и конкретизировать, например, следующим образом: "При применении дисциплинарного взыскания работодатель обязан учитывать соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка, фактическим обстоятельствам, которые предшествовали и сопутствовали его совершению, принимая во внимание поведение работника в процессе труда и исполнение им трудовых обязанностей".

На наш взгляд, это будет способствовать принятию работодателем при привлечении работника к дисциплинарной ответственности решений, максимально соответствующих фактическому положению дел.

По общему правилу, привлечение работников к дисциплинарной ответственности является правом, но не обязанностью работодателя. Перечень дисциплинарных взысканий не может быть произвольно расширен по сравнению со [ст. 192](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=101184) ТК РФ, то есть работодатель не может применить к нарушителям дисциплины труда произвольные меры. Такие, как снижение количества дней отпуска на число дней прогулов, перенос времени использования отпуска на другое, неблагоприятное, время года, перевод на низшую или нижеоплачиваемую должность.

"Действенность мер ответственности обеспечивается только при обязательном выполнении таких требований трудового законодательства, как обоснованность и своевременность наложения дисциплинарного или общественного взыскания, его соразмерность содеянному, учет других факторов, например, отношение работника к выполнению трудовых обязанностей до совершения дисциплинарного проступка" [<3>](#P64).

--------------------------------

<3> Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С. 91.

Важным фактором эффективности правовых средств является их умелое и квалифицированное применение. Практика убеждает, что при правильном использовании правовые средства оказывают разнообразное влияние на укрепление дисциплины труда, общего правопорядка у работодателя.

Привлечение к дисциплинарной ответственности должно осуществляться работодателем в соответствии с правилами дисциплинарного производства в трудовых правоотношениях. В [ст. 193](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=101190) ТК РФ законодатель лишь указал на общий порядок применения дисциплинарных взысканий. Думается, что в правилах внутреннего трудового распорядка необходимо четко прописывать процедуру дисциплинарного производства, представляющую собой регламентированный порядок применения мер дисциплинарной ответственности.

Под дисциплинарным производством нами понимается сама процедура применения мер дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарное производство может состоять из следующих стадий:

1) возбуждение и расследование работодателем (соответствующим уполномоченным им должностным лицом) дисциплинарного дела;

2) вынесение работодателем (соответствующим уполномоченным им должностным лицом) решения о необходимости привлечения работника к дисциплинарной ответственности и выбор применяемой меры ответственности;

3) предварительное согласование избранной работодателем (соответствующим уполномоченным им должностным лицом) меры ответственности с компетентным органом, если этого требует законодательство;

4) издание приказа (распоряжения) о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, которое нередко сопровождается официальным сообщением коллективу работников, а иногда и некоторым другим лицам о совершенном проступке и применяемых мерах ответственности.

Трудовое законодательство детально регламентирует процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности. Процедура предполагает определенные обязанности работодателя.

Первая стадия дисциплинарного производства заключается в возбуждении работодателем (представителем работодателя) дисциплинарного дела и выявлении им обстоятельств и причин, послуживших основанием для разрешения вопроса о привлечении субъекта правонарушения к дисциплинарной ответственности, выбора и применения меры ответственности к виновному лицу. К сожалению, в действующем трудовом законодательстве не оговорен и не закреплен тот или иной способ возбуждения дисциплинарного производства.

[Статья 193](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=101190) ТК РФ, а также уставы и положения о дисциплине работников организаций обязывают работодателя затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт, в котором следует указать данные и личные подписи присутствующих при этом свидетелей. Такого рода акт будет являться доказательством соблюдения работодателем правовых норм по привлечению нарушителя к дисциплинарной ответственности в случае возможного спора о правомерности дисциплинарного взыскания.

Как свидетельствует практика, указанный акт составляется в произвольной форме, в нем констатируется отказ конкретного работника дать письменные объяснения относительно определенных обстоятельств. Практика исходит из того, что акт подписывается, как правило, тремя лицами: непосредственным руководителем работника, виновного в совершении дисциплинарного проступка, а также двумя лицами, работающими вместе с работником в соответствующем структурном подразделении.

Действующее трудовое законодательство, к сожалению, также не предусматривает обязательной формы для истребования объяснения, и чаще всего осуществление требования работодателя происходит в устной форме. Законодатель не уточняет юридических последствий отсутствия требований работодателя, его устных либо письменных запросов объяснения работника по существу вопроса о дисциплинарном проступке.

Отказ работника дать объяснение сам по себе не препятствует применению дисциплинарного взыскания работодателем.

