

ТРУДОВОЕ ПРАВО
LABOUR LAW**НАУЧНАЯ СТАТЬЯ**

УДК 349.2

Дата поступления: 13.02.2022
рецензирования: 19.03.2022
принятия: 27.03.2022**Светлана В. Осипова**

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация

Применение дисциплинарных взысканий: теория и практика

Аннотация: порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности активно обсуждается как учеными, так и практическими работниками. В настоящей статье изучаются основные аспекты применения дисциплинарных взысканий. В данной работе использовались формально-юридические методы. Исследуется структура процедуры наложения дисциплинарных взысканий, ее основные этапы. Одним из первых и важнейших из этих этапов является истребование работодателем письменного объяснения от работника, после чего возможно сделать вывод о наличии дисциплинарного проступка. Подчеркивается, что установление факта наличия дисциплинарного проступка – важнейший аспект, исследуемый судами. Автором указываются ошибки, допускаемые при этом работодателем. Детально анализируется выбор вида дисциплинарного взыскания. Обращается внимание на незаконность применения мер дисциплинарной ответственности, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (например, наложение штрафа или лишение премии), а также на необходимость учета тяжести дисциплинарного проступка, обстоятельств, при которых он был совершен, предшествующего поведения работника, его отношение к труду. Важными вопросами, которые также рассматриваются в статье, являются соблюдение сроков привлечения к дисциплинарной ответственности (как со дня обнаружения дисциплинарного проступка, так и со дня его совершения), оформление применения дисциплинарного взыскания и его обжалование. Работа проиллюстрирована примерами из судебной практики, свидетельствующими о многообразии случаев нарушения прав работников. Автор приходит к выводу о наличии как проблем правоприменения, так и пробелов действующего законодательства (отсутствие перечня фактов, которые подлежат доказыванию работодателем, применившим дисциплинарное взыскание).

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность; дисциплинарное взыскание; проступок; работник; работодатель; письменное объяснение.

Заявление о конфликте интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Цитирование: Осипова, Светлана В. 2022. “Применение дисциплинарных взысканий: теория и практика”. *Юридический аналитический журнал* 17 (1): 44–55. <http://doi.org/10.18287/1810-4088-2022-17-1-44-55>.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

© Светлана В. Осипова, 2022

Светлана В. Осипова, к.ю.н., доцент, доцент кафедры гражданского и предпринимательского права, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

e-mail: osipova.sv163@yandex.ru

SCIENTIFIC ARTICLESubmitted: 13.02.2022
Revised: 19.03.2022
Accepted: 27.03.2022

Svetlana V. Osipova

Samara National Research University, Samara, Russian Federation

Application of disciplinary penalty: theory and practice

Abstract: the procedure for bringing employees to disciplinary responsibility is actively discussed by both scientists and practitioners. This article examines the main aspects of the application of disciplinary sanctions. In this work, formal-legal methods were used. The structure of the procedure for imposing disciplinary sanctions, its main stages, is studied. One of the first and most important of these stages is the request by the employer of a written explanation from the employee, after which it is possible to conclude that there is a disciplinary offense. It is emphasized that the establishment of the fact of the existence of a disciplinary offense is the most important aspect investigated by the courts. The author indicates the mistakes made by the employer. The choice of the type of disciplinary sanction is analyzed in detail. Attention is drawn to the illegality of the application of disciplinary measures that are not provided for by the Labor Code of the Russian Federation, federal laws, charters and regulations on discipline (for example, the imposition of a fine or deprivation of a bonus), as well as the need to take into account the severity of a disciplinary offense, the circumstances under which it was committed, previous behavior of the employee, his attitude to work. Important issues that are also discussed in the article are compliance with the deadlines for bringing to disciplinary responsibility (both from the day a disciplinary offense was discovered and from the day it was committed), registration of the application of a disciplinary sanction and its appeal. The work is illustrated with examples from judicial practice, which testify to the variety of cases of violation of the rights of workers. The author comes to the conclusion that there are both problems of law enforcement and gaps in the current legislation (the absence of a list of facts that must be proven by the employer who applied the disciplinary sanction).

Key words: disciplinary responsibility; disciplinary action; misconduct; employee; employer; written explanation.

Conflict of interest: the author declared that there is no conflict of interest.

Citation: Osipova, Svetlana V. 2022. "Applications of disciplinary penalty: theory and practice". *Juridical Analytical Journal* 17(1): 44–55. <http://doi.org/10.18287/1810-4088-2022-17-1-44-55>. (In Russian)

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

© *Svetlana V. Osipova, 2022*

Svetlana V. Osipova – Candidate of Legal Sciences, associate professor, associate professor of the Department of Civil and Business Law, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.

e-mail: osipova.sv163@yandex.ru

Введение

Привлечение работников к дисциплинарной ответственности – достаточно частая процедура, применяемая работодателями. Однако большое количество нарушений, выявляемых в судебной практике, показывает сложность данной процедуры. Дисциплинарное взыскание считается наложенным правомерно, если были соблюдены все условия и порядок привлечения к ответственности. Следует отметить, что применение дисциплинарного взыскания – это право работодателя, а не его обязанность, по общему правилу (за исключением статьи 195 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)¹ – в отношении руководителей организации, руководителей структурных подразделений организации, их заместителей).

