

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(Национальный исследовательский университет)»
Институт открытого и дистанционного образования
Кафедра «Управление и право»

РАБОТА ПРОВЕРЕНА

Рецензент

Начальник ОРЛС УМВД России

по г. Челябинску

_____ К. М. Китушин

_____ 20__ г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

_____ А.А. Демин

_____ 20__ г.

Дисциплинарная ответственность и ее виды

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ЮУрГУ – 40.03.01.2018.90217 ВКР

Руководитель работы

ст. преподаватель кафедры УиП

_____ Л.Р. Нигматуллина

_____ 20__ г.

Автор работы

студент группы ДО–412

_____ Д.В. Ясинчук

_____ 20__ г.

Нормоконтролер

ст. преподаватель кафедры УиП

_____ Е.Н. Бородина

_____ 20__ г.

Челябинск 2018

АННОТАЦИЯ

Ясинчук Д.В. Дисциплинарная ответственность и ее виды – Челябинск: ЮУрГУ, 2018, ДО–412, 55 с., библиогр. список – 59 наим., 8 л. плакатов ф. А4.

Объектом настоящего исследования являются общественные отношения, складывающиеся при применении норм о дисциплинарной ответственности.

Цель работы - комплексное правовое и теоретическое исследование дисциплинарной ответственности и ее видов, а также разработка предложений, направленных на усовершенствование правовых норм, устанавливающих порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

В работе рассмотрены общие положения о привлечении к дисциплинарной ответственности. Особенности отдельных видов дисциплинарной ответственности и проблемы их применения.

Теоретическая и практическая значимость состоит в том, что содержащиеся в выпускной квалификационной работы выводы и предложения могут быть использованы для дальнейших научных исследований в сфере дисциплинарной ответственности, в законотворческой, правоприменительной деятельности и в учебном процессе.

В выпускной квалификационной работе было впервые сформулировано следующее предложение: понятия дисциплинарной ответственности и дисциплинарного проступка; предложена новая формулировка ст. 192, 193 ТК РФ.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1 ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ	9
1.1 Понятие дисциплинарной ответственности.....	9
1.2 Дисциплинарный проступок как основание дисциплинарной ответственности.....	14
1.3 Виды дисциплинарной ответственности.....	22
2 ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ.....	31
2.1 Особенности применения дисциплинарных взысканий.....	31
2.2 Пути совершенствования законодательства в сфере применения дисциплинарной ответственности.....	41
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	48
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	51

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Трудовое законодательство Российской Федерации содержит положения, регламентирующие право работодателя на применение дисциплинарных взысканий в отношении работников. Между тем, в настоящее время невозможно говорить о значительной популярности института дисциплинарной ответственности среди работодателей – частных современных, зачастую малочисленных компаний. Проблема отсутствия активного применения дисциплинарных взысканий в целях обеспечения дисциплины труда усматривается в следующих причинах:

- ограниченный набор видов дисциплинарных взысканий и их закрытый перечень, за исключением случаев, которые должны быть предусмотрены иными законами федерального уровня;
- отсутствие законодательно установленных и негативных для работника последствий привлечения к дисциплинарной ответственности в виде замечания и выговора, за исключением потенциально возможного расторжения трудового договора по инициативе работодателя на основании ч. 5 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- значительное число относительных критериев, содержащихся в диспозиции нормы ст. 192 ТК РФ, предполагающих различные варианты подходов к вопросу наличия оснований для привлечения работника к дисциплинарной ответственности;
- отсутствие четкого разграничения степени тяжести проступков в зависимости от вида дисциплинарного взыскания и исключение влияния последнего на применяемые в данном случае санкции вследствие их отсутствия;
- отсутствие четкого понимания работодателем начала течения срока привлечения к дисциплинарной ответственности в случаях несоответствия дат совершения и выявления проступка, шестимесечная ограниченность срока привлечения к ответственности с момента совершения проступка;

В соответствии со ст. 192 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 для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. При этом, в соответствии с ч. 5 ст. 189 ТК РФ для отдельных категорий работников уставы и положения о дисциплине, должны быть установлены федеральными законами.

Соответственно для юридических лиц, работники которых не имеют специального статуса, перечень видов взысканий, установленный ст. 192 ТК РФ, является закрытым. Следствием этого является невозможность эффективного регулирования вопросов дисциплины труда посредством правового механизма,

так как привлечение работника к ответственности в соответствии с положениями ТК РФ не является надлежащей превентивной мерой.

Используемый в ряде случаев механизм депремирования привлеченных к дисциплинарной ответственности работников нельзя считать универсальным по следующим причинам. Во-первых, не у всех работодателей утверждена и (или) активно применяется система премирования, что обосновано конституционным правом работодателя на свободу экономической деятельности. Во-вторых, в случае наличия такой системы, она разрабатывается в первую очередь для достижения высоких экономических показателей деятельности организации, которые не всегда находятся в причинной связи с необходимостью обеспечения дисциплины труда. Привязка факта выдачи премии и установления ее размера к показателю наличия либо отсутствия дисциплинарных взысканий не всегда является экономически и мотивационно целесообразной мерой для компании. В-третьих, не учитывается фактор личной мотивации сотрудника, т.к. материальная составляющая мотивирует разных работников в различной степени.

Теоретическую основу исследования составляют труды следующих ученых в области трудового права: Ю.С. Адушкина, А.П. Алехина, Д.Н. Бахраха, Д.А. Гавриленко, Б.И. Жерлицына, Ю.М. Козлова, А.П. Коренева, С.И. Котюргина, Ю.П. Соловья, В.Д. Сорокина, Ю.Н. Старилова, С.С. Студеникина, М.С. Студеникину, А.П. Шергина.

Цель работы - комплексное правовое и теоретическое исследование дисциплинарной ответственности и ее видов, а также разработка предложений, направленных на усовершенствование правовых норм, устанавливающих порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

Для достижения цели были поставлены следующие **задачи**:

- рассмотреть понятие дисциплинарной ответственности;
- раскрыть особенности дисциплинарного проступка как основания дисциплинарной ответственности;
- исследовать виды дисциплинарной ответственности;
- выявить особенности применения дисциплинарных взысканий;
- определить пути совершенствования законодательства в сфере применения дисциплинарной ответственности.

Объектом настоящего исследования выступают общественные отношения, складывающиеся при применении норм о дисциплинарной ответственности.

Предметом исследования являются нормативные правовые акты, регулирующие порядок и особенности привлечения к дисциплинарной ответственности, а также учебная и специальная литература, материалы судебной и правоприменительной практики в исследуемой области.

Нормативной базой исследования явились Федеральные Конституционные законы РФ, Федеральные законы РФ, подзаконные нормативные правовые акты РФ.

Методология исследования. Методологической основой исследования явились общие и частные научные методы познания объективной

действительности. В работе использованы сравнительно-правовой, логико-юридический, конкретно-социологический, статистический методы исследования.

Эмпирическую базу исследований составили:

- 1) решения судов общей юрисдикции, определения по рассматриваемой проблеме (проанализировано 20 судебных решений, связанных с вопросами привлечения к дисциплинарной ответственности),
- 2) обзоры и постановления Пленумов Верховного Суда Российской Федерации за 2010-2017 годы.

Теоретическая и практическая значимость состоит в том, что содержащиеся в выпускной квалификационной работы выводы и предложения могут быть использованы для дальнейших научных исследований в области дисциплинарной ответственности, в законотворческой, правоприменительной деятельности и в учебном процессе.

В выпускной квалификационной работе было впервые сформулировано следующее предложение: понятия дисциплинарной ответственности и дисциплинарного проступка; предложена новая формулировка ст. 192, 193 ТК РФ.

Структура исследования. Настоящая работа состоит из введения, двух глав, разделенных на параграфы, заключения, списка использованных источников и литературы.

1. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

1.1 Понятие дисциплинарной ответственности

Международный опыт и отечественная практика показывают, что проблемы дисциплины труда, ее укрепления решаются не столько ужесточением дисциплинарных взысканий, сколько путем улучшения условий труда, обеспечивающих достойный уровень жизни работника и его семьи. На достижение этих целей направлена Программа достойного труда МОТ, принятая в 1999 году на 87 сессии Международной конференции труда.

В современный период государство в определенном объеме вмешивается в организацию труда, устанавливая требования должного поведения для работников. В некоторых отраслях экономики действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами, применяемые к отдельным категориям работников. Одна из отличительных особенностей этих актов - наличие в них более строгих, чем для остальных работников, мер дисциплинарных взысканий, более широкий их перечень.

Среди ученых в области трудового права преобладает мнение о том, что юридической первоосновой обеспечения трудового распорядка и трудовой дисциплины является само наличие трудового правоотношения и трудового договора, в которых установлены обязательства сторон по обеспечению трудовой дисциплины.

Одной из разновидностей юридической ответственности выступает дисциплинарная ответственность. Содержание ее включает в себя обязанность лица нести за свои противоправные деяния какие-либо неблагоприятные последствия. Такого рода ответственность присуща только в трудовых правоотношениях.

В литературе нет единого мнения относительно понятия дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарная ответственность является одним из самых распространенных видов юридической ответственности. Но при реализации правовой политики в области данной ответственности возникают следующие проблемы на которые должны обратить внимание как ученые юристы, так и законодатель.

Законодатель не дает легального определения дисциплинарной ответственности. Различные авторы по-разному трактуют данное определение. В этом состоит первая проблема. Считаем, что следует внести изменение в Трудовой кодекс РФ и дать легальное определение дисциплинарной ответственности, которое будет звучать как – особый вид юридической ответственности, при которой работник обязан претерпевать неблагоприятные последствия, предусмотренные нормами трудового права, за виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей.

Стоит отметить, что в отличие от других видов юридической ответственности (уголовной, административной, гражданско-правой) субъектом привлечения может быть только работник. Лица, работающие по гражданско-правовым договорам, привлечены к дисциплинарной ответственности быть не могут.

Второй проблемой является то, что не разработаны критерии тяжести дисциплинарного проступка на которые работодатель должен опираться при вынесении дисциплинарного взыскания.

В статье 192 ТК РФ говорится, что при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. При этом, ни в одном нормативном правовом акте нет пояснения, что является критерием при определении тяжести дисциплинарного проступка. Считаем, что стоит дополнить ст. 192 ТК РФ и разработать такие критерии. Кроме этого, стоит указать, что является уважительной причиной совершения дисциплинарного проступка.

Дисциплинарная ответственность рассматривается в правовой науке как одна из форм принуждения, применяемого уполномоченными должностными лицами (органами) к лицам, совершившим дисциплинарное правонарушение, и влекущего неблагоприятные последствия для нарушителя. В отличие от других видов юридической ответственности, дисциплинарная направлена на обеспечение дисциплины, в основном, в рамках служебного подчинения.

В теории права общие основы дисциплинарной ответственности достаточно полно и широко исследованы различными авторами¹.