Представляется, что дача объяснения является правом работника, и никто не в силах заставить работника исподволь свидетельствовать против себя самого. Работник вправе как дать письменное объяснение, так и отказаться от дачи такового. На наш взгляд, отказ работника дать объяснение не может рассматриваться как противоправное поведение. В противном случае работодатели (представители работодателя) будут перегружены оформлением документов, относящихся к дисциплинарному производству.

Любое дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику, совершившему дисциплинарное правонарушение, не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников. К отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

При этом месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка, соответственно, днем обнаружения проступка, с которого 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. Отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока.

Не допускается применение дисциплинарного взыскания по истечении шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по предполагаемому уголовному делу.

Ограничение сроков для применения взысканий обусловлено необходимостью стимулирования работодателя к определенной оперативности в реакции на факт трудового правонарушения. В этом смысл эффективности применения юридической санкции и одновременное выражение точки зрения морали, поэтому нельзя допускать ситуацию, когда работник неоправданно продолжительное время находился бы в состоянии угрозы применения к нему меры дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно работодателем, руководителем организации в случае предоставления ему подобных полномочий уставами организаций.

Приступив ко второй стадии дисциплинарного производства и рассматривая обстоятельства, имеющие значение для разрешения вопроса о привлечении к дисциплинарной ответственности того или иного работника, работодатель обязан в рамках действующего законодательства выбрать единственно правильную меру ответственности к работнику, совершившему дисциплинарный проступок. Нарушение работодателем порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности может стать основанием для признания дисциплинарного взыскания необоснованным органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено одно дисциплинарное взыскание, предусмотренное законом, уставом либо положением о дисциплине. Это правило предусмотрено [ч. 5 ст. 193](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=101195) ТК РФ. В случае, когда правонарушение носит длящийся характер и работник, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания, не прекращает действия (бездействие), нарушающие трудовую дисциплину, и неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей продолжается, работодатель вправе применить к нему новое дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Наложение дисциплинарного взыскания на работника, совершившего дисциплинарный проступок, не препятствует привлечению его к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю. Согласно [ч. 1 ст. 238](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=101541) ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. В соответствии с [ч. 6 ст. 248](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=101586) ТК РФ возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

При наложении дисциплинарного взыскания должен соблюдаться ряд требований, предусмотренных [ст. 193](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=101190) ТК РФ. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания, о чем свидетельствует [ч. 1 ст. 194](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=101199) ТК РФ. По истечении указанного годичного срока дисциплинарное взыскание снимается автоматически без издания работодателем соответствующего приказа (распоряжения). Если в течение года работник будет подвергнут новому взысканию, то первоначально наложенное взыскание будет считаться сохранившим силу и его необходимо будет учитывать наряду с последним, к примеру, при решении вопроса об увольнении за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей на основании [п. 5 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=100594) ТК РФ.

Допускается возможность досрочного снятия наложенного дисциплинарного взыскания. Работодатель имеет право снять дисциплинарное взыскание как по собственной инициативе, так и по просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя работника или представительного органа работников. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания не ограничено минимальными временными сроками. В каждом случае это может быть определено с учетом конкретных обстоятельств исходя из поведения работника, инициативы лиц, имеющих право на ходатайство о досрочном снятии взыскания. Если вопрос о досрочном снятии взыскания разрешен положительно, то работодатель, наложивший это взыскание, издает приказ (распоряжение), а работник, с которого досрочно снято дисциплинарное взыскание, считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. Дисциплинарные взыскания, снятые досрочно или утратившие силу по истечении года со дня их применения, не могут учитываться при возможном решении вопроса об увольнении работника.

В [п. 33](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47257&dst=100107) Постановления Пленума от 17 марта 2004 г. в отношении дисциплинарного взыскания были применены такие правовые понятия, как "снято" и "погашено". Они сохранены и в новой редакции данного [Постановления](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65120&dst=100302). Представляется, что закрепление этих правовых понятий в [ст. 194](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=101198) ТК РФ позволило бы более четко отразить истечение сроков неблагоприятных последствий дисциплинарного проступка для виновного работника. Такое понятие, как "погашено", отразило бы естественный ход истечения установленного [Законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=101199) годичного периода времени, по прошествии которого работник будет считаться не имеющим дисциплинарного взыскания. Понятие "снято" предполагало бы деятельную инициативу работодателя, работника, непосредственного руководителя или представительного органа работников по скорейшей нормализации взаимоотношений в процессе труда до истечения установленного годичного срока погашения дисциплинарного взыскания.