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ в посл. ред. СПС "КонсультантПлюс". Дата обращения: 09.02.2022. <http://www.consultant.ru>.

«Руководитель организации с учетом всех обстоятельств дела может не налагать взыскание на работника, совершившего проступок, а довольствоваться беседой с ним или словесным замечанием». (Магалясова 2022, 134). В настоящей статье проанализируем проблемы наложения дисциплинарных взысканий, выявленные в литературе и на практике.

Стадии (этапы) применения дисциплинарных взысканий

Когда речь идет о порядке привлечения к дисциплинарной ответственности, под этим следует понимать дисциплинарное производство, то есть процедуру применения мер дисциплинарной ответственности.

Порядок применения дисциплинарных взысканий непосредственно регулируется статьей 193 ТК РФ, который должен строго соблюдаться работодателем.

В литературе предлагаются различные подходы к структуре процедуры применения дисциплинарных взысканий. Так, К.Н. Гусов и Ю.Н. Полетаев (Гусов, Полетаев 2008, 106–107) считают, что, исходя из статьи 193 ТК РФ, процедура применения к работнику дисциплинарного взыскания должна включать следующие стадии:

1) возбуждение и расследование работодателем (или его представителем) дела;

2) вынесение работодателем (его представителем) решения о необходимости привлечения работника к дисциплинарной ответственности и выбор применяемой меры ответственности;

3) предварительное согласование избранной работодателем меры ответственности с компетентным органом, если это требуется законодательством;

4) издание приказа (распоряжения) и привлечение работника к дисциплинарной ответственности.

Можно встретить и другие точки зрения о стадиях процедуры применения дисциплинарного взыскания. Так, рассуждая о дисциплинарной ответственности работников кредитных организаций, О.А. Иванова (Иванова 2021, 57–58), исходя из содержания статьи 193 ТК РФ и законодательно установленных правил о внутреннем распорядке, дисциплине труда, выделяет следующие стадии:

– во-первых, обнаружение объективных признаков проступка (например, отклонение показателей работы от плановых) и доклад лицу, уполномоченному принимать решение о привлечении к дисциплинарной ответственности;

– во-вторых, возбуждение дела о дисциплинарном проступке, которое фиксируется в резолюции либо в распоряжении о создании временной рабочей группы (комиссии) по разбирательству обстоятельств проступка;

– в-третьих, разбирательство обстоятельств проступка. Работодатель не контролировал процесс исполнения трудовой функции вследствие того, что стандартизировал этот процесс и полагался на его соблюдение. Выясняются прохождения работником всех этапов операционной (процедурной) схемы соответствующего процесса и полученный результат. Работник не обязан доказывать соблюдение операционной схемы, но обязан показать, где или на каком этапе прохождения он встретил противодействие внешнего фактора, который привел к безрезультатности работы;

– в-четвертых, вынесение работодателем (его представителем) решения о необходимости

привлечения работника к дисциплинарной ответственности и выбор применяемой меры ответственности;

– в-пятых, предварительное согласование избранной работодателем меры ответственности с профессиональным объединением работников;

– в-шестых, издание приказа (распоряжения) и привлечение работника к дисциплинарной ответственности.

Рассмотрим наиболее важные аспекты процедуры применения дисциплинарных взысканий.

Истребование работодателем объяснительной

Прежде чем применять меру взыскания, работодатель должен запросить у работника письменное объяснение. Важно выяснить причину неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей.

Бывают ситуации, когда работодатель нарушает порядок привлечения к дисциплинарной ответственности именно в части истребования письменного объяснения. Это подтверждает один из примеров судебной практики.

В Определении Первого кассационного суда общей юрисдикции от 06.09.2022 № 88-23596/2022 по делу № 2-2994/2021² указаны ошибки, допущенные работодателем при привлечении работников к дисциплинарной ответственности (хотя в рамках кассационного производства рассматривалась жалоба истцов в связи с отказом в удовлетворении иных требований, не связанных с наложением дисциплинарных взысканий). Так, Т., Ш., Р. обратились в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «РедуТ» о взыскании задолженности по индексации заработной платы, компенсации за отсутствие индексации, компенсации морального вреда, признании незаконными действий по неполучению лечебно-профилактического питания, обязанности предоставить лечебно-профилактическое питание, произвести расчет и предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск, признании незаконными и отмене приказов о наложении дисциплинарного взыскания, взыскании премии.

Решением Балаковского районного суда Саратовской области от 29 декабря 2021 года исковые требования Т., Ш., Р. удовлетворены

² Здесь и далее ссылки на акты органов судебной власти приводятся из Справочной правовой системы «КонсультантПлюс». Дата обращения: 01.02.2022. <http://www.consultant.ru>.