Это позволяет выделить основные ее признаки:

- дисциплинарная ответственность – особый вид юридической ответственности;
- для ее реального применения характерно наличие трех оснований: нормативного, фактического и процессуального, связанного с изданием правового акта управления по применению конкретных мер воздействия на конкретного правонарушителя;
- дисциплинарная ответственность наступает, как правило, за дисциплинарный проступок, но может наступить и за совершение иных правонарушений;
- состоит в применении карательных санкций – дисциплинарных взысканий;
- урегулирована нормами административного или трудового права.

В Российской юридической энциклопедии понятие дисциплинарной ответственности определяется как санкция, применяемая к работнику в виде дисциплинарного взыскания за дисциплинарный проступок. На наш взгляд, это слишком узкое понятие дисциплинарной ответственности. В современных условиях под дисциплинарной ответственностью принято понимать обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права за виновное,

¹ Братановский, С.Н. Проблемы совершенствования муниципальной службы в России: учеб. пособие / С.Н. Братановский. – М., 2012. – С. 123;

Хагба, М.Б. Дисциплинарная ответственность: понятие, основания возникновения / М.Б. Хагба // Молодой ученый. – 2017. – № 22. – С. 363. – <https://moluch.ru/archive/156/44084/>;

Дисциплина труда, поощрение и дисциплинарная ответственность муниципального служащего / Под ред. Е.С. Шугриной. – М., 2012. – С. 19;

Добробаба, М.Б. Проблема определения правовой природы дисциплинарных правоотношений в служебном праве / М.Б. Добробаба // Административное право и процесс. – 2012. – № 5. – С. 19;

Петросян, М.А. Дисциплинарная ответственность в Российской Федерации / М.А. Петросян // Юридические науки: проблемы и перспективы: материалы III Междунар. науч. конф. – Казань: Бук, 2015. – С. 164. – <https://moluch.ru/conf/law/archive/141/8030/>.

противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей.

Дисциплинарная ответственность по своей природе является договорной, поскольку работник свободно берет на себя обязательство лично выполнять определенную трудовую функцию и соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. Она вытекает из «хозяйской власти» работодателя, именно на нем, в первую очередь, лежит обязанность обеспечить трудовую дисциплину. Вместе с тем, в трудовом договоре указывается на обязанность работника лично выполнять свои трудовые обязанности и соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Высказано мнение о том, что дисциплинарная ответственность, будучи реализацией дисциплинарных санкций за нарушение участником трудового правоотношения своих трудовых обязанностей, - особый вид «штрафной» или «карательной» ответственности¹, конечно по смыслу это так, но штрафы как вид взыскания ТК РФ не предусмотрены.

Дисциплинарная ответственность характеризуется наличием дисциплинарного проступка, особых санкций – дисциплинарных взысканий, субъекта дисциплинарного проступка, субъекта дисциплинарной власти, уполномоченного применять дисциплинарное взыскание.

Для более правильного понимания дисциплинарной ответственности выделяются следующие функции:

- регулятивная – направлена на формирование поведения работника, на определение границы между правомерным и противоправным исполнением своих трудовых обязанностей;
- превентивная – предупреждение нарушения трудовой дисциплины как самим лицом, которое подвергается дисциплинарной ответственности (частная превенция), так и другими работниками (например, за счёт создания впечатления о неотвратимости наступления ответственности как результата определённых действий);
- карательная – предполагает наложение на субъекта, несущего ответственность, неблагоприятных для него моральных и материальных последствий;
- восстановительная и воспитательная – формированием у лица убеждения о недопустимости совершения действий, влекущих дисциплинарную ответственность².

При рассмотрении понятия дисциплинарной ответственности некоторыми научными деятелями указывалось на административно-правовую направленность рассматриваемой ответственности в организациях с вертикальной субординационной структурой. В связи с этим дисциплинарная ответственность продолжительный период отождествлялась в теоретической доктрине и

¹ Потапова, Н.Д. Дисциплинарная ответственность: понятие и признаки / Н.Д. Потапова // Современное общество и власть. – 2017. – № 2. – С. 112.

² Бондаренко, М.В. Правовое регулирование труда муниципальных служащих: автореферат дисс... канд. юрид. наук / М.В. Бондаренко. – Екатеринбург, 2012. – С. 12;
Братановский, С.Н. Проблемы совершенствования муниципальной службы в России: учебное пособие / С.Н. Братановский . – М., 2012. – С. 121.

общественном мнении с карательной властью государства именно из-за существования ответственности должностных лиц. Позже некоторые ученые сравнили дисциплинарную ответственность к одной из разновидностей административной объясняя это тем, что в советский период администрация предприятий отождествлялась с частью государственного аппарата¹. Авторы полагают, что по степени общественной вредности деяния и оперативности вынесения наказания дисциплинарная ответственность похожа на процедуру административной ответственности. Ю.Н. Старилов высказывал мнение, что «в перспективе одним из важнейших отличительных признаков норм муниципальной службы от норм трудового права должно стать подразделение права на публичное и частное»².

В теории права дисциплинарную ответственность классифицируют, прежде всего, в зависимости от источников правового регулирования. Так, большинство авторов выделяет три вида дисциплинарной ответственности³:

- в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка;
- в порядке подчиненности;
- в соответствии с дисциплинарными уставами и положениями, действующими в некоторых отраслях и сферах.

Основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок, то есть противоправное, виновное нарушение дисциплины, которое не влечет за собой уголовной ответственности. Действующее трудовое законодательство предусматривает два вида дисциплинарной ответственности работников: общую и специальную.

Первый вид – общая дисциплинарная ответственность, которая предусмотрена Трудовым кодексом и правилами внутреннего трудового распорядка. Она распространяется на всех работников, кроме тех, для которых предусмотрена специальная дисциплинарная ответственность.

Второй вид – специальная дисциплинарная ответственность установлена для узкого круга работников: судей, прокуроров, следователей, государственных служащих, работников ряда отраслей, подпадающих под действие уставов и положений о дисциплине. В соответствии со ст. 192 Трудовым кодексом Российской Федерации⁴ (Далее – ТК РФ), федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть

¹ Гаджимурадов, Э.Ю. Дисциплинарная ответственность, как вид юридической ответственности / Э.Ю. Гаджимурадов // Актуальные вопросы юриспруденции: сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. – Екатеринбург, 2017. – № 4. – С. 43.

² Старилов, Ю.Н. Государственная служба в Российской Федерации: Теоретико-правовое регулирование. – М.: ВГУ, 1997. – С. 218.

³ Булавкин, А.А. Понятие и значение дисциплинарной ответственности / А.А. Булавкин // Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института. – 2014. – № 2. – С. 23.

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 декабря. – № 256.

предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания (кроме тех, что указаны выше).

Предлагается выделить следующие отличия специальной дисциплинарной ответственности от общей:

- кругу лиц, попадающих под ее действие;
- мерам дисциплинарного взыскания;
- кругу лиц и органов, наделенных правом применять взыскания;
- по порядку применения и обжалования взысканий.

Дисциплинарная ответственность должна рассматриваться в совокупности и как наказание, то есть факт применение соответствующего взыскания, и как определенное правовое состояние после этого.

В юридической литературе нет единого мнения о понятиях принципах юридической ответственности. Рассматривая вопрос о дисциплинарной ответственности, рассмотрим систему принципов дисциплинарной ответственности. Так, применимо к дисциплинарной ответственности можно выделить две группы принципов:

- общеправовые принципы юридической ответственности;
- специальные принципы, содержание которых обусловлено спецификой данного вида ответственности.

В качестве общеправовых принципов ответственности рассматриваются такие принципы как справедливость, неотвратимость наказания, законность, целесообразность и своевременность.

Специфическим принципом дисциплинарной ответственности является принцип виновной ответственности и недопустимость удвоения ответственности.

На основании изложенного предлагается выделить следующие особенности характеризующие дисциплинарную ответственность:

- прежде всего это разновидность юридической ответственности, при наступлении которой работник подвергается неблагоприятным последствиям, предусмотренным нормами трудового права и специального законодательства, за виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей.
- дисциплинарный проступок является основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности;
- лицо, привлекаемое к ответственности скостит в служебной подчиненности к лицу налагающего взыскание между собой;
- наличие специального субъекта;
- выделяется особая процедура привлечения к ответственности.

Проведенный анализ понятия и сущности дисциплинарной ответственности, следует выделить ее недостатки:

во-первых, в действующем законодательстве нет конкретного перечня деяний, за которые у работников наступает дисциплинарная ответственность;

во-вторых, отсутствие смягчающих и отягчающих обстоятельств, влияющих на дисциплинарную ответственность, а так же обстоятельств, которые будут исключать привлечение к дисциплинарной ответственности;

в-третьих, законодательно не закреплены принципы, на которые должна базироваться дисциплинарная ответственность.

Трудовой кодекс Российской Федерации закрепил право применения дисциплинарных взысканий полностью за работодателем. Безусловно, вопрос о нарушении трудовой дисциплины может быть рассмотрен и трудовым коллективом с последующим общественным порицанием, однако именно работодатель по своему усмотрению решает вопрос о том, какой же вид дисциплинарного взыскания применить, или же стоит вообще отказать от привлечения нарушителя к ответственности и ограничиться беседой, а может и устным замечанием. Лишь в исключительных случаях, которые прямо предусмотрены в законодательстве, на работодателя возлагается обязанность применения мер дисциплинарной ответственности (статья 195 ТК РФ).

1.2 Дисциплинарный проступок как основание дисциплинарной ответственности

Непосредственным основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности служит уникальный вид правонарушения, характерный только для трудового права – дисциплинарный проступок. Содержание дисциплинарного проступка, как и любого другого правонарушения, предполагает наличие совокупности юридических признаков: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона. Иными словами, формально-правовым основанием привлечения к дисциплинарной ответственности является наличие в деянии нарушителя юридического состава признаков дисциплинарного проступка.

Впервые на законодательном уровне закреплено понятие дисциплинарного проступка в ныне действующем Трудовом кодексе РФ. В соответствии со ст. 192 ТК РФ дисциплинарным проступком признается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Следовательно, с точки зрения законодателя, именно такой проступок является фактическим основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Стоит заметить, что данное определение заимствовано из п. 24 Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР от 20 июля 1984 г. № 2132¹.

Вместе с тем в науке трудового права представлены различные подходы к пониманию дисциплинарного проступка, что позволяет обратить внимание на многоаспектность его содержания. Например, Е.А. Певцова полагает, что таковым является «виновное противоправное нарушение трудовых обязанностей рабочими или служащими, за совершение которого предусмотрено применение

¹ Постановление Госкомтруда СССР от 20 июля 1984 г. № 2132 «Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утвержденных» // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР. – 1985. – № 1.

дисциплинарных санкций, содержащихся в трудовом праве»¹. З.Н. Зарипова и В.А. Шавин, в свою очередь, придерживаются мнения, в соответствии с которым дисциплинарный проступок – «это противоправное и виновное действие или бездействие рабочего или служащего, выразившееся в неисполнении или ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей, а также в нарушении некоторых специально предусмотренных трудовым законодательством правил поведения»².

