

03.04.2023 Порядок наложения дисциплинарного взыскания в виде увольнения и порядок его оспаривания

Порядок наложения дисциплинарного взыскания, в т.ч. в виде увольнения, установлен ст. 193 Трудового кодекса РФ (ТК РФ).

До применения взыскания от работника получают письменное объяснение причин неисполнения или ненадлежащего исполнения возложенных на него трудовых обязанностей, о чем в случае отказа в течение 2-х рабочих дней составляется соответствующий акт.

Отказ представить объяснение не препятствует наложению дисциплинарного взыскания.

Срок на применение взыскания определен в 1 месяц со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, нахождения его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее 2-х лет со дня его совершения.

Исключение составляет дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, наложение которого не может быть применено позднее 3-х лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Работодатель обязан объявить работнику приказ о наказании под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа от ознакомления с приказом составляется акт.

Если работник не согласен с наложенным дисциплинарным взысканием в виде увольнения, он вправе оспорить его в суде в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа либо со дня выдачи трудовой книжки (ст. 392 ТК РФ).

При подаче заявления в суд госпошлина не уплачивается (ст. 393 ТК РФ).

Требования к форме и содержанию заявления в суд изложены в ст. 131 Гражданского процессуального кодекса РФ.