

веда Нижневартовской госохотоинспекции Я. и др. [16, 1985, 12 февр.]. Большое внимание прокуратура должна уделять и устранению любых препятствий в осуществлении права на критику.

Список литературы: 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 2. Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза. М., 1986. 3. Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС, 27—28 января 1987 года. М., 1987. 4. Ведомости Верхов. Совета СССР. 1980. № 11. Ст. 192. 5. Сборник постановлений ВЦСПС, июль — сентябрь 1983 года. М., 1984. 6. Косяков В. М. О путях борьбы с зажимом общественной критики // Сов. гос-во и право. 1982. № 9. 7. Кузнецова Н. Конституционное право на критику // Соц. законность. 1981. № 4. 8. Новоселов В. Гарантии конституционного права на обжалование // Сов. юстиция. 1983. № 22. 9. Разумов Е. З. Проблемы кадровой политики КПСС. М., 1983. 10. Ремнев В. И. Конституционное право на предложения, заявления, критику недостатков // Конституция СССР и правовое положение личности. М., 1979. 11. Ставцева А. И. Научный комментарий судебной практики по трудовым спорам // Комментарий судебной практики за 1981 год. М., 1982. 12. Чхиквадзе В. М. КПСС и советское государство и право. М., 1984. 13. Шариков И. Объективные основы и характерные черты критики и самокритики как движущей силы советского общества // Критика и самокритика в советском обществе. М., 1955. 14. Бюл. Верхов. Суда СССР. 15. Бюл. Верхов. Суда РСФСР. 16. Правда. 17. Труд. 18. Архив нарсуда Дзержинского р-на г. Харькова. 1985 г.

Поступила в редколлегия 30.10.86

П. И. Жигалкин, канд. юрид. наук

ХАРЬКОВ

ИСЧИСЛЕНИЕ СРОКОВ ПО СОВЕТСКОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВУ

Правильное исчисление сроков — непременное условие не только осуществления прав и обязанностей рабочих и служащих, но и реализации правомочий социалистических предприятий, учреждений, организаций в области трудовых правоотношений.

Чтобы правильно исчислять сроки, важно соблюдать предписания правовых норм об определении начального момента течения срока, обстоятельств, которые влияют на его течение, и установлении момента его окончания.

Порядок исчисления сроков в трудовом праве предусмотрен общесоюзным и республиканским законодательством (см. напр., Положение о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденное Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 г. [3, 1974, № 22, ст. 325], Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утвержденные постановлением Госкомтруда СССР от 20 июля 1984 г. [5, 1984, № 11] и др.). Некоторые вопросы исчисления сроков разрешены в постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 г. «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора» [4, с. 24—33].

В КЗоТ большинства союзных республик имеются специальные статьи, посвященные исчислению сроков (ст. 222 КЗоТ РСФСР, ст. 272 КЗоТ АзССР, ст. 258 КЗоТ БССР, ст. 232 КЗоТ ЭССР, ст. 290 КЗоТ ЛитССР, ст. 222 КЗоТ КазССР). Отсутствие в КЗоТ некоторых союзных республик таких статей нужно считать существенным пробелом (нет аналогичных статей в КЗоТ УССР, КЗоТ УзССР).

Начальный момент течения сроков связывается с различными юридическими фактами. Разнообразие юридических фактов, которые определяют начало течения сроков, обусловлено высокой динамикой трудовых правоотношений и многочисленными обстоятельствами, влияющими на процесс труда.

Трудовое право, цель которого — обеспечение организации производственного процесса (производственная функция), защита трудовых прав рабочих и служащих (защитная функция), а также вовлечение трудящихся и их общественных организаций в управление предприятиями, связывает начальный момент течения сроков с фактами, выступающими условиями реализации какой-либо одной или нескольких из названных функций.