По смыслу законодательного определения «дисциплинарного проступка» можно перечислить его основные признаки:

- действия или бездействие работника, которые определены в законе как неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- наличие вины - обязательный признак дисциплинарного проступка (ответственность наступает исключительно за виновные действия, бездействие);
- работником не исполнены именно трудовые обязанности;
- наличие обстоятельств, делающих возможным применение дисциплинарного взыскания³.

Все дисциплинарные проступки можно условно разделить на следующие группы.

1. Нарушения, связанные с порядком использования рабочего времени. К этой категории относятся: прогул, уход с рабочего места раньше установленного времени, опоздание на работу и т. д.;

2. Нарушения, затрагивающие режим имущества работодателя. Здесь необходимо выделить такие дисциплинарные проступки, как использование производственного оборудования, сырья и материалов не по назначению, порча оборудования и инвентаря, порча и потеря спецодежды, выпуск бракованной продукции и др.;

3. Дисциплинарные проступки, приводящие к сбоям в управлении производственными процессами. Сюда можно отнести отказ от выполнения приказов и иных распоряжений руководства, нарушение общественного порядка во время работы, нарушения при оформлении кадровых документов (при приеме сотрудника на работу, переводе, увольнении и т. п.);

4. Противоправные действия, создающие угрозу жизни и здоровью работников в процессе работы, а также их нравственному развитию. Чаще всего встречаются такие дисциплинарные проступки, как нарушение правил безопасности (пожарной, электробезопасности) и охраны труда на рабочем месте, пьянство в рабочее время.

Под составом дисциплинарного проступка понимают совокупность объективных и субъективных признаков деяния, которые характеризуют его как

¹ Певцова, Е.А. Трудовое право: учебник / Е.А. Певцова. – М.: Юстиция, 2017. – С. 132.

² Зарипова, З.Н. Трудовое право: учебник / З.Н. Зарипова, В.А. Шавин. – М.: Юрайт, 2018. – С. 217.

³ Старцева, С.В. Установление дисциплинарной ответственности за дисциплинарные проступки / С.В. Старцева, А.И. Чалоян // Вестник молодых ученых СГЭУ. – 2017. – № 1. – С. 218.

правонарушение и являются основанием привлечения субъекта правонарушения к ответственности. Состав дисциплинарного проступка, как и состав любого правонарушения, включает в себя четыре элемента: субъект, субъективную сторону, объект и объективную сторону. Рассмотрим каждый элемент подробнее.

Субъект дисциплинарной ответственности. В качестве субъекта дисциплинарного проступка выступает лицо, состоящее в трудовых и иных связанных с ними отношениях с конкретным работодателем и обладающее таким важным правовым свойством, как деликтоспособность. Деликтоспособность обозначает способность лица нести личную ответственность за нарушение обязанностей по трудовому правоотношению и претерпевать по этому поводу определенные неблагоприятные последствия.

Вместе с тем, в настоящее время, существует возможность, которая допускает привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, выступающего в качестве представителя работодателя (ст. 20, 195 ТК РФ).

Субъектом дисциплинарной ответственности является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения и достигшее определенного возраста. Ст. 63 ТК РФ допускает прием на работу лиц с 14 лет. С учетом этого В.Л. Гейхман предложил вообще не считать работников в возрасте 14 лет субъектами трудового права, а тем более какой-либо ответственности¹. Такая позиция представляется более чем сомнительной, так как игнорируется личностный фактор трудового отношения. Во-первых, нельзя не являться субъектом трудового права, будучи стороной трудового договора в силу прямого указания ч. 4 ст. 63 ТК РФ, хотя такой договор и подписывается от имени малолетнего работника его родителем (опекуном). Во-вторых, на любого работника распространяются права и обязанности по ст. 21 ТК РФ и порядок применения дисциплинарных взысканий не предполагает возрастных изъятий (ст. 192, 193 ТК РФ). Наконец, представительство в гражданско-правовом смысле в данном случае неприемлемо, а привлечение к дисциплинарной ответственности родителя или опекуна невозможно, так как они не состоят в трудовых отношениях, что признает и В.Л. Гейхман. Следовательно, ничто не препятствует привлечению к дисциплинарной ответственности малолетнего работника. В противном случае, по мнению М.О. Буяновой, О.В. Смирнова появляется существование некоего «бессубъектного субъекта», которого нельзя привлечь к дисциплинарной ответственности за любые трудовые нарушения, включая прогул, неисполнение указаний работодателя и др.².

В состав дисциплинарного проступка входит и субъективная сторона. Субъективная сторона дисциплинарного проступка состоит в виновности нарушителя. Трудовое законодательство не содержит специальной нормы, которая давала бы определение вины. В юридической науке под виной принято понимать психическое отношение лица к совершенному им противоправному действию (бездействию) и причинно-обусловленному результату указанного

¹ Гейхман, В.Л. Трудовое право: учебник / В.Л. Гейхман. – М.: Юрайт, 2015. –299 с.

² Буянова, М.О. Трудовое право / М.О. Буянова, О.В. Смирнов. – М.: РГ-Пресс, 2015. –217 с.

действия (бездействия). Проблемам вины в отечественном трудовом праве традиционно уделялось определенное внимание. Традиционно выделяют две формы вины: умысел и неосторожность. В законодательстве содержится лишь указание на вину, без конкретизации ее формы. Форма вины не влияет на возможность привлечения к дисциплинарной ответственности, но влияет на выбор дисциплинарного взыскания.

Нельзя не отметить, что в п. 53 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»¹ (Далее – ПП ВС РФ № 2) отмечено, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение, 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. Таким образом, учет тяжести дисциплинарного проступка и предполагает учет вины.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по труду признается виновным, если лицо действовало умышленно или по неосторожности. Умышленная вина предполагает волевое решение (действие или бездействие), направленное на нарушение установленных правил поведения. Неосторожность имеет место тогда, когда лицо не предвидит последствий своего противоправного действия (бездействия), хотя должно было предвидеть, либо когда оно предвидит такие последствия, но легкомысленно надеется их предотвратить. Цель и мотивы не имеют юридического значения. При решении вопроса о нарушении трудовой дисциплины вина субъекта трудового правоотношения учитывается в любой форме.

В то же время не могут считаться виновными неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по причинам, не зависящим от указанного лица. Например, в случае возникновения ситуации, приведенной в ст. 220 ТК РФ.

Еще одним элементом дисциплинарного проступка является объект. Объектом дисциплинарного проступка выступает дисциплина труда. Представляется, что

¹ Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Официальные документы в образовании. – 2016. – № 14.

законодательная дефиниция дисциплинарного проступка, в которой идет речь о неисполнении или ненадлежащем исполнении лишь трудовых обязанностей, является не совсем корректной. Она недостаточно полно отражает свою сущность, поскольку в ст. 21 ТК РФ регламентированы не только трудовые, но и другие обязанности работника, возникающие в трудовых отношениях. Е.М. Рузаева¹ дифференцирует обязанности рабочих по таким группам:

- соблюдение дисциплины труда;
- надлежащее исполнение трудовой функции;
- обеспечение необходимого качества и эффективности работы;
- соблюдение общих правил поведения (бережное отношение к имуществу работодателя);
- систематическое повышение своей деловой (профессиональной) квалификации.

Именно поэтому при квалификации дисциплинарного проступка целесообразно говорить о нарушении не трудовых обязанностей, а обязанностей по трудовому правоотношению, иначе, как замечает М.Э. Дзарасов, круг оснований для привлечения к дисциплинарной ответственности необоснованно сужается². По тому же пути идет судебная практика. Так, например, судьи, при рассмотрении дел, признают противоправными уклонения работников от обязательного медицинского освидетельствования.

Итак, соблюдение трудовых обязанностей непосредственно обеспечивается мерами принудительного воздействия возможностью применения к работнику соответствующих санкций в случае совершения трудового правонарушения. В контексте ст. 21 ТК РФ в качестве таких правонарушений может выступать: неисполнение трудовых обязанностей работником; несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка; несоблюдение трудовой дисциплины; невыполнение установленных норм труда; несоблюдение требований по охране труда и обеспечению безопасности труда; причинение прямого действительного ущерба работодателю (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; несообщение работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Следует особо отметить, что в терминологическом аспекте термины «обязанность» и «ответственность» определенным образом взаимосвязаны, т.к. в словаре русского языка С.И. Ожегова ответственность понимается как «необходимость, обязанность отвечать за свои действия, поступки, быть

¹ Рузаева, Е.М. Трудовые обязанности работника как самостоятельная юридическая категория / Е.М. Рузаева // Труды Оренбургского института (филиала) Московской государственной юридической академии. – 2016. – № 27. – С. 99–103.

² Дзарасов, М.Э. К вопросу о трудовом правонарушении и дисциплинарной ответственности за его совершение // Гражданин и право. – 2013. – № 5. – С. 37.

ответственным за них. Что касается правовой науки, то в ней представлены самые различные определения, включая понимание ответственности через категорию «обязанность». В частности, И.А. Кузьмин отмечал, что юридическая ответственность – это та же обязанность, но принудительно исполняемая. В своих рассуждениях он приходит к выводу, что по своему характеру общая обязанность для всех и каждого удерживаться от причинения имущественного вреда другому лицу приравнивается к обязанности не совершать правонарушения. В случае нарушения этой обязанности возникает другая, уже не пассивная, а активная обязанность возместить ущерб конкретному лицу – потерпевшему, восстановить нарушенное равновесие, привести имущественное положение потерпевшего в такое состояние, в каком оно находилось до нарушения права. Добровольное исполнение этой обязанности способствует прекращению возникшего правоотношения. Если исполнения не произойдет, то эта обязанность реализуется принудительным способом¹.

Таким образом, для возникновения и осуществления в правоприменительной деятельности юридической ответственности за трудовые правонарушения, требуются определенные, предусмотренные законом основания и условия. Юридическая ответственность возлагается на физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, на весь период, т. е. на все время, в течение которого трудовые обязанности подлежат выполнению, а именно: в течение срока действия трудового договора, заключенного между работником и работодателем (неопределенного либо срочного). Дополнительно можно отметить, что юридическая ответственность выражается в осознании работником необходимости неуклонно и добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, в требованиях, предъявляемых работодателем, а также в системе мер, которыми обеспечивается исполнение работником лежащих на нем трудовых обязанностей, и только в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения им своих трудовых обязанностей, юридическая ответственность принимает негативную форму осуждения, взыскания, принуждения, санкции. Следовательно, юридическая ответственность за трудовые правонарушения является властно-принудительным способом воздействия на работника как субъекта трудового правоотношения, на которого возлагаются соответствующие трудовые обязанности.

Ю.В. Иванчина справедливо отмечает, что нельзя охарактеризовать какое-либо конкретное субъективное право (правомочие), не характеризуя в то же время соответствующую обязанность. Неразрывная связь права и соответствующей ему обязанности обусловлена тем, что эти категории выражают в разных аспектах одно и то же общественное отношение².