частично. Помимо прочего признан незаконным и отменен приказ от 29 мая 2021 года № 114/1-Б о наложении дисциплинарного взыскания на Т.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Саратовского областного суда от 26 мая 2022 года решение суда первой инстанции оставлено без изменения, апелляционная жалоба Т., Ш., Р. – без удовлетворения.

Кассационная инстанция подчеркнула, что удовлетворяя требования Т. о признании незаконным и отмене приказа № 114/1-Б от 29 мая 2021 года о наложении дисциплинарного взыскания и взыскании невыплаченной премии по итогам работы за май 2021 года, суд первой инстанции указал на нарушение порядка привлечения истца к дисциплинарной ответственности, поскольку работодателем не представлена возможность истцу представить письменные объяснения в течение двух рабочих дней, не указан пункт локального нормативного акта, который нарушил Т., не представлено доказательство наличия в действиях Т. состава дисциплинарного проступка.

Если письменное объяснение не будет предоставлено работником по истечении двух рабочих дней, то в соответствии с частью 1 статьи 193 ТК РФ работодатель обязан составить соответствующий акт. В акте, как правило, указывают: место и дату составления документа; фамилию, имя, отчество, должность составителя и работника; краткое описание предполагаемого нарушения трудовой дисциплины и правил трудового распорядка; предложение работнику дать письменное объяснение и его отказ фактический либо по умолчанию; объяснение того, в чем именно выразилось неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

Не будет считаться препятствием для применения дисциплинарного взыскания, если сотрудник не дает письменных объяснений. Также сам отказ работника дать письменные объяснения нельзя рассматривать как дисциплинарный проступок, так как это является его правом, а не обязанностью. В отличие от работодателя, для которого является обязанностью истребование от работника письменного объяснения. По сути, обязанностью работодателя является предложение дать объяснения по факту неисполнения трудовых обязанностей.

Распространенной проблемой при применении дисциплинарных взысканий является неопределенность по вопросу соблюдения двух-

дневного срока для получения объяснения сотрудника.

Многие работодатели не видят смысла удерживать работника на работе и применяют взыскание в тот самый день, когда работник ясно дал понять, что никаких объяснений он давать не будет. Стоит сказать, что в спорах некоторые суды принимают сторону работодателя. Они согласны, что правило о двух днях в данном случае можно проигнорировать. Судьи сходятся во мнении, что в случае отказа дать объяснения ТК РФ позволяет работодателю разрешить вопрос о привлечении работника к дисциплинарной ответственности до истечения двух дней. Право работника на представление объяснений в этом случае нарушено не будет. При таких обстоятельствах обязанность запрашивать письменные объяснения считается выполненной, а их представление является правом, но не обязанностью работника (см., например, Определение Верховного Суда РФ от 30 июля 2008 года № 36-В08-23).

Но есть и другая точка зрения на этот счет, прямо соответствующая ТК РФ, на наш взгляд. Судьи, принимающие решения в пользу работников, считают, что статья 193 ТК РФ не подразумевает исключений из правила о представлении работником объяснений. Поэтому, по их мнению, дисциплинарное взыскание может быть применено только по истечении двух дней после запроса письменных объяснений. Применение взыскания до истечения этого срока свидетельствует о нарушении работодателем требований закона и непредставлении работником объяснения мотивов проступка. А это является нарушением со стороны работодателя порядка наложения дисциплинарных взысканий (см., например, Решение Балаковского районного суда Саратовской области от 21.11.2019 по делу № 2-3-134/2019).

В целом считаем, что работодателю, который стремится избежать признания процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности незаконной, лучше предоставить работнику два рабочих дня для написания объяснения. Если по истечении этого времени объяснение не представлено, то нужно составить об этом акт.

Дисциплинарный проступок

После того, как работодатель соберет необходимые материалы и информацию, оценит их, может быть принято решение о виновности работника, о совершении им дисциплинарного проступка.

В соответствии с частью 1 статьи 192 ТК РФ под дисциплинарным проступком понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Необходимо обратить внимание на разъяснение в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2): «учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия (часть вторая статьи 125 ТК РФ), отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины» (пункт 37).

Установление факта наличия дисциплинарного проступка – важнейший аспект, исследуемый судами при рассмотрении исков граждан, оспаривающих законность привлечения их к дисциплинарной ответственности (безусловно, наряду с другими юридически значимыми обстоятельствами, такими как истребование объяснительной и др.).

Показательны в этом смысле выводы Первого кассационного суда общей юрисдикции в Определении от 04.10.2022 № 88-23201/2022. Так, судом было установлено, что М. обратился в суд с иском к ФКУ «ГБ МСЭ по Калужской области» Минтруда России о признании незаконным приказа о наложении дисциплинарного взыскания.