Изменять начало течения срока, установленное правовой нормой, по усмотрению сторон трудового договора или по воле одной из них нельзя. Органы, осуществляющие контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, пресекают попытки отступить от данного правила. Так, ст. 38 КЗоТ УССР предусматривает, что рабочие и служащие вправе расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за два месяца. При расторжении трудового договора по уважительным причинам рабочие и служащие предупреждают об этом администрацию письменно за один месяц. Течение данных сроков начинается *на следующий день после подачи заявления*. Директор Кременчугского треста столовых Полтавской областной конторы общественного питания издал приказ, которым установил, что течение этих сроков начинается с момента принятия администрацией решения по заявлению работника. По протесту прокурора г. Кременчуга этот приказ был отменен как незаконный [8, 1972, № 7, с. 110].

Начало течения сроков может быть обусловлено как фактом изъяснения в соответствующей форме воли рабочего или служащего, так и фактом издания администрацией приказа (распоряжения) в пределах ее компетенции или моментом вручения его работнику. Оно может быть связано с фактами, подтверждающими характер поведения трудящегося (правомерное или неправомерное) [8, 1976, № 6, с. 105; 1977, № 7, с. 96]. В правовых нормах названные обстоятельства, определяющие начало течения срока, выражаются следующим образом: подача заявления рабочим или служащим (ст. 38 КЗоТ УССР); период фактического выполнения рабочим или служащим своих трудовых обязанностей (ст. 23, 33, 34, 48, 79, 114, 147 КЗоТ УССР); издание приказа о наложении дисциплинарного взыскания (ст. 151 КЗоТ УССР); обнаружение

администрацией причиненного работником ущерба (ст. 136 КЗоТ УССР) или обнаружение проступка (ст. 148 КЗоТ УССР) и т. д.

Невозможно перечислить все факты и обстоятельства, с которыми закон связывает начало течения срока. Правовые нормы, закрепляющие сроки, имеют целью ограничить во времени объем прав и обязанностей участников трудового процесса как в период возникновения трудовых правоотношений, так и в момент их существования, развития или прекращения.

Определив начало течения срока, следует установить обстоятельства, которые могут повлиять на его течение. В связи с этим возникают два вопроса. Первый вопрос: могут ли сроки в трудовом праве прерываться и приостанавливаться?

В трудовом праве нет понятий «перерыв» и «приостановление» течения сроков. Полагаем, вряд ли найдутся веские основания утверждать, что, например, сроки исковой давности в трудовом праве (ст. 232 КЗоТ УССР), так же, как и в гражданском праве, не могут приостанавливаться или прерываться.

Второй вопрос: можно ли при исчислении сроков, установленных в нормах трудового права, руководствоваться правилом об их исчислении, закрепленном в нормах гражданского права?

Статья 2 Основ гражданского законодательства Союза ССР и союзных республик, определяя отношения, регулируемые советским гражданским законодательством, подчеркивает, что «семейные, трудовые, земельные отношения, а также отношения в колхозах, вытекающие из их устава, регулируются соответственно семейным, трудовым, земельным и колхозным законодательством» [3, 1961, № 60, ст. 525]. В свою очередь ст. 4 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, определяя объем трудового законодательства, предусматривает, что советское трудовое законодательство состоит «...из настоящих Основ и издаваемых в соответствии с ними иных актов трудового законодательства союзных республик» [3, 1970, № 29, ст. 265]. Отсюда следует, что к трудовым отношениям рабочих и служащих не могут применяться нормы гражданского права [2, с. 350]. Принцип социалистической законности требует неукоснительного соблюдения этого правила. Однако для регулирования отношений, возникающих из факта применения труда рабочими и служащими, используются нормы не только трудового, но и иных отраслей права. Не считается с тем, что для регулирования трудовых отношений применяются нормы права, содержащиеся в нормативных актах других отраслей советского законодательства, значит не видеть реальной действительности [6, 1967, № 4, с. 21—28]. Объективные причины применения норм смежных отраслей права при регулировании труда рабочих и служащих предопределены наличием пробелов в трудовом праве, а также необходимостью урегулировать некоторые отношения и обстоятельства, независимо от того, какой отраслью права они предусмотрены.