¹ Кузьмин, И.А. Юридическая ответственность и ее реализация: учеб. пособие / И.А. Кузьмин. – Иркутск: Издво ИГУ, 2013. – 34 с.

² Иванчина, Ю.В. Проблемы реализации функции администрирования (управления) в трудовом праве посредством закрепления прав и обязанностей работника и работодателя / Ю.В. Иванчина // Вестник ЮУрГУ. – 2016. – Т. 16. – № 3. – С. 71.

Полагаем, что отсутствие надлежащим образом закрепленных обязанностей создает условия для их неисполнения, а, следовательно, для нарушения прав субъекта.

Кроме того, в указанном выше случае у работника возникает право заявить о нарушении действующего законодательства, но не требовать его исполнения¹, так как порядок реализации данного права законом не предусмотрен.

На практике часто возникают разногласия, связанные с отсутствием точного определения понятия трудовых обязанностей ТК РФ. Проанализируем нормы права и определим содержание данного термина.

Как только трудовые отношения установлены, работник приобретает права и обязанности, указанные в ст. 21 ТК РФ. В частности, работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества).

Дисциплина труда как обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, принятым в организации, является неотъемлемой частью трудовых отношений. Создание условий труда, необходимых для соблюдения работниками дисциплины труда, является обязанностью работодателя. Важную роль в этом играют правила внутреннего трудового распорядка локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ст. 189 ТК РФ).

Можно сделать вывод: понятие «трудовые обязанности работника» включает в себя понятие «дисциплина труда» и находит свое отражение в правилах внутреннего трудового распорядка и трудовом договоре. Таким образом, если работник по своей вине нарушил трудовые обязанности (включая должностные обязанности, дисциплину труда), предусмотренные трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, работодатель вправе применить к нему дисциплинарное взыскание. Однако следует помнить, что положения

¹ Савин, В.Т. К вопросу о месте в системе трудового права норм, регулирующих материальную ответственность сторон трудового договора / В.Т.Савин // Пробелы в российском законодательстве. – 2013. – № 4. – С. 115.

указанных документов не должны противоречить нормам ТК РФ и других федеральных законов.

Следовательно, на наш взгляд, необходимо законодательно закрепить понятие трудовых обязанностей. К примеру, это можно сделать путем дополнения статьи 192 Трудового кодекса РФ «примечанием» либо создать совершенно новую статью, которая будет содержать дефиниции различных понятий (как, например, статья 5 Уголовно-процессуального кодекса РФ основные понятия, используемые в настоящем Кодексе).

Элементом состава дисциплинарного проступка является и объективная сторона. Объективная сторона включает в себя само противоправное деяние, его вредные последствия и причинную связь между противоправным деянием и вредными последствиями. Однако необходимо помнить о том, что дисциплинарный проступок – это правонарушение с формальным составом, то есть для привлечения лица к дисциплинарной ответственности не имеет значение наступление последствий. Важен сам факт совершения противоправного деяния.

Важное значение имеют место и время совершения трудового правонарушения. По общему правилу такое правонарушение должно быть совершено в рабочее время и в месте выполнения работы. Исключения достаточно немногочисленны и должны быть предусмотрены на уровне федерального закона.

Например, пункт 7 статьи 81 Трудового кодекса РФ предусматривает увольнение работника в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. В этом случае, увольнение работника возможно и тогда, когда указанные действия не связаны с работой (пункт 45 ПП ВС РФ № 2).

Пункт 8 статьи 81 Трудового кодекса РФ позволяет уволить работника за совершение им аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, если этот работник выполняет воспитательные функции. В этом случае место совершения дисциплинарного проступка отличается от общего правила, в соответствии с которым, как было указано выше, правонарушение должно быть совершено в месте выполнения работы, под которым понимается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ст. 209 ТК РФ). В соответствии с пунктом 46 ПП ВС РФ № 2, такое деяние считается правонарушением, даже если оно совершено вне рабочего места в быту.

Доказанность рассмотренных юридически значимых обстоятельств, а также наличие перечисленных элементов состава дисциплинарного проступка, которые во многом связаны с этими обстоятельствами, и позволяет законным образом решать вопрос о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарные проступки могут быть классифицированы на виды по различным основаниям. Например, они могут быть разделены на виды в зависимости от объекта, который стал предметом нарушения. В частности,

работник может допустить нарушения правил техники безопасности, внутреннего трудового распорядка организации, режима труда и отдыха и т. д.

Дисциплинарные проступки можно классифицировать в зависимости от того, какой работник их совершил, то есть по субъектному критерию. Дисциплинарный проступок могут совершить рабочий, служащий, несовершеннолетний работник. Данная классификация также имеет правовое значение, так как существует особый порядок привлечения к дисциплинарной ответственности несовершеннолетних.

Дисциплинарные проступки могут быть классифицированы по правовым последствиям, которые могут наступить для работника, допустившего их совершение. В данном случае можно выделить проступки, за которые может последовать в качестве меры дисциплинарного взыскания увольнение, и другие дисциплинарные проступки, караемые иными мерами дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарные проступки могут быть классифицированы в зависимости от того, какие последствия для работодателя они повлекли. Данная классификация также имеет правовое значение для обоснования применяемой к работнику меры дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарные проступки могут быть классифицированы в зависимости от формы вины совершившего их работника. В частности, они могут быть совершены умышленно или по неосторожности. Данная классификация также может иметь значение при применении к работнику меры дисциплинарной ответственности.

Анализируя трудовое законодательство, был сделан вывод, что некоторые аспекты дисциплинарной ответственности требуют доработки и редактирования.

В соответствии со ст. 192 ТК РФ дисциплинарным проступком признается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

1.3 Виды дисциплинарной ответственности

Общая дисциплинарная ответственность регулируется ТК РФ и распространяется на всех работников, кроме тех, для кого специальными нормативными актами введена специальная дисциплинарная ответственность: федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, действующими на железнодорожном и морском транспорте, в организациях с особо опасным производством в области использования атомной энергии. То есть применение дисциплинарной ответственности в соответствии со статьей 192 ТК РФ принято рассматривать как общую дисциплинарную ответственность¹.

Дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику за нарушение им трудовой дисциплины, то есть за дисциплинарный проступок. По общему

¹ Зарипова, З.Н. Трудовое право: учебник / З.Н. Зарипова, В.А. Шавин. – М.: Юрайт, 2018. – С. 217.

правилу право налагать на работника дисциплинарное взыскание принадлежит руководителю организации (ПП ВС РФ № 2).

Общий перечень дисциплинарных взысканий установлен в ст. 192 ТК.

За нарушение трудовой дисциплины работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям. Необходимо обратить внимание, что ранее КЗоТ РФ предусматривал и такое взыскание, как строгий выговор.

Иногда работодатели объявляют нарушителям дисциплины или выговор или предупреждение, пишут в приказе: «поставить на вид». Поскольку закон подобных дисциплинарных взысканий не предусматривает, эти меры можно назвать как воспитательные, но работник считается не имеющим дисциплинарное взыскание¹.

Специальная дисциплинарная ответственность отличается от общей по следующим признакам: 1) кругу лиц, подпадающих под ее действие; 2) мерам дисциплинарного взыскания; 3) кругу лиц и органов, наделенных правом применять взыскания; 4) по порядку применения и обжалования взысканий.

Одним из видов специальной дисциплинарной ответственности является ответственность по уставам и положениям о дисциплине. Она распространяется в основном на работников соответствующей отрасли народного хозяйства, которые выполняют в ней основные, профилирующие работы, а также на работников центрального аппарата. Уставы (положения) не только определяют круг этих лиц, но и указывают должностных лиц, имеющих право налагать дисциплинарные взыскания².

К работникам, несущим дисциплинарную ответственность по уставам (положениям) о дисциплине, наряду с общими взысканиями могут применяться и взыскания, предусмотренные в соответствующем уставе (положении). Например, Уставом о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 21 сентября 2000г.³ в качестве дисциплинарного взыскания предусмотрено изъятие дипломов у капитанов и лиц командного состава рыбопромыслового флота на срок до 3 лет с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок с учетом профессии (специальности) за нарушение трудовой дисциплины, создавшее угрозу безопасности мореплавания, жизни и здоровью людей на море, загрязнения окружающей среды, а также за грубое нарушение правил ведения промысла.

На основе специальных положений дисциплинарную ответственность несут также руководящие работники, избираемые, утверждаемые или назначаемые на

¹ Певцова, Е.А. Трудовое право: учебник / Е.А. Певцова. – М.: Юстиция, 2017. – С. 103.

² Селянин, А.В. Дисциплина труда, трудовой распорядок / А.В. Селянин. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2015. – С. 265.

³ Постановление Правительства РФ от 21.09.2000 № 70 «Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2000. – 02 октября. – № 40. – Ст. 3965.

должности высшими органами государственной власти и управления Российской Федерации.

Основанием применения дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок, который рассматривается в соответствии с ч. 1 ст. 57 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»¹ (Далее – ФЗ № 79) как неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него должностных обязанностей. В этом случае к государственному служащему могут быть применены следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание; выговор; предупреждение о неполном должностном соответствии; освобождение от замещаемой должности гражданской службы; увольнение с гражданской службы по основаниям, предусмотренным Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Перечень дисциплинарных взысканий, указанных в данном Законе, несколько отличается от того перечня, который представлен в Трудовом кодексе РФ. Так, например, в нем нет такого вида взыскания, как предупреждение о неполном должностном соответствии.

Несмотря на то, что такие взыскания, как замечание и выговор, носят моральный характер, тем не менее они являются дисциплинарными взысканиями со всеми вытекающими отсюда правовыми последствиями.

Дисциплинарная ответственность наступает за виновное противоправное действие или бездействие, нарушение обязанностей по службе, причиняющее ущерб служебному порядку, т. е. за совершение дисциплинарного правонарушения конкретным лицом. Кроме того, в соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ст. 15) государственные служащие несут дисциплинарную ответственность и за исполнение неправомерного поручения. В этом случае дисциплинарной ответственности подвергается не только гражданский служащий, исполнивший такое поручение, но и давший это поручение руководитель. Помимо этого, на них могут быть возложены и другие виды ответственности: гражданско-правовая, административная или уголовная ответственность.

За иные деяния, не связанные с выполнением трудовых обязанностей, дисциплинарное взыскание наложено быть не может. Нередко руководители применяют дисциплинарные взыскания за недостойное поведение государственного служащего в быту или в связи с привлечением их к административной ответственности, например за неповиновение законному распоряжению сотрудника полиции, за мелкое хулиганство и иные правонарушения, не связанные с трудовой деятельностью и совершенные им вне рабочего времени и вне поручения работодателя. Дисциплинарные взыскания в

¹ Федеральный закон от 27 июля 2004 г № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе» // Собрание законодательства РФ. – 2004. – 02 августа. – № 31. – Ст. 3215.