Решением Калужского районного суда Калужской области от 25 октября 2021 года в удовлетворении исковых требований М. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Калужского областного суда от 14 июня 2022 года решение суда первой инстанции от 25 октября 2021 года отменено, по делу принято новое решение, которым признан незаконным и отменен приказ ФКУ «ГБ МСЭ по Калужской области» о наложении на М. дисциплинарного взыскания в виде выговора.

Судебная коллегия кассационной инстанции не нашла оснований для отмены вынесенного по делу апелляционного определения по следующим основаниям.

Как установлено судом и следует из материалов дела, с 11 марта 2012 года М. работает руководителем экспертного состава № 3 смешан-

ного профиля, врачом по медико-социальной экспертизе, хирургом в ФКУ «Главное бюро медико-социальной экспертизы по Калужской области» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. Приказом исполняющего обязанности руководителя ФКУ «ГБ МСЭ по Калужской области» Минтруда России Ф. №-ок от ДД.ММ.ГГГГ М. привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за нарушение трудовой дисциплины, составление программы дополнительного обследования с целью консультации в ФГБУ «Федеральное бюро медико-социальной экспертизы» Минтруда России для решения вопроса о группе инвалидности ФИО9, вопреки решению, принятому большинством голосов специалистов, проводивших медико-социальную экспертизу.

Разрешая спор и отказывая в иске, суд первой инстанции, руководствуясь статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 25 Правил признания лица инвалидом, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации № 95 от 20 февраля 2006 года, пунктами 97, 105 Административного регламента по предоставлению государственной услуги по проведению медико-социальной экспертизы, пришел к выводу о доказанности нарушения истцом указанных в приказе положений должностной инструкции, Административного регламента и постановления Правительства.

С данными выводами суда первой инстанции не согласился суд апелляционной инстанции. Вопреки доводам кассационной жалобы суд апелляционной инстанции исходил из того, что представленные ответчиком материалы не подтверждают факт совершения истцом М. дисциплинарного проступка, за который он был привлечен к дисциплинарной ответственности приказом от 22 апреля 2021 года, ответчик достаточных доказательств в обоснование своих возражений в ходе рассмотрения дела не представил, законность наложения данного дисциплинарного взыскания не подтвердил.

Существуют также случаи в судебной практике, когда привлекали работника к дисциплинарной ответственности за невыполнение обязанностей, о которых он не знал, или обязанностей, которые не прописаны в локальных нормативных актах.

В пример можно привести решение Ярославского районного суда³, который рассмотрел

³ Решение Ярославского районного суда Ярославской области от 26 марта 2021 г. по делу № 2-1830/2020.

гражданское дело по иску Ю.А. Ноздрякова к АО «Ярдормост» об отмене приказа о дисциплинарном взыскании.

В обоснование иска он указал, что считает оспариваемый приказ незаконным, поскольку дополнительные должностные обязанности были возложены на истца незаконно, без его согласия, истец отказался подписывать приказ о возложении на него дополнительных обязанностей. Наложением дисциплинарных взысканий работодатель понуждал истца к увольнению.

Учитывая изложенное, суд пришел к выводу, что АО «Ярдормост» не доказано виновное невыполнение истцом каких-либо возложенных на него обязанностей, в связи с чем оспариваемый приказ надлежит признать незаконным.

Следует согласиться с высказанным в литературе предложением о том, что во избежание разногласий работника и работодателя по поводу трудовых функций имеет смысл наиболее точно определять объем и пределы выполняемых работником функций и задач, а также пределы ответственности перед работодателем. Подобные положения необходимо закреплять в документах, которые так или иначе будут фигурировать в момент заключения трудового контракта с работником. Также имеет смысл прописывать соответствующие положения в локальных нормативных актах организации о конкретных дисциплинарных требованиях и особенностях (Бушуев 2019, 184, 186).

Формально установленный работодателем дисциплинарный проступок может быть «нивелирован» наличием у работника уважительных причин. Приведем еще один пример нарушения со стороны работодателя в связи с тем, что работник был привлечен к дисциплинарной ответственности за отсутствие на рабочем месте, несмотря на то, что отсутствие было по уважительной причине. Так, Шатровский районный суд Курганской области рассмотрел гражданское дело по исковому заявлению В.А. Шарыпова к администрации Мехонского сельсовета Шатровского района Курганской области о снятии дисциплинарного взыскания в виде выговора⁴.

Как было установлено судом, В.А. Шарыпов отсутствовал на рабочем месте в связи с нахождением в судебном разбирательстве, о чем непосредственный руководитель Шарыпова, а именно начальник караула, был извещен, что подтверждается его показаниями, а также

показаниями главы администрации Мехонского сельсовета.

О судебном заседании Шарыпов был извещен СМС-уведомлением, поэтому судебная повестка для работодателя была им получена после рассмотрения дела в суде.

Судебная повестка была представлена истцом в бухгалтерию администрации Мехонского сельсовета, что не отрицает представитель ответчика, копия указанной повестки представлена ответчиком в материалы дела.

Таким образом, суд посчитал, что отсутствие В.А. Шарыпова на рабочем месте произошло по уважительной причине, с учетом времени нахождения в пути.