Если сравнить правила об исчислении сроков, установленные в ст. 222 КЗоТ РСФСР и ст. 71—77 ГК РСФСР, можно обнару-

жить некоторые идентичные моменты в определении начала течения срока и его окончании (в ГК УССР нет главы, посвященной установлению правил исчисления сроков). Это естественно, поскольку срок как юридический факт, независимо от того, какой отраслью права он предусмотрен, имеет одну материально-правовую природу. Соответственно и правила об исчислении сроков должны быть одинаковыми [1, с. 17].

Практика применения отдельных сроков, предусмотренных нормами трудового права, требует использования правил, установленных нормами гражданского права. Например, при существующей правовой регламентации нормами трудового права сроки исковой давности не могли бы выполнить свое назначение, если бы при их применении не использовались правила, закрепленные нормами гражданского права [7, 1973, № 13, с. 25]. Трудовое право не содержит правил о приостановлении течения сроков исковой давности, их перерыве и последствиях истечения. Эти вопросы разрешены гражданским законодательством. В нормах же трудового права содержатся указания на возможность восстановления сроков исковой давности (ч. 4 ст. 233 КЗоТ УССР, ст. 211 КЗоТ РСФСР). С одной стороны, есть потребность в применении норм гражданского права для исчисления сроков, установленных трудовым законодательством, а с другой — для этого нет правовой основы. Думается, что такое противоречие можно устранить путем совершенствования законодательной техники. Нет необходимости воспроизводить в нормах трудового права правила об исчислении сроков, предусмотренные в ГК союзных республик.

М. И. Бару считает, что поскольку гражданское право подробнейшим образом посвящает определенным понятиям ряд норм, постольку «отпадает необходимость излагать такие нормы в трудовом законодательстве». По его мнению, «дублирование тождественных или аналогичных норм в различных отраслях права нерационально, оно лишено всякого смысла» [7, 1963, № 14, с. 171]. С этим нельзя не согласиться. Однако для того, чтобы имелись правовые основания к применению правил гражданского права об исчислении сроков к срокам, установленным трудовым правом, в КЗоТ союзных республик следовало бы сделать соответствующие отсылки к нормам ГК. Тогда правила об исчислении сроков стали бы нормами не только гражданского, но и трудового права. Нормативной практике известен такой прием. Например, в ст. 11 КЗоТ УССР сказано, что при разрешении вопросов исковой давности суд должен применять соответствующие правила, установленные в ГК УССР. Отсылки к нормам гражданского права РСФСР по вопросам исчисления сроков содержатся и в ст. 11, 12 КоБС РСФСР. При этом не следует исключать и разумного дублирования при изложении одинаковых норм в различных отраслях права [6, 1972, № 4, с. 28]. Так, в ст. 257 КЗоТ ЛатвССР воспроизведены некоторые правила исчисления сроков, предусмотренные ст. 72—78 ГК ЛатвССР. Подобное дублирование облегчает пользование нормативным материалом, делает его более доступным.

Что касается недавности сроков в трудовом праве, то прервать или приостановить их нельзя. Такие сроки при наличии определенных условий можно только продлить.

Факторы, которые влияют на продление сроков в трудовом праве, весьма разнообразны. Рассмотрим некоторые из них на основе анализа законодательства о дисциплинарной ответственности рабочих и служащих.

Нормы права, регламентирующие общую дисциплинарную ответственность, устанавливают, что дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или нахождения его в отпуске (п. 29 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, ст. 148 КЗоТ УССР). Закон наделяет администрацию правом и возлагает на нее обязанность в течение месяца со дня обнаружения проступка принять решение о дисциплинарной ответственности работника. Если в течение этого срока работник освобождается от работы в связи со временной нетрудоспособностью или по причине нахождения в отпуске, то в месячный срок эти промежутки времени не засчитываются. Иными словами, месячный срок привлечения работника к дисциплинарной ответственности должен исчисляться как до наступления болезни или получения отпуска, так и после возвращения его на работу.