таких случаях не могут быть применены, так как они не связаны со служебной деятельностью государственного гражданского служащего¹.

Для дисциплинарной ответственности характерны следующие признаки: совершение лицом служебного (дисциплинарного) проступка и отношения подчиненности лица, на которое налагается дисциплинарное взыскание, и лица, налагающего это взыскание.

Основания и условия дисциплинарной ответственности, виды дисциплинарных взысканий, полномочия органов исполнительной власти и руководителей по их наложению, а также порядок их применения и обжалования в зависимости от вида государственной службы устанавливаются федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, регламентами внутренней организации федеральных органов исполнительной власти и другими актами.

На основе специальных положений дисциплинарную ответственность несут также судьи, прокуроры, их заместители, помощники, следователи.

Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации»² предусматривает такие меры специальной ответственности, как понижение в классном чине; предупреждение о неполном служебном соответствии; лишение нагрудного знака «Почетный работник прокуратуры Российской Федерации»; лишение нагрудного знака «За безупречную службу в прокуратуре Российской Федерации» (п. 1 ст. 41.7).

В научной литературе основания и виды дисциплинарной ответственности в системе государственной и иной службы исследовались многими учеными. В частности, исторические аспекты дисциплинарного производства, включая анализ факторов, причин, оснований и видов дисциплинарных нарушений рассматривались В.М. Грибовским, который отмечал неотвратимость наступления дисциплинарных мер ответственности (удержание из жалованья, понижение в должности, увольнение) для нарушителей служебной дисциплины. Нарушивший служебную дисциплину служащий увольнялся с государственной службы даже в случае недоказанной вины, при наличии одних лишь подозрений; дисциплинарные наказания не могли быть обжалованы³.

По мнению А.А. Гришкова, Ю.В. Ростовцева, С.В. Фомина государственный служащий должен привлекаться к дисциплинарной ответственности как за нарушение служебной дисциплины (дисциплинарный проступок, понятие которого достаточно четко прописано в соответствующих нормативных правовых актах), так и за недостойное поведение за рамками несения службы⁴.

¹ Смоленский, М. Б. Трудовое право Российской Федерации / М.Б. Смоленский, Г.Г. Мажинская. – М.: Наука-Пресс, Дашков и Ко, 2016. – С. 167.

² Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202–1 «О прокуратуре Российской Федерации» // Российская газета. – 1995. – 25 ноября. – № 229.

³ Грибовский, В.М. Государственное устройство и управление Российской империи / В.М. Грибовский. – Одесса: Техник, 1912. – <http://www.twirpx.com/file/570396/>.

⁴ Гришкова, А.А. Государственная гражданская служба / А.А. Гришкова, Ю.В. Ростовцева, С.В. Фомина. – М.: Издательство «Дело и сервис». 2015. – С. 176.

Рассматривая, например, вопросы прохождения службы в таможенных органах, И.А. Абрамов¹, М.В. Медведева², И.В. Тимофеева³ указывают, что дисциплинарная ответственность сотрудников и ФГТС – это, прежде всего, ответственность, связанная с отношением подчиненности: меры дисциплинарной ответственности применяются к должностному лицу, совершившему дисциплинарный проступок, его непосредственным начальником, который уполномочен на эти действия. Сам дисциплинарный проступок представляет собой основание дисциплинарной ответственности.

В статье 57 ФЗ № 79 дисциплинарным проступком именуется «неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него служебных обязанностей»; в пункте 17 Дисциплинарного устава⁴ дисциплинарным проступком называется «неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником возложенных на него должностных обязанностей». Как видим, понятие основания дисциплинарной ответственности для сотрудников и ФГТС в целом совпадают, хотя и регулируются разными правовыми актами; в том и другом случаях дисциплинарный проступок – результат виновного (умышленного или неосторожного) деяния сотрудника или ФГТС. Дисциплинарным проступком не считается неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей в силу не зависящих от сотрудника или ФГТС причин (например, объективное отсутствие условий, нетрудоспособность и др.).

Если проанализировать виды дисциплинарных взысканий, применяемые к сотрудникам и ФГТС, то здесь можно отметить следующие отличия. Пункт 1 статьи 57 ФЗ № 79 в качестве таковых называет замечание; выговор; предупреждение о неполном должностном соответствии; увольнение. В статье 29 Федерального закона от 21.07.1997 г. № 114–ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации»⁵ (Далее – ФЗ № 114), кроме перечисленных мер, назван строгий выговор, предусмотренный для сотрудников, нарушивших служебную дисциплину. Применение иных, не названных в ФЗ № 114 и ФЗ № 79 видов дисциплинарных взысканий не допускается; за один проступок, совершенный

¹ Абрамов, И.А. К вопросу правового регулирования дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих / И.А. Абрамов // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2015. – № 2. – С. 146.

² Медведева, М.В. К вопросу о прохождении службы в таможенных органах Российской Федерации / М.В. Медведева. – СПб: Издательство: Санкт-Петербургский имени В.Б. Бобкова филиал ГОУВПО «Российская таможенная академия», 2016. – С. 34.

³ Тимофеева, И.В. Предложения по совершенствованию правового регулирования порядка прохождения государственной службы в таможенных органах Российской Федерации / И.В. Тимофеева, А.А. Тимофеева // Научная сессия ГУАП: сборник докладов (Санкт-Петербург, 11-15 апреля 2016 г.). – СПб: Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения, 2016. – С. 316.

⁴ Указ Президента РФ от 16.11.1998 № 1396 «Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации» // Российская газета. – 1998. – 25 ноября. – № 224.

⁵ Федеральный закон от 21.07.1997 г. № 114–ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» // Российская газета. – 1997. – 31 июля. – № 146.

сотрудником или ФГТС допускается применение одного дисциплинарного взыскания.

Отметим, что к сотрудникам таможенных органов в соответствии с Дисциплинарным Уставом (пункт 18) применяется такое понятие, как «грубые нарушения служебной дисциплины», являющиеся основанием для применения более строгих мер дисциплинарного воздействия. Выполнение правоохранительных функций сотрудниками таможенных органов основано на императивном методе регулирования, характеризует этот вид государственной службы как службу с более выраженным публично-правовым началом в сравнении с гражданской службой. Кроме того, сотрудник таможенного органа проходит службу в условиях обязательного соблюдения субординации в отношениях между государственными служащими, что также обуславливает особенности применения дисциплинарной ответственности в случае нарушения ими служебной дисциплины¹.

Дисциплинарное взыскание может быть применено только за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, то есть обязанностей, обусловленных существованием трудовых отношений между работником и работодателем. Между тем, исключения из этого правила возможны, и они предусмотрены федеральными законами в отношении отдельных категорий государственных служащих. Например, в соответствии со статьей 41.7 закона РФ «О прокуратуре Российской Федерации» основанием для наложения дисциплинарных взысканий на прокурорских работников является не только неисполнение или ненадлежащее исполнение ими своих служебных обязанностей, но и совершение проступков, порочащих честь прокурорского работника.

Судья может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в соответствии со ст. 12.1 Закона Российской Федерации «О статусе судей в Российской Федерации»². За совершение дисциплинарного проступка (нарушение норм вышеуказанного Закона, а также положений кодекса судейской этики, утверждаемого Всероссийским съездом судей) на судью, за исключением судей Конституционного Суда РФ, может быть наложено дисциплинарное взыскание в виде предупреждения или досрочного прекращения полномочий. Под дисциплинарным проступком понимается противоправное виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей. Для судей основанием дисциплинарной ответственности может являться поступок, не соответствующий нормам морали. В прошлом к служителям правосудия могли применяться следующие меры дисциплинарной ответственности: замечание,

¹ Туалиев, И.Х. Особенности оснований и видов дисциплинарной ответственности сотрудников и государственных гражданских служащих таможенных органов Российской Федерации: теоретико-правовой анализ / И.Х. Туалиев // Экспертное мнение: сборник статей Международной научно-практической конференции (17 ноября 2017 г.). В 2 частях. – Пенза: Наука и Просвещение, 2017. – С. 172–176.

² Закон РФ от 26 июня 1992 г. № 3132–1 «О статусе судей в Российской Федерации» // Российская юстиция. – 1995. – № 11.

выговор, строгий выговор, перевод на другое место службы, штраф, краткосрочный арест, увольнение.

Необходимо отметить преобладание в прошлом дисциплинарной ответственности судьи, включающего в себя отставку, штраф или краткосрочный арест.

Основание и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников прописаны в ст. 195 ТК РФ.

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников. Если факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Итак, специальную дисциплинарную ответственность несут работники, на которых распространяются уставы и положения о дисциплине. Положения и уставы о дисциплине обязательны для всех работников, которые подпадают под их действие.

В соответствии с ч. 5 ст. 189 ТК РФ уставы и положения о дисциплине устанавливаются федеральными законами, но эта норма была введена в 2006 г., а до этого утверждались Постановлениями Правительства. Но большинство все-таки осталось утвержденных постановлением Правительства. В уставах и положениях о дисциплине могут появиться специальные дисциплинарные взыскания, которые не ограничивают трудовые права и свободы работников. Например, в качестве взысканий в этих нормативных правовых актах могут быть указаны строгий выговор, лишение премии, предупреждение о неполном служебном соответствии и другие взыскания, которые не влекут за собой расторжение с работником трудового договора.

Применение указанных взысканий не может быть признано ограничением трудовых прав работников, поскольку в этом случае крайняя мера дисциплинарной ответственности в виде увольнения может последовать при отсутствии возможности использовать дополнительные дисциплинарные взыскания. То есть путь до применения в качестве меры дисциплинарного взыскания увольнения с работы увеличивается. Таким образом, можно сделать вывод о том, что трудовые права при применении таких мер не ограничиваются.

Обратим еще раз внимание на то обстоятельство, что к работнику могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, которые предусмотрены в федеральных законах, уставах и положениях о дисциплине, утверждаемых федеральным законом. Применение других дисциплинарных взысканий при доказанности совершения дисциплинарного проступка и его состава не позволяет

признать привлечение работника к дисциплинарной ответственности законным и обоснованным.

Таким образом, применение меры дисциплинарного взыскания, соответствующей действующему законодательству, является одним из юридически значимых обстоятельств при привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

Выводы по разделу 1.

Под дисциплинарной ответственностью следует понимать реакцию на правонарушение в сфере трудовых отношений, проявляющуюся в применении санкций неблагоприятного характера к нарушителям установленного порядка.

Правовое понятие «дисциплинарная ответственность работника» состоит из трех юридически значимых обстоятельств: совершения работником дисциплинарного проступка, наличия у полномочного представителя работодателя права применить предусмотренные законодательством меры дисциплинарного взыскания, наличия обязанности работника претерпеть установленные законодательством за совершение дисциплинарного проступка неблагоприятные последствия.

Дисциплинарная ответственность имеет определенные функции: регулятивную, превентивную, карательную, восстановительную и воспитательную.