При таких обстоятельствах суд пришел к выводу об удовлетворении исковых требований В.А. Шарыпова и признании распоряжения о привлечении его к дисциплинарной ответственности в виде выговора незаконным.

Выбор вида дисциплинарного взыскания

К видам дисциплинарных взысканий согласно части 1 статьи 192 ТК РФ относятся замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным подпунктами 5, 6, 9 или 10 части 1 статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части 1 статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Кроме того, федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания (часть 2 статьи 192 ТК РФ).

Популярными среди работодателей, но, безусловно, незаконными дополнительными мерами дисциплинарной ответственности являются наложение штрафа или лишение премии, а также иных персональных надбавок (Осипова, Коршунова 2019, 51–53). Анализ проблем, связанных с легализацией штрафов и депремирования как разновидностей дисциплинарных взысканий, был проведен Д.А. Смирновым (Смирнов 2022, 30–41).

«Работодатель, налагающий на сотрудника дисциплинарное наказание, обязан придерживаться общих принципов, на которых строятся дисциплинарная и юридическая от-

⁴ Решение Шатровского районного суда Курганской области от 29 сентября 2020 г. по делу № 2-233/2020.

ветственность. Речь идет о справедливости, соразмерности, равенстве, вине, законности, неотвратимости, гуманизме» (Горохов 2011, 55). Прежде чем наложить дисциплинарное взыскание, работодатель принимает во внимание тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, смягчающие вину сотрудника.

В пункте 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 указано: «...обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В этих целях 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 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со статьей 192 Кодекса наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя».

Аналогичная позиция закреплена и в Определении Конституционного Суда РФ от 22.12.2015 № 2770-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Денискиной Натальи Евгеньевны на нарушение ее конституционных прав пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации»: «Решение работодателя о наложении на работника дисциплинарного взыскания может быть проверено судом, который действует не произвольно, а исходит из общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности (в частности, таких как справедливость, соразмерность, законность) и устанавливает

как факт совершения дисциплинарного проступка, так и соразмерность наложенного на работника дисциплинарного взыскания, оценивая всю совокупность конкретных обстоятельств дела».

На особую роль Верховного Суда РФ в целом и в связи с наложением дисциплинарных взысканий в частности обращается внимание и в литературе (Головина, Лютов 2022). Так, подчеркивается, что Верховный Суд РФ в пункте 53 Постановления Пленума от 17 марта 2004 года № 2 добавляет к списку того, что работодатель должен учитывать при применении дисциплинарного взыскания к работнику (тяжесть проступка работника, а также обстоятельства, при которых он был совершен) обязанность работодателя также изучить предыдущее поведение работника и его отношение к работе. Более поздние решения Верховного Суда РФ по конкретным делам еще больше расширяют этот перечень обязанностей работодателей в отношении дисциплинарной процедуры и ссылаются на необходимость учета стажа работы работника у конкретного работодателя и возможности работодателя применить другой, более легкий вид дисциплинарного взыскания (например, Определения Верховного Суда РФ от 18 июня 2018 года № 66-КГ18-8, от 2 декабря 2019 года № 9-КГ19-13, от 16 сентября 2019 года № 5-КГ19-106, от 20 апреля 2020 года № 26-КГ20-3, от 24 августа 2020 года № 18-КГ20-37, от 17 августа 2020 года № 57-КГ20-9-К1, от 13 июля 2020 года № 16-КГ20-5, от 22 июня 2020 года № 13-КГ20-1-К2, от 16 марта 2020 года № 26-КГ19-13). Таким образом, можно говорить о стабильной правовой позиции Верховного Суда РФ, направленной на расширение границ принципа соразмерности дисциплинарных взысканий, который он транслирует не только нижестоящим судам, но и работодателям, чье право применять дисциплинарные взыскания в виде увольнения работника существенно ограничивается.

«Указание на необходимость оценки предшествующего поведения работника и его отношения к труду было добавлено Верховным Судом Российской Федерации к указанным в законе характеристикам деяния работника в целях унификации межотраслевого подхода к наказаниям, где особенности личности наказываемого лица принято учитывать для индивидуализации ответственности. При этом личность работника к тяжести проступка отношения не имеет и учитывается не при квалификации деяния (как тяжесть

проступка), а при избрании вида взыскания» (Драчук 2021, 65).

В соответствии с частью 1 статьи 192 ТК РФ работодатель реализует свое право применить меру взыскания к нарушителю внутреннего трудового распорядка или ограничиться иными средствами воспитательного воздействия. Результативность дисциплинарного взыскания во многом зависит непосредственно от этой стадии дисциплинарного производства. Воспитательная роль этой стадии зависит и от персоны работника, от степени его профессиональной подготовки, правовой и высоконравственной культуры. Данное действие является сложным и ответственным для работодателя в рабочем процессе (Абрамова 2006, 16–22).