При производстве третьей стадии дисциплинарного производства работодателю необходимо в случаях, предусмотренных законодательством, учитывать гарантии, предоставленные [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031) РФ отдельным работникам при расторжении трудового договора, и согласовывать действия по применению мер дисциплинарного взыскания с соответствующими органами, указанными в [Законе](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031). Так, например, не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации. Также не допускается расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, за исключением увольнения по [п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=496), [пп. "а" п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=53330&dst=100591), [п. п. 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=100594) - [8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=100602), [10](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=100604) и [11 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=504) ТК РФ ([ст. 261](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=53330&dst=101635) ТК РФ).

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с [п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=497), [пп. "б" п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=53330&dst=100592) и [п. 5 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=100594) ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, после этого вопрос решается в рамках процедуры, предусмотренной [ст. 373](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=1298) ТК РФ. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав ([ст. 269](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=101658) ТК РФ). Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа ([ст. 405](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=102225) ТК РФ).

Заключительная стадия дисциплинарного производства предполагает издание приказа (распоряжения) о применении дисциплинарного взыскания.

Любое дисциплинарное взыскание объявляется работодателем работнику в приказе (распоряжении) с обязательным указанием мотивов его применения. Если работник отказывается подписать предложенный работодателем приказ (распоряжение), то составляется соответствующий акт, при этом отказ работника удостоверить факт предъявления приказа (распоряжения) не имеет какого-либо юридического значения и никак не влияет на действительность примененного взыскания.

В новой редакции [ч. 6 ст. 193](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=809) ТК РФ говорится об обязательности предъявления работнику приказа (распоряжения) работодателя о применении дисциплинарного взыскания под роспись.

Здесь мы снова сталкиваемся с отсутствием установленной формы акта в случае отказа работника поставить эту роспись. Обычно акт подписывается тремя лицами: непосредственным руководителем работника, подозреваемого в совершении дисциплинарного проступка, и двумя лицами, работающими вместе с работником в соответствующем структурном подразделении.

Примененная мера дисциплинарного взыскания нередко вносится работодателем в один из пунктов приказа (распоряжения) о дисциплинарном наказании для информирования других работников о том или ином совершенном дисциплинарном проступке и принятых мерах. Публичным оглашением принятых мер ответственности к виновному лицу усиливается моральная степень осуждения, а для неопределенного круга работников является способом реализации метода обеспечения дисциплины труда в виде воспитания.

Однако трудовым законодательством не предусматривается доведение примененных мер дисциплинарного взыскания до сведения других работников. Представляется, что в правилах внутреннего трудового распорядка или в коллективном договоре необходимо закрепить норму, которая бы регламентировала порядок публичного объявления работникам организации о наложении дисциплинарного взыскания лишь в том случае, когда работодатель сочтет целесообразным сделать подобное сообщение в целях укрепления и поддержания дисциплины в организации.

Закрепление порядка доведения до работников организации приказов (распоряжений) работодателя о наложении дисциплинарных взысканий в локальных нормативных правовых актах имело бы смысл по тем же соображениям.

Сведения о наложенных дисциплинарных взысканиях, за исключением увольнения, не заносятся в трудовую книжку работника, равно как и в его личную карточку. Согласно [ч. 4 ст. 66](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=65031&dst=100490) ТК РФ сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

В юридической литературе отдельные авторы предлагали записывать в трудовую книжку не только увольнение, но и применение остальных предусмотренных законодательством дисциплинарных взысканий. Свою позицию они обосновывали тем, что трудовая книжка должна отражать все стороны трудовой деятельности работника, чтобы другой работодатель имел реальное представление о деловых и личных качествах работника, желающего заключить трудовой договор. Указанное предложение, на наш взгляд, неприемлемо. Как известно, если работник в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Реализация этого предложения привела бы к тому, что дисциплинарные взыскания сопровождали бы работника всю его жизнь [<4>](#P103).

--------------------------------

<4> Федин В.В. Трудовые книжки. Комментарий законодательства. М: "Проспект", 2003.

Некоторые специалисты и практики считают фиксацию в трудовой книжке увольнения в порядке дисциплинарного взыскания неправильной и вообще предлагали отменить дисциплинарное взыскание в виде увольнения [<5>](#P107). Противоречие они видели в том, что норма запрещает запись дисциплинарных взысканий в трудовой книжке, а в отношении увольнения обязывает сделать это.

--------------------------------

<5> Смирнов В.Н. Социально-правовые вопросы укрепления трудовой дисциплины // Правоведение. 1984. N 1. С. 312.

Представляется, что противоречия по данному вопросу объективно отсутствуют в силу того, что увольнение нарушителей дисциплины труда остается мерой дисциплинарной ответственности.

В.Федин

К. ю. н.,

заместитель директора

Института правоведения МГЮА,

старший преподаватель

кафедры трудового права и права

социального обеспечения

В.Самойлов

К. ю. н.,

адвокат

Московской областной коллегии адвокатов

Подписано в печать

25.03.2007