В законодательной дефиниции дисциплинарного проступка идет речь о неисполнении или ненадлежащем исполнении лишь трудовых обязанностей, что является не совсем корректным. Она недостаточно полно отражает свою сущность, поскольку в ст. 21 ТК РФ регламентированы не только трудовые, но и другие обязанности работника, возникающие в трудовых отношениях.

На практике часто возникают разногласия, связанные с отсутствием точного определения понятия трудовых обязанностей ТК РФ, за нарушение которых наступает дисциплинарная ответственность. На наш взгляд, необходимо законодательно закрепить понятие трудовых обязанностей. К примеру, это можно сделать путем дополнения статьи 192 Трудового кодекса РФ «примечанием».

Закрепить предлагаем следующую формулировку: под трудовыми обязанностями следует понимать обязанности, возложенные на субъект трудовых отношений в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами и трудовым договором.

Таким образом, статья 192 ТК РФ, по нашему мнению, должна иметь следующее содержание: под дисциплинарным проступком следует понимать виновное противоправное действие либо бездействие субъекта трудового правоотношения, выразившееся в неисполнении или ненадлежащем исполнении возложенных на него трудовых обязанностей. Полагаем, что имеется необходимость закрепления именно этой формулировки в ст. 192 ТК РФ, поскольку она отражает основные, существенные свойства (признаки) дисциплинарного проступка максимально точно и в то же время достаточно

лаконична. При этом, несомненно, требуется законодательное закрепление дефиниции понятия «трудовых обязанностей». Либо же, как вариант, вместо слов «трудовые обязанности» закрепить «обязанности по трудовому отношению».

По трудовому законодательству существует два вида дисциплинарной ответственности: общая и специальная. Они различаются по категориям работников, на которых распространяются, по актам, регулирующим каждый из этих видов, и по мерам дисциплинарных взысканий.

Общая дисциплинарная ответственность распространяется на всех работников, в том числе и на должностных лиц администрации предприятия. Ее предусматривают ст. 192 – 194 ТК и правила внутреннего трудового распорядка конкретной организации.

Специальная дисциплинарная ответственность установлена специальным законодательством (Законом РФ «О федеральной государственной службе РФ», уставами и положениями о дисциплине и др.) для некоторых категорий работников, которая предусматривает и иные меры дисциплинарных взысканий.

2 ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

2.1 Особенности применения дисциплинарных взысканий

Совершение дисциплинарного проступка работником предполагает наложение одного из дисциплинарных взысканий, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Статьей 193 ТК РФ регулируется порядок применения дисциплинарного взыскания к работнику. В рассматриваемой статье указано, что работодатель обязан потребовать объяснение от работника, привлекаемого к дисциплинарной ответственности. Работник имеет право предоставить объяснение в течение двух рабочих дней, по истечении которых работодатель, в случае отсутствия объяснения от работника, составляет акт о не предоставлении объяснения и применяет в течение одного месяца со дня обнаружения проступка дисциплинарное взыскание (в срок не включается время болезни, отпуска работника, срок ожидания мнения представительного органа работников). По общему правилу, давность применения дисциплинарного взыскания не может превышать шестимесячный срок со дня совершения проступка. Приказ о применении дисциплинарного взыскания должен быть объявлен работнику лично с проставлением его росписи на нем в течение трех рабочих дней либо, в случае отказа работника от ознакомления с приказом, работодателем составляется акт об этом. Запись о применении дисциплинарного взыскания не подлежит занесению в трудовую книжку (кроме случаев увольнения работника в связи с совершением дисциплинарного проступка).

Отметим, что порядок применения дисциплинарного взыскания к работникам по трудовому договору и гражданским служащим по служебному контракту, несколько различается. В частности, в Федеральном законе не указан срок для предоставления гражданским служащим объяснения. Также частью 2 статьи 58 Федерального закона установлено, что перед тем, как применить дисциплинарное взыскание, необходимо проведение служебной проверки, время проведения которой не засчитывается в месячный срок со дня обнаружения проступка, предоставленный для привлечения к дисциплинарной ответственности. Служебная проверка призвана к всесторонней и объективной оценке возникшей ситуации, установлению факта совершения дисциплинарного проступка, причастности лица к его совершению, причин, которые повлияли на совершение проступка и прочих фактов. Срок проведения служебной проверки - не более одного месяца со дня принятия решения о ее проведении. По завершении проведения служебной проверки составляется заключение по результатам служебной проверки, согласно которому будет сделан вывод о том, подлежит либо не подлежит привлечению к ответственности гражданский служащий.

Помимо указанного выше, отметим, что срок ознакомления гражданского служащего с актом о применении в отношении него дисциплинарного взыскания составляет не три, а пять рабочих дней.

В анализируемом законодательстве отмечено, что лица, привлекаемые к дисциплинарной ответственности, имеют право обжаловать соответствующие акты о привлечении к ней. Работник (ТК РФ) имеет право обжаловать дисциплинарное взыскание в комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в государственную инспекцию труда, а гражданский служащий может обжаловать дисциплинарное взыскание либо в комиссию государственного органа по служебным спорам, либо в суд (досудебное урегулирование спора не является обязательным).

Полномочия работодателя в трудовых отношениях, в том числе и при применении дисциплинарных взысканий, осуществляют органы управления организацией или уполномоченные ими лица в порядке, установленном законодательством, учредительными документами и локальными нормативными правовыми актами юридического лица в соответствии с ч. 4 ст. 20 ТК РФ.

При привлечении работника к дисциплинарной ответственности необходимо доказать совершение работником дисциплинарного проступка, а также наличие состава дисциплинарного проступка. Доказывание данного обстоятельства должно происходить по определенным в законодательстве правилам.

Так, судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан оставлена без удовлетворения апелляция жалоба ООО «Башнефть-розница» об отмене решения суда первой инстанции о признании незаконным приказа ООО «Башнефть-розница» об увольнении гр. Амирхановой Р.А. и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула¹.

При рассмотрении дела суд указал на необходимость установления вины работника в совершении конкретного дисциплинарного проступка при привлечении его к дисциплинарной ответственности является обязательным условием наступления таковой. А также, что проступок не может характеризоваться как понятие неопределенное, основанное лишь на внутреннем убеждении работодателя, а вывод о виновности работника не может быть основан на предположениях работодателя о фактах, которые не подтверждены в установленном порядке. Иное толкование вышеуказанных норм Трудового законодательства Российской Федерации, приводило бы к существенному ограничению прав работников, допуская возможные злоупотребления со стороны работодателя при реализации своего исключительного права на привлечение работника к дисциплинарной ответственности, в том числе по надуманным основаниям.

Суд установил, что при решении об увольнении руководство ООО «Башнефть-розница» руководствовалась заключением служебного расследования, в правоохранительные органы для установления виновных лиц и для квалификации действий своих сотрудников ответчик не обращался. Соответственно, верно отметил суд, каких-либо доказательств, что при наложении дисциплинарного

¹ Апелляционное Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 28.12.2017 г. № 33–27282/2017. – <https://rospravosudie.com>.

взыскания на истца в виде увольнения, работодатель учитывал тяжесть совершенного проступка, и другие обстоятельства, при которых он был совершен, ответчиком не предоставлено. Не представлены такие доказательства в суд апелляционной инстанции.

В соответствии с ч. 1 ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение. Необходимо отметить то, что дача объяснений работником по поводу предъявленных ему претензий полномочным представителем работодателя является правом, но, не в коем случае, не обязанностью.

Так, при рассмотрении гражданского дела по иску ООО «Ареал Био» суд рассматривая требования истца установил, что работодателем нарушены положения ч. 1 ст. 193 ТК РФ об истребовании у работника письменных объяснений до применения к нему дисциплинарного взыскания. Однако, ответчиком данное требование трудового законодательства не соблюдено, все приказы изданы без соблюдения требований статьи 193 ТК РФ. Кроме того, ответчик с приказами о привлечении его к дисциплинарной ответственности не был ознакомлен. Акты о невозможности отобрать пояснения у ответчика составлены и заверены работниками истца, которые являются заинтересованными в исходе дела лицами¹.

В соответствии с ч. 1 ст. 51 Конституции РФ никто не обязан свидетельствовать против себя самого, своего супруга и близких родственников, круг которых определяется федеральным законом. Данное правило применимо и к случаям привлечения работников к дисциплинарной ответственности. В связи с этим, работник может отказаться от дачи объяснений по поводу предъявленных ему претензий в совершении дисциплинарного проступка. Отказ работника в данном случае не противоречит законодательству. Именно поэтому за отказ от дачи объяснений по поводу претензий полномочных представителей работодателя она рушении им трудовых обязанностей работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

К тому же, в соответствии с ч. 2 ст. 193 ТК РФ отказ работника от дачи объяснений по поводу предъявленных ему работодателем претензий о нарушении трудовых обязанностей не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

В случае, если работник отказывается дать объяснение ст. 193 ТК РФ содержит правило, согласно которому такой отказ должен быть оформлен соответствующим актом. Данный акт составляется полномочными представителями работодателя, с ним должен быть ознакомлен работник под роспись. Отказ от ознакомления с таким актом на практике оформляется еще одним актом. При этом в законодательстве не указано, какое количество работников должно подписать указанные акты. Для того, чтобы опровергнуть объяснения работника, необходимо как минимум показания двух свидетелей,

¹ Решение Советского районного суда г. Казани № 2–10041/2017 от 21.12.2017. – <https://rospravosudie.com>

подтверждающих несостоятельность его позиции. Но при этом работнику должно быть предложено ознакомиться с составленными представителями работодателя актами. Отказ работника от ознакомления с актами может до бесконечности оформляться новыми актами, составляемыми представителями работодателя. Хотя указанные акты не могут быть признаны допустимым доказательством в гражданском процессе.

Такие акты не имеют сведений о юридически значимых обстоятельствах, они лишь фиксируют факт отказа работника от дачи объяснений по поводу вменяемого ему дисциплинарного проступка.

Важным моментом при привлечении работника к дисциплинарной ответственности является соответствие примененной к работнику меры дисциплинарного взыскания совершенному им нарушению трудовых прав. Мера дисциплинарного взыскания по отношению к работнику, допустившему совершение дисциплинарного проступка, определяет полномочный представитель работодателя. Однако его решение должно быть законным и обоснованным. В решении работодателя о применении той или иной меры дисциплинарного взыскания должны быть приведены мотивы применения именно этой, а не другой меры дисциплинарного взыскания. Судебная практика исходит из того, что при избрании меры дисциплинарного взыскания, применяемой к работнику, должны быть соблюдены общие принципы юридической ответственности.

Так, например, в решении Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 06.10.2010 года указано: «при избрании полномочным представителем работодателя меры дисциплинарного взыскания, применяемой к работнику, должны быть соблюдены общие принципы юридической ответственности»¹.

Свердловский районный суд г. Перми в своем решении № 2–1880/2012 от 14.05.2012 года, указывает, что при применении к работнику дисциплинарного взыскания работодатель должен исходить из общих принципов юридической, а, следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм².