В ТК РФ не установлена иерархия взысканий, т. е. нет обязанности последовательно применять к работнику сначала замечание, потом выговор, а затем увольнение. Однако показательны рассуждения Конституционного Суда РФ в Определении Конституционного Суда РФ от 17.12.2008 № 1060-О-П «По жалобе федерального государственного унитарного предприятия «Полярный научно-исследовательский институт морского рыбного хозяйства и океанографии им. Н.М. Книповича» на нарушение конституционных прав и свобод пунктом 1 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», где отмечается: «Между тем помимо увольнения Трудовой кодекс Российской Федерации в статье 192 в качестве дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, устанавливает замечание и выговор (часть первая), при этом в силу части пятой данной статьи при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Тем самым федеральный законодатель предусмотрел, что увольнение работника – крайняя, наиболее тяжелая по последствиям мера дисциплинарного взыскания – может быть применено лишь в тех случаях, когда тяжесть совершенного проступка и обстоятельства его совершения исключают применение более мягких мер дисциплинарного взыскания в виде выговора или замечания».

В качестве примера можно привести Определение Судебной коллегии по гражданским

делам Верховного Суда Российской Федерации от 28.02.2022 № 25-КГ21-17-К4. Так, было установлено, что А.С. Желтова 20 апреля 2020 года обратилась в суд с иском к ООО «Терминал» о признании приказов незаконными, положений должностной инструкции недействующими, восстановлении на работе, внесении изменений в трудовую книжку, взыскании утраченного заработка за время вынужденного прогула.

Решением Ленинского районного суда г. Астрахани от 29 июня 2020 года в удовлетворении исковых требований А.С. Желтовой отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Астраханского областного суда от 23 сентября 2020 года решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 18 февраля 2021 года решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции оставлены без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе ставится вопрос об отмене принятых по делу судебных постановлений как незаконных.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

Так, судебной коллегией, в частности, было установлено, что в нарушение положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению суды первой и апелляционной инстанций оставили без внимания факт непредставления ответчиком в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении А.С. Желтовой решения о наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде увольнения с занимаемой должности (приказ от 10 апреля 2020 года) учитывались тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение А.С. Желтовой, ее отношение к труду.

При таких обстоятельствах решение Ленинского районного суда г. Астрахани от 29 июня 2020 года, апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Астраханского областного суда от 23 сентября 2020 года и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции

от 18 февраля 2021 года нельзя признать законными, они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов А.С. Желтовой, что согласно статье 390.14 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Аналогичную позицию занял суд в Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 31.10.2022 № 16-КГ22-22-К4.

Интересной представляется высказанная в литературе точка зрения о роли Верховного Суда РФ и соответствующие предложения об изменении действующего законодательства: «Верховный Суд ввел ряд дополнительных обязательств работодателей, которые теперь учитываются при разрешении трудовых споров об увольнении. Можно говорить об устойчивой правовой позиции Верховного Суда, направленной на расширение границ принципа соразмерности дисциплинарных взысканий, которую он транслирует не только судам нижестоящих инстанций, но и работодателям, право которых на применение дисциплинарных взысканий в форме увольнения работника значительным образом корректируется. Это можно расценивать как подход в пользу работников. Можно спорить о том, вышел ли Верховный Суд за рамки своих формальных полномочий, фактически осуществляя законотворческую функцию в сфере трудового права. Однако такой подход является реальностью сегодняшнего дня и достаточно эффективно способствует защите прав и законных интересов работников и работодателей. Тем не менее представляется актуальным вопрос о переносе некоторых устоявшихся положений, выработанных Верховным Судом, непосредственно в акты трудового законодательства, как это, например, произошло с правилом, дополнившим статью 192 ТК РФ требованием учитывать при наложении дисциплинарного взыскания тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Это будет способствовать единообразию в толковании и применении норм трудового права и укреплению законности в сфере трудовых отношений» (Головина, Лютов 2022, 52–67).

Сроки привлечения к дисциплинарной ответственности

Работодатель, привлекающий сотрудника к дисциплинарной ответственности, обязан придерживаться сроков наложения дисциплинарного взыскания. Так, дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня выявления конкретного правонарушения, что прямо предусмотрено трудовым законодательством. Следует также обратить внимание, что в срок не включается время, когда работник отсутствовал на работе в связи с болезнью, нахождением в отпуске, время, необходимое на учет мнения представительного органа работников (часть 3 статьи 193 ТК РФ).

Необходимо дать некоторые пояснения по поводу времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Согласно части 2 статьи 82 ТК РФ «увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса». В данном случае нас интересует пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, так как увольнение по этому основанию относится к дисциплинарным взысканиям, перечисленным в части 3 статьи 192 ТК РФ. Если же по указанному основанию увольняются руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденные от основной работы, необходимо учитывать мотивированное мнение соответствующего *вышестоящего* (курсив автора. – С. О.) выборного профсоюзного органа (часть 5 статьи 374 ТК РФ).