В литературе распространено мнение, что перечень причин, влияющих на продление этого месячного срока, не является исчерпывающим [7, 1972, № 7, с. 8]. Полагаем, что для таких утверждений нет достаточных оснований. Предложения о расширении перечня обстоятельств, которые могут влиять на продление месячного срока привлечения рабочих и служащих к дисциплинарной ответственности, не могут быть приняты по двум мотивам. Во-первых, расширив подобный перечень, мы ухудшим правовое положение рабочих и служащих. Во-вторых, применение мер дисциплинарного взыскания спустя продолжительное время после совершения проступка малоэффективно. Думается, что в законодательстве, устанавливающем тот или иной вид дисциплинарной ответственности с учетом специфики труда разных категорий трудящихся, названы все обстоятельства, которые могут служить основанием для продления срока привлечения их к ответственности.

Уставами о дисциплине, действующими в отдельных отраслях народного хозяйства, в числе причин, которые влияют на продление месячного срока привлечения трудящегося к дисциплинарной ответственности, наряду с болезнью и нахождением работника в отпуске названы такие обстоятельства, как производство дела в уголовном порядке или рассмотрение дела товарищеским судом. Уставы о дисциплине предусматривают возможность привлечения к дисциплинарной ответственности работников плавсостава судов, если они совершили проступок во время плавания (рейса) в течение месяца с момента возвращения из плавания (рейса) в порт СССР.

В силу того, что дисциплинарные взыскания дают положительный результат в случаях, когда они применены непосредственно после совершения проступка, правовыми предписаниями установлен относительно небольшой круг обстоятельств, которые могут оказать влияние на продление месячного срока привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Кроме того, законодательство о дисциплинарной ответственности устанавливает сроки; по истечении которых запрещается налагать взыскания за совершенные проступки. Согласно п. 29 Типовых правил внутреннего трудового распорядка и ст. 148 КЗоТ УССР рабочие и служащие не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности позднее шести месяцев со дня совершения проступка. Продлить этот срок нельзя ни при каких обстоятельствах. Уставы о дисциплине также устанавливают, что на рабочих и служащих не может быть наложено дисциплинарное взыскание по истечении шести месяцев со дня совершения проступка. Однако в отличие от Правил внутреннего трудового распорядка уставы о дисциплине подчеркивают, что в шестимесячный срок не включается время производства дела в уголовном порядке.

Срок, в течение которого работник обязан отбывать наказание, и срок, в течение которого он считается подвергнутым дисциплинарному взысканию, продлить нельзя. Например, за нарушение трудовой дисциплины рабочие и служащие могут быть переведены на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещены на низшую должность на тот же срок. Если впоследствии по каким-либо причинам работник отсутствовал на работе (болезнь, отпуск, выполнение государственных или общественных обязанностей), то продлить этот срок нельзя. Состояние дисциплинарной ответственности, начинающееся с момента объявления рабочему или служащему приказа о его переводе на нижеоплачиваемую работу, влияет на правосознание нарушителя.

Дисциплинарное взыскание сохраняет силу в течение года со дня его наложения. По истечении года рабочий или служащий считается не имевшим дисциплинарного взыскания (ст. 151 КЗоТ УССР). Если до истечения года работник будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то состояние дисциплинарной ответственности будет продолжаться в течение года со дня объявления ему последнего взыскания. Невыгодные правовые последствия, заключающиеся в обязанности претерпеть определенный ущерб, потеря во мнении администрации и коллектива связываются с последним дисциплинарным взысканием. Если рабочие и служащие каждый раз допускают нарушения дисциплины труда до истечения года со дня привлечения их к дисциплинарной ответственности, у администрации может возникнуть право ставить вопрос об их увольнении по п. 3 ст. 40 КЗоТ УССР. В таких ситуациях администрация может учитывать наказания, которые были применены к работнику больше года назад.

Установив начало течения срока и факторы, которые влияют на его течение, легко вычислить окончание срока.

Сроки в трудовом праве определяются календарными датами или истечением промежутка времени, который исчисляется годами, месяцами, неделями, днями и часами. Срок может исчисляться сутками.

Течение сроков, с которыми связывается возникновение или прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено его начало (ч. 1 ст. 222 КЗоТ РСФСР).