Данные принципы вытекают из содержания ст. 1, 2, 15, 17, 18, 19, 49, 50, 54, 55 Конституции РФ. К числу этих принципов отнесены справедливость, равенство, соразмерность, законность, гуманизм. В связи с чем, работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил дисциплинарный проступок. Также необходимо обратить внимание на то, что при избрании меры дисциплинарного взыскания учитывается тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении заявления о применении дисциплинарной ответственности будет установлено, что проступок

¹ Решение Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 06.10.2010. – <https://rospravosudie.com>.

² Решение Свердловского районного суда г. Перми № 2–1880/2012 от 14.05.2012. <https://rospravosudie.com>.

действительно имел место, но увольнение произведено без учета перечисленных обстоятельств, требования работника о снятии дисциплинарного взыскания подлежат удовлетворению. Однако в этом случае судебный орган, государственная инспекция труда не могут заменить меру дисциплинарного взыскания на более мягкую, например увольнение на выговор, так как применение дисциплинарного взыскания в соответствии с ч. 1 ст. 192 ТК РФ относится к исключительной компетенции полномочных представителей работодателя. В связи с изложенным признание судом или государственной инспекцией труда незаконными и (или) необоснованными части претензий работодателя по поводу нарушения работником трудовых обязанностей позволяет сделать вывод о несоответствии тяжести совершенного дисциплинарного проступка примененной мере дисциплинарного взыскания.

Например, при увольнении работника за прогул и отказ от дачи объяснений по поводу отсутствия на работе претензии по поводу отказа от дачи объяснений работником являются и незаконными, и необоснованными. В связи с чем, мера дисциплинарного взыскания в виде увольнения с работы может быть признана несоответствующей тяжести совершенного работником проступка, так как часть претензий, за которые производится увольнение работника, признается не соответствующими законодательству. Тем более, если будет установлено, что работник отсутствовал на работе по уважительным причинам, например, доставлял жену в родильный дом, но отказался сообщать причину отсутствия на работе работодателю. Такого основания, как отказ от сообщения причины отсутствия на работе, для увольнения работника в действующем законодательстве не существует. В связи с чем, работник должен быть восстановлен на работе с вытекающими из такого восстановления последствиями.

В соответствии с ч. 3 ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка.

Днем обнаружения проступка следует считать день, когда о его совершении стало известно непосредственному руководителю работника, даже если он не обладает правом приема и увольнения, о чем говорится в пункте 34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Непосредственный руководитель работника обязан довести сведения о совершенном дисциплинарном проступке до лица, пользующегося правом приема и увольнения, то есть правом применения дисциплинарных взысканий. Невыполнение данной обязанности непосредственным руководителем работника, не имеющим полномочий по привлечению к дисциплинарной ответственности, в течение месяца со дня, когда ему стало известно о совершении дисциплинарного проступка, исключает возможность применения к работнику на законных основаниях меры дисциплинарного взыскания. В подобной ситуации лицо, пользующееся правом приема и увольнения, может привлечь к дисциплинарной ответственности непосредственного руководителя работника, который не выполнил обязанность по своевременному сообщению информации о

совершенном дисциплинарном проступке. Таким образом, месячный срок является пресекательным для применения дисциплинарных взысканий.

В ч. 3 ст. 193 ТК РФ перечислены периоды, которые не подлежат включению в месячный срок, установленный для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. В этот срок не входят.

1. Время болезни работника. На время болезни работника течение месячного срока для наложения дисциплинарного взыскания приостанавливается. Болезнь работника подтверждается листком временной нетрудоспособности. По окончании болезни течение месячного срока для применения дисциплинарного взыскания продолжается.

2. Время пребывания работника в отпуске. На время пребывания работника в любом отпуске, в том числе и без сохранения заработной платы, течение месячного срока для применения дисциплинарного взыскания также приостанавливается. По окончании отпуска, а также в период между отпусками течение месячного срока для применения дисциплинарного взыскания продолжается. При этом не имеет правового значения окончание отпуска или отпусков в выходные дни. Месячный срок для применения дисциплинарного взыскания исчисляется в календарных днях. Поэтому выходные дни работника из него не исключаются, а следовательно, и не могут служить законным основанием для его приостановления.

3. Время, необходимое на учет мнения представительного органа работников при увольнении за нарушение трудовой дисциплины отдельных работников. В соответствии со ст. 373 ТК РФ приостановление месячного срока с целью учета мнения выборного профсоюзного органа возможно не более чем на 10 дней.

Перечень периодов, которые исключаются из месячного срока, установленного для применения дисциплинарных взысканий, является исчерпывающим.

В качестве примера следует привести апелляционное определение Брянского областного суда по иску гр. Гилюка Н.А. о признании незаконным приказа ПАО «МРСК Центра»-«Брянскэнерго» о привлечении его к дисциплинарной ответственности, в связи с нарушением сроков предусмотренных законодательством. Проводя анализ судом было указано, что истец в период с 13 июня 2017 года по 30 июня 2017 года находился в ежегодном оплачиваемом отпуске, в период с 5 июня 2017 года по 13 июня 2017 года находился на амбулаторном лечении, 4 и 5 июля 2017 – в отпуске без сохранения заработной платы, что подтверждается представленными ответчиком доказательствами (копии листка нетрудоспособности, заявления от 23 июня 2017 года, приказа от 3 июля 2017 года № 1976ло/БР), принятыми судебной коллегией в качестве новых доказательств по ст. 327.1 Гражданского процессуального кодекса РФ, предусмотренный ст. 193 Трудового кодекса РФ срок привлечения истца с момента выявления нарушений Правил внутреннего трудового распорядка

(22 мая 2017 года) по дате издания обжалуемого приказа (14 июля 2017 года) к дисциплинарной ответственности ответчиком не нарушен¹.

При исчислении месячного срока для привлечения работника к дисциплинарной ответственности необходимо учитывать, что некоторые дисциплинарные проступки, в частности прогулы, могут иметь длящийся характер. Длящийся дисциплинарный проступок и привлечение работника к дисциплинарной ответственности за его совершение может далеко выходить за рамки месячного срока, который будет исчисляться с момента обнаружения представителем работодателя совершения работником дисциплинарного проступка.

Решением Советского районного суда г. Владикавказа Республики Северная Осетия-Алания по делу № 2–811/11² был удовлетворен иск Бесаева Л.Л. к ГУЗ РКБ МЗ РСО-Алания о снятии дисциплинарного взыскания и компенсации морального вреда. Исковые требования мотивированы были тем, что наложенное дисциплинарное взыскание в виде выговора, было за якобы недобросовестное отношение к своим служебным обязанностям, а также грубое нарушение принципов медэтики и деонтологии. Содержание дисциплинарного проступка в данном случае было настолько абстрактным, что точную дату его обнаружения даже не удалось установить. В соответствии с требованиями ст.193 Трудового Кодекса РФ дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. Поскольку дата обнаружения проступка отсутствует, издание приказа о наложении дисциплинарного взыскания является неправомерным.

Применение к работнику дисциплинарного взыскания по истечении месячного срока со дня, когда представителю работодателя стало известно о совершении им дисциплинарного проступка, влечет за собой признание приказа (распоряжения) о привлечении работника к дисциплинарной ответственности незаконным и необоснованным. Работник, к которому мера дисциплинарной ответственности применена по истечении месячного срока со дня обнаружения работодателем совершенного им дисциплинарного проступка, в соответствии с ч. 3 ст. 193 ТК РФ считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

В связи с изложенным соблюдение месячного срока для применения к работнику дисциплинарного взыскания является одним из наиважнейших обстоятельств при привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

Часть 4 ст. 193 ТК РФ содержит еще одно правило для наложения дисциплинарного взыскания: оно не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка. Данный срок также является пресекательным. Поэтому уважительные причины, например, болезнь работника, пребывание его в отпуске не являются основанием для его

¹ Апелляционное Определение судебной коллегии по гражданским делам Брянского областного суда № 33–4895/2017 от 19.12.2017 г. – <https://rospravosudie.com>.

² Решение Советского районного суда г. Владикавказа Республики Северная Осетия-Алания по делу № 2–811/11. – <https://rospravosudie.com>.

приостановления или восстановления. Нахождение работника, совершившего дисциплинарный проступок, во временной нетрудоспособности, в отпуске в течение шести месяцев после совершения дисциплинарного проступка независимо от сроков его обнаружения лишают работодателя права применить к работнику дисциплинарное взыскание. Таким образом, истечение шестимесячного срока, в том числе и при обнаружении дисциплинарного проступка после указанного срока, не позволяет работодателю на законных основаниях привлечь работника к дисциплинарной ответственности. По истечении шести месяцев работник по общему правилу не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности независимо от того, когда работодателю стало известно о совершении им дисциплинарного проступка, так как данный срок исчисляется с момента совершения, а не обнаружения дисциплинарного проступка. Если приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности вынесен по истечении шести месяцев со дня совершения им дисциплинарного проступка, то он является незаконным и необоснованным. Работник, привлеченный к дисциплинарной ответственности по истечении шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, считается не имеющим дисциплинарного взыскания (Решение Тальменского районного суда Алтайского края № 2–320/2011 от 02.05.2011 г.¹; Кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда № 33–5172)².

Как уже отмечалось, наличие у работника временной нетрудоспособности, нахождение в отпуске не прерывает течение шестимесячного срока, по истечении которого к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, не может быть применено дисциплинарное взыскание. В период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске в ст. 81 ТК РФ запрещено применять дисциплинарное взыскание в виде увольнения с работы. Хотя в пределах шестимесячного срока в период временной нетрудоспособности и нахождения работника в отпуске, когда его течение не приостанавливается, к работнику могут быть применены другие меры дисциплинарных взысканий, в частности замечание и выговор.

Из правила о невозможности применения дисциплинарного взыскания по истечении шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка сделаны два исключения. В соответствии с ч. 4 ст. 194 ТК РФ дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка, выявленного по результатам ревизии, проверки хозяйственной деятельности или аудиторской проверки. В связи с чем, при проведении ревизии, проверки хозяйственной деятельности или аудиторской проверки с соблюдением действующего законодательства пресекательный срок установлен в два года со дня совершения дисциплинарного проступка. Однако и в

¹ Решение Тальменского районного суда Алтайского края № 2–320/2011 от 02.05.2011 г. – <https://rospravosudie.com>.

² Кассационное Определение Судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда № 33–5172. – <https://rospravosudie.com>.

рассматриваемой ситуации действует месячный срок применения дисциплинарного взыскания, который исчисляется со дня обнаружения дисциплинарного проступка. В данном случае днем обнаружения правонарушения следует считать день ознакомления любого представителя работодателя с актом ревизии, документами проверки финансово - хозяйственной деятельности, аудиторской проверки, в которых указано на совершение дисциплинарного проступка. Истечение же месячного срока со дня обнаружения дисциплинарного проступка, в том числе и до окончания пресекательного срока в два года, исчисляемого с момента совершения данного проступка, лишает работодателя права применить к работнику дисциплинарное взыскание.