Некоторые нюансы исчисления месячного срока для применения дисциплинарного взыскания разъясняются в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2. А именно, в соответствии с пунктом 34 следует иметь в виду, что:

- а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;
- б) 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;

в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (часть третья статьи 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;

г) 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.

Кроме того, согласно пункту 44 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по подпункту «г» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ, суды должны учитывать, что установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

Законодатель требует учитывать и момент совершения проступка. Так, дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности, аудиторской проверки – не позднее двух лет со дня его совершения.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Оформление применения дисциплинарного взыскания и его обжалование

В отличие от поощрений за каждый дисциплинарный проступок дисциплинарное взыскание может быть применено только одно (часть 5 статьи 193 ТК РФ). Для дисциплинарного взыскания свойственно обязательное оформление в соответствующей форме, в виде приказа, распоряжения. В этом документе работодатель указывает дисциплинарный проступок, совершенный работником, время его совершения, меру взыскания.

Следует отметить, что иногда законодательством требуется в качестве гарантии для работников предварительное согласование избранного работодателем дисциплинарного взыскания с соответствующим органом. Такое согласие требуется, например, в следующих случаях:

1. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

2. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (статья 269 ТК РФ).

Изданный приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться под роспись, то составляется акт (часть 6 статьи 193 ТК РФ).

Работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности только до момента увольнения. При этом необходимо иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении (пункт 33 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

Важной гарантией для работника является возможность обжалования дисциплинарного взыскания в Государственную инспекцию труда и (или) в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (часть 7 статьи 193 ТК РФ). К органам по рассмотрению индивидуальных трудовых споров относятся комиссия по трудовым спорам (далее – КТС) и суд, если иное не установлено ТК РФ (статья 382 ТК РФ). В статьях 356–357 ТК РФ закреплены основные полномочия федеральной инспекции труда и права государственных инспекторов труда. В КТС работник может обратиться в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (часть 1 статьи 386 ТК РФ), где заявление подлежит рассмотрению в течение 10 календарных дней (часть 2 статьи 387 ТК РФ). Но, если на работника наложено дисциплинарное взыскание в виде увольнения, он может обжаловать его только в суд, причем в течение 1 месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы. Наложение взыскания в виде замечания или выговора обжалуются в срок, аналогичный обращению в КТС, 3 месяца (часть 1 статьи 392 ТК РФ). Срок обращения в КТС и суд, пропущенный по уважительной причине, может быть восстановлен.

Сотрудники часто обращаются в суды с исками о снятии дисциплинарных взысканий в виде замечания и выговора. Нередко основаниями обращений являются требования об отмене дисциплинарных взысканий в виде увольнения.

Давно сформированная практика в отношении сложности применения мер дисциплинарного взыскания, включая увольнение, становится еще жестче. Конфликты с руководством, неточность при формулировании трудовой функции и обязанностей работника могут повлечь признание дисциплинарного взыскания недействительным

и взыскание денежных средств за вынужденный прогул (Митрахович 2022, 43–44).

Сложно поддержать высказанное в литературе предложение о «передаче судам компетенции по применению мер дисциплинарного взыскания, а не по их оценке, одновременно с разрешением вопроса о применении мер материальной ответственности в случае, когда дисциплинарным проступком работника работодателю был причинен подлежащий возмещению ущерб» (Драчук 2021, 65). Полагаем, применение дисциплинарного взыскания должно оставаться исключительной компетенцией работодателя.

Выводы

Подводя итоги, можно заметить, что на практике существуют проблемы, касающиеся порядка применения дисциплинарных взысканий по отношению к работнику. Именно на работодателе лежит обязанность доказывать виновность работника в совершении дисциплинарного проступка и законность наложения дисциплинарного взыскания. Однако нет окончательного и закрытого перечня именно тех фактов, которые подлежат доказыванию работодателем. Есть общие понятия, но обстоятельства, которые подлежат доказыванию, в настоящее время не установлены, а это является одним из пробелов действующего законодательства.

Судебная практика показывает, что работодатели не всегда правильно применяют нормы трудового законодательства при наложении дисциплинарных взысканий. А именно, не соблюдается порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности, не учитываются сроки наложения взысканий, тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Следует признать, что это скорее проблемы правоприменения, нежели пробелы в правовом регулировании.

Библиография

Абрамова, Ольга В. 2006. “Совершенствование законодательства о поощрении”. *Трудовое право* 4: 16–22. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=9225508>. EDN: <https://www.elibrary.ru/htwyah>.

Бушуев, Данил О. 2019. “Проблемные аспекты процедуры привлечения работников к дисциплинарной ответственности”. *Трансформация права в информационном обществе: материалы II Всероссийского научно-практического форума молодых ученых и студентов*. Екатеринбург: 181–189. <https://elibrary.ru/item.asp?id=42869657>. EDN: <https://www.elibrary.ru/bwewxa>.

Головина, Светлана Ю., Никита Л. Лютов. 2022. “Верховный Суд Российской Федерации – законодатель в сфере трудового права?” *Журнал российского права* 26(10): 52–67. <http://doi.org/10.12737/jrl.2022.105>. EDN: <https://www.elibrary.ru/cpclq>.