При исчислении сроков годами различают такие понятия: «календарный год», «рабочий год», «учебный год». С каждым из этих понятий закон связывает определенные правовые последствия. Так, ст. 33 КЗоТ УССР дает возможность перевести работника для замещения отсутствующего не более чем на один месяц в течение календарного года. Календарный год продолжается с 1 января по 31 декабря. Рабочие и служащие имеют право на получение очередного отпуска один раз в рабочем году. Последний исчисляется со дня поступления работника на работу.

В трудовом праве различают два способа исчисления сроков в днях. Они могут исчисляться по календарю или графику работы [5, 1967, № 6]. В случаях, когда в правовой норме не указано, что срок исчисляется по графику работы или в рабочих днях, это означает, что он должен быть исчислен по календарю.

Иногда республиканским законодательством предусматриваются различные способы установления границ во времени для идентичных обстоятельств (явлений). Например, ст. 28 КЗоТ УзССР сроки испытания при приеме на работу определяет в рабочих днях, а КЗоТ остальных союзных республик — по календарю. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни (ч. 2 ст. 222 КЗоТ РСФСР).

Срок может определяться путем указания на событие, которое должно наступить. С работниками рыбной промышленности практикуется заключать трудовые договоры на период путины; с работниками морского и речного флота — на период навигации; с работниками приисков и рудников — на период промывочного сезона; с работниками геологоразведочных и топографо-геодезических организаций — на период полевых работ. Окончание путины, навигации, промывочного сезона или полевого периода является основанием для прекращения трудовых договоров.

Большинство КЗоТ союзных республик (ст. 222 КЗоТ РСФСР, ст. 258 КЗоТ БССР, ст. 290 КЗоТ ЛитССР, ст. 232 КЗоТ ЭССР и др.) устанавливает, что сроки, исчисляемые годами, месяцами или неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день. В ст. 257 КЗоТ ЛатвССР наряду с изложенными правилами закреплено, что если окончание срока, исчисляемого месяцами, приходится на такой месяц, в котором нет соответствующего числа, срок истекает в последний день этого месяца.

Если срок назначен для совершения какого-либо действия, он может быть выполнен до двадцати четырех часов последнего дня срока. Однако если это действие должно быть совершено на предприяттии, в учреждении, организации, срок истекает в тот час, когда в них по установленным правилам прекращаются соответствующие операции.

Список литературы: 1. Леушин В. И. Динамичность советского права и восполнение пробелов в законодательстве: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Свердловск, 1971. 2. Хозяйственная реформа и трудовое право. М., 1970. 3. Ведомости Верхов. Совета СССР. 4. Бюл. Верхов. Суда СССР. 1984. № 3. 5. Бюл. Госкомтруда. 6. Сов. гос-во и право. 7. Сов. юстиция. 8. Рад. право.

Поступила в редколлегию 09.12.86

И. Д. Коняйгора

КРИВОЙ РОГ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

На XXVII съезде КПСС указывалось, что формы производственных отношений, система хозяйствования и управления, в основном сложившиеся в условиях экстенсивного развития экономики, устарели, стали утрачивать стимулирующую роль, а кое в чем превратились в тормоз. «Сейчас мы стремимся изменить направленность хозяйственного механизма, преодолеть его затратный характер, нацелить на повышение качества и эффективности, ускорение научно-технического прогресса, усиление роли человеческого фактора» [1, с. 38—39].

Сказанное равным образом относится и к механизму правового регулирования премирования руководителей, который нуждается в совершенствовании. Постановка данного вопроса обусловлена рядом причин. Во-первых, в настоящее время наряду с Основными положениями о премировании работников производственных объединений (комбинатов) и предприятий промышленности за основные результаты хозяйственной деятельности применяются свыше 30 различных положений о премировании за вспомогательные результаты, общая сумма выплат по премиям за которые превышает сумму выплат по премиям за основные результаты. Причем для получения премий за вспомогательные результаты требуется значительно меньше усилий, чем для получения премии за основные результаты. Поэтому необходимо повысить удельный вес премий за достижение основных результатов хозяйственной деятельности, а не вспомогательных.

Премирование руководителей за основные результаты хозяйственной деятельности производится из фонда материального поощрения, размер которого в масштабах страны составляет 17% [6, с. 562, 563, 569—571]. Однако резервы стимулирования их тру-