Горохов, Борис А. 2011. *Трудовые споры. Чему не учат студентов: учебно-практическое пособие*. Москва: Проспект. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=22324901>. EDN: <https://www.elibrary.ru/sunyaj>.

Гусов, Кантемир Н., Юрий Н. Полетаев. 2008. *Ответственность по российскому трудовому праву*: научно-практическое пособие. Москва: Проспект. <https://libcats.org/book/631082>.

Драчук, Мария А. 2021. “Тяжесть дисциплинарного проступка работника”. *Правоприменение в публичном и частном праве*: материалы Международной научной конференции. Омск: 61–66. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46462454>. EDN: <https://www.elibrary.ru/vsmlwy>.

Иванова, Ольга А. 2021. “Дисциплинарная ответственность работников кредитных организаций”. *Oeconomia et Jus* 4: 53–63. <http://doi.org/10.47026/2499-9636-2021-4-53-63>. EDN: <https://www.elibrary.ru/awmjve>.

Магальясова, Валентина А. 2022. “Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности работников, занятых в сельском хозяйстве”. *Эпомен* 71: 130–137. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48497643>. EDN: <https://www.elibrary.ru/ajqdfm>.

Митрахович, Алла. 2022. “Увольнение недобросовестного работника”. *Трудовое право* 10: 37–44. <https://nplaw.ru/upload/iblock/ea1/ea106af0b84cafa94c610b9e258b5fc6.pdf>.

Осипова, Светлана В., Светлана Д. Коршунова. 2019. “Дисциплинарные взыскания в трудовом праве”. *Проблемы современной науки и образования* 7(140): 51–53. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39194277>. EDN: <https://www.elibrary.ru/dfzcgp>.

Смирнов, Дмитрий А. 2022. “О легализации штрафа и депремирования как мер дисциплинарной ответственности”. *Вестник трудового права и права социального обеспечения* 16: 30–41. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49616688>. EDN: <https://www.elibrary.ru/lkngpo>.

References

Abramova, Olga V. 2006. “Improving legislation on incentives”. *Trudovoe pravo* 4: 16–22. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=9225508>. EDN: <https://www.elibrary.ru/htwyah>. (In Russian)

Bushuev, Danil O. 2019. “Problem aspects of the procedure for attracting employees to disciplinary responsibility”. In: *Transformation of law in the information society*: proceedings of the II All-Russian research and practical forum of young scientists and students. Yekaterinburg: 181–189. <https://elibrary.ru/item.asp?id=42869657>. EDN: <https://www.elibrary.ru/bwewxa>. (In Russian)

Golovina, Svetlana Yu., Nikita L. Lyutov. 2022. “Is the Supreme Court a law maker in the field of labor law?”. *Journal of Russian Law* 26(10): 52–67. <http://doi.org/10.12737/jrl.2022.105>. EDN: <https://www.elibrary.ru/cpqlqj>. (In Russian)

Gorokhov, Boris A. 2011. *Labor disputes. What students are not taught*: textbook. Moscow: Prospekt. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=22324901>. EDN: <https://www.elibrary.ru/sunyaj>. (In Russian)

Gusov, Kantemir N., Yuri N. Poletaev. 2008. *Responsibility under Russian labor law*: research and practical guide. Moscow: Prospekt. <https://libcats.org/book/631082>. (In Russian)

Drachuk, Maria A. 2021. “Severity of the employee's disciplinary offence”. In: *Law enforcement in public and private law*: proceedings of the International scientific conference. Omsk: 61–66. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46462454>. (In Russian)

Ivanova, Olga A. 2021. “Disciplinary responsibility of credit institutions employees”. *Oeconomia et Jus* 4: 53–63. <http://doi.org/10.47026/2499-9636-2021-4-53-63>. EDN: <https://www.elibrary.ru/awmjve>. (In Russian)

Magalyasova, Valentina A. 2022. “Features of involving workers worked in agriculture to disciplinary responsibility”. *Epomen* 71: 130–137. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48497643>. EDN: <https://www.elibrary.ru/ajqdfm>. (In Russian)

Mitrakhovich, Alla. 2022. “Firing an unscrupulous worker”. *Trudovoe pravo* 10: 37–44. <https://nplaw.ru/upload/iblock/ea1/ea106af0b84cafa94c610b9e258b5fc6.pdf>. (In Russian)

Osipova, Svetlana V., Svetlana D. Korshunova. 2019. “Disciplinary punishments in labor law”. *Problems of Modern Science and Education* 7(140): 51–53. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39194277>. EDN: <https://www.elibrary.ru/dfzcgp>. (In Russian)

Smirnov, Dmitry A. 2022. “On the legalization of fines and deprivation as disciplinary measures”. *Vestnik trudovogo prava i prava sotsial'nogo obespecheniya* 16: 30–41. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49616688>. EDN: <https://www.elibrary.ru/lkngpo>. (In Russian)