В соответствии с ч. 5 ст. 193 ТК РФ за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Применение к работнику двух и более мер дисциплинарного взыскания за один дисциплинарный проступок позволяет признать приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности незаконным и необоснованным, а работника, привлеченного таким образом к дисциплинарной ответственности, следует считать не имеющим дисциплинарного взыскания. Полномочный государственный орган, проверяющий законность и обоснованность привлечения работника к дисциплинарной ответственности, при применении более одного дисциплинарного взыскания за один дисциплинарный проступок должен признать решение о наложении на работника дисциплинарных взысканий незаконным и необоснованным. Суду, государственной инспекции труда не предоставлено права избирать меру дисциплинарного взыскания, данное полномочие является прерогативой работодателя. Поэтому применение нескольких взысканий за один дисциплинарный проступок влечет признание решения о привлечении к дисциплинарной ответственности незаконным и необоснованным, а работника, привлеченного к дисциплинарной ответственности указанным образом, следует признавать не имеющим дисциплинарного взыскания.

В соответствии со ст. 195 ТК РФ полномочный представитель работодателя обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законодательства, условий договоров о труде и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников. В случае, если факты нарушений подтвердились, полномочный представитель работодателя обязан применить к указанным лицам, совершившим дисциплинарный проступок, дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения с работы. Невыполнение полномочным представителем данной обязанности позволяет представительному органу работников обратиться в суд с иском об обязан применить меры дисциплинарного взыскания. Однако и при привлечении указанных лиц к дисциплинарной ответственности применяются рассмотренные сроки, исключающие возможность наложения на работников независимо от занимаемой должности дисциплинарных взысканий.

В ч. 6 ст. 193 ТК РФ закреплено правило, согласно которому приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания

объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. Соблюдение данного срока возможно, когда работник присутствует на работе. Отсутствие работника, привлеченного к дисциплинарной ответственности на работе, позволяет работодателю ознакомить его с указанным приказом (распоряжением) в первый день выхода на работу, а также направить документ о применении дисциплинарного взыскания по месту жительства работника. Отказ работника подписать приказ (распоряжение) о применении к нему дисциплинарного взыскания влечет составление представителями работодателя соответствующего акта, который не является для работодателя допустимым доказательством для подтверждения отказа работника от ознакомления с приказом (распоряжением) о его привлечении к дисциплинарной ответственности, при этом лица, подписавшие указанный акт, могут быть привлечены в качестве свидетелей для подтверждения факта отказа работника от ознакомления с приказом (распоряжением) о наложении дисциплинарного взыскания. Отсутствие письменного документа, то есть данного акта, лишает работодателя права ссылаться на свидетельские показания для подтверждения соблюдения письменной формы ознакомления работника с приказом (распоряжением) о привлечении его к дисциплинарной ответственности. В свою очередь работник может использовать любые доказательства, в том числе составленный представителями работодателя акт, для подтверждения несоблюдения работодателем письменной формы его ознакомления с приказом (распоряжением) о привлечении к дисциплинарной ответственности. Срок для обжалования работником примененного к нему дисциплинарного взыскания должен исчисляться с момента, когда установлено ознакомление работника с приказом (распоряжением) о привлечении его к дисциплинарной ответственности. При этом работодатель обязан вручить работнику по его требованию копию приказа (распоряжения) о применении к нему дисциплинарного взыскания. Невыполнение работодателем данной обязанности является уважительной причиной пропуска срока для обращения в суд, так как составить заявление с помощью представителей работник может лишь при наличии у него указанной копии. Пропущенный в связи с несвоевременным вручением копии приказа о наложении дисциплинарного взыскания срок обращения за судебной защитой должен быть восстановлен КТС или судом.

В анализируемом законодательстве отмечено, что лица, привлекаемые к дисциплинарной ответственности, имеют право обжаловать соответствующие акты о привлечении к ней. Работник имеет право обжаловать дисциплинарное взыскание в комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в государственную инспекцию труда, а гражданский служащий может обжаловать дисциплинарное взыскание либо в комиссию государственного органа по служебным спорам, либо в суд (досудебное урегулирование спора не является обязательным).

2.2 Пути совершенствования законодательства в сфере применения дисциплинарной ответственности

Дисциплина труда является неотъемлемой частью трудового процесса, поскольку от нее зависит результативность деятельности работодателя, достижение им своих, например, предпринимательских целей. Поэтому Трудовой кодекс РФ определяет дисциплину труда как обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Результат соблюдения дисциплины труда оценивается работодателем либо в виде поощрения работников за успехи в работе, либо применения к ним мер дисциплинарной ответственности. Правила и возможности реализации последней регламентированы ТК РФ. Однако, как показывает правоприменительная практика, законодательные нормы не всегда соблюдаются работодателем. Это обусловлено различными причинами, в первую очередь игнорированием работодателем установленного законом порядка применения дисциплинарных взысканий (мер дисциплинарной ответственности). Кроме того, нормы ТК РФ содержат множество пробелов, что позволяет по-разному их толковать. Ликвидировать несовершенство правового регулирования были призваны руководящие разъяснения Верховного Суда РФ¹, которые содержатся в ПП ВС РФ № 2, однако многие из них касаются дисциплинарных увольнений. Согласно же ч. 1 ст. 192 ТК РФ, помимо «увольнений по соответствующим основаниям» (за совершение дисциплинарного проступка), к дисциплинарным взысканиям отнесены замечание и выговор.

Итак, за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять дисциплинарные взыскания. В рамках дисциплинарной ответственности, как общей, так и специальной, не установлено исчерпывающего перечня дисциплинарных проступков, соответственно, нет четких указаний какое дисциплинарное взыскание соответствует каждому дисциплинарному проступку. Поэтому вопрос о том, какое конкретно дисциплинарное взыскание применить к работнику и применять ли вообще, решается работодателем по собственному усмотрению. Исключением из общего правила является дисциплинарное взыскание в виде увольнения, поскольку в ч. 3 ст. 192 ТК РФ указаны конкретные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, являющиеся дисциплинарными взысканиями, то есть обозначены составы дисциплинарных проступков. Но и в части применения указанных дисциплинарных увольнений

¹ Лукьянова, С.А. Проблемы правового регулирования дисциплинарной ответственности работника / С.А. Лукьянова // Симбирский научный вестник. – 2015. – № 2. – С. 83.

имеются сложности, обусловленные «неточностями формулировок правовых норм, что допускает вариативность их толкования»¹.

К нарушениям трудовой дисциплины, являющимся дисциплинарными проступками, Пленум ВС РФ № 2 от 17 марта 2004 года относит, в частности:

– отсутствие работника без уважительных причин на работе или на рабочем месте;
– отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 ТК РФ), так как в силу заключенного с работником трудового договора он обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие у работодателя правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ);

– отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

Понятно, что данный перечень дисциплинарных проступков не является исчерпывающим, поэтому работодатель имеет возможность им не ограничиваться. Однако, по нашему мнению, данный подход никак не согласуется ни с ТК РФ, ни с разъяснениями Верховного Суда РФ, содержащимися в указанном постановлении. В частности, с тем, что при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), а Верховный Суд РФ добавляет также учет предшествующего поведения работника и его отношение к труду. Так каким же должно быть решение работодателя, если работник опоздал впервые без уважительных причин на работу, например, на 15 минут? С одной стороны, у работодателя есть право применить дисциплинарное взыскание в виде, к примеру, замечания, так как работник отсутствовал на работе. С другой стороны, можно ли в данном случае говорить о тяжести совершенного проступка, тем более если работник ранее не был замечен в нарушении трудовой дисциплины. Думаем, по данному поводу Верховный Суд РФ должен дать правоприменителю настоятельные рекомендации, заключающиеся в невозможности привлечь работника при изложенных обстоятельствах к дисциплинарной ответственности.

Возможен и другой подход к решению указанной проблемы - сформулировать в ТК РФ понятия «замечание» и «выговор», указав также, за какие конкретно правонарушения они применяются. Основой для определения соответствующих категорий может служить следующая позиция: замечание – выражение осуждения поведения работника со стороны работодателя, высказывание работодателем в отношении работника критики, а выговор – выраженная работодателем официальная отрицательная оценка поведения работника, сообщаемая работнику

¹ Ломакина, Л.А. Некоторые проблемы применения законодательства о дисциплинарной ответственности / Л.А. Ломакина // Журнал российского права. – 2017. – № 10. – С. 104–110.

в более категоричной и жесткой форме по сравнению с замечанием, применяемые в порядке, установленном законом¹.

Возвращаясь к основанию применения мер дисциплинарной ответственности – дисциплинарному проступку, стоит заметить, что законодатель сузил его понятие, не соотнес его с трудовым правонарушением, таким образом, уменьшил круг оснований привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Данный подход, безусловно, улучшает положение работника. С другой же стороны, правоприменительная практика указывает на применение мер дисциплинарной ответственности в любом случае, без учета закрепленного в ч. 1 ст. 192 ТК РФ понятия дисциплинарного проступка. Поэтому, по нашему мнению, правильнее говорить не о нарушении работником возложенных на него трудовых обязанностей, а о нарушении обязанностей по трудовому правоотношению. Это доказывается установленным законом перечнем трудовых обязанностей работника (ст. 21 ТК РФ), в соответствии с которым работник, будучи субъектом трудового правоотношения, обязан не только добросовестно исполнять трудовые обязанности по заключенному с ним трудовому договору, но и другие обязанности по трудовому правоотношению. В данной связи предлагаем следующее определение понятия дисциплинарного проступка, под которым следует понимать виновное, противоправное деяние работника, заключающееся в неисполнении или ненадлежащем исполнении им обязанностей как субъекта трудового правоотношения, за совершение которого он может либо должен быть привлечен к дисциплинарной ответственности с применением санкций, закрепленных в ТК РФ.

Необходимо отметить, что имеются сложности в привлечении работника к дисциплинарной ответственности, не всегда обусловленные, на наш взгляд, проблемами правового регулирования. На работодателе лежит бремя доказывания совершения работником дисциплинарного проступка, что и приводит к определенным затруднениям. Это обусловлено следующими причинами: трудность доказывания отсутствия уважительных причин, а также факта недобросовестного или некачественного исполнения трудовых обязанностей; нечеткость закрепленных в трудовом договоре или должностных инструкциях трудовых обязанностей; отсутствие фиксации рабочего времени (начало перерыва в течение рабочего дня, время ухода с работы и др.).

Безусловно, принятию решения о привлечении работника к дисциплинарной ответственности предшествует служебное разбирательство и квалификация нарушения (дисциплинарного проступка). Дисциплинарные взыскания должны применяться в зависимости от вины работника, уважительных или неуважительных причин неправомерного поведения, а также наличия смягчающих обстоятельств. Однако ТК РФ не устанавливает ни перечня обстоятельств, исключающих дисциплинарную ответственность, ни перечня

¹ Фарафонтова, Е.Л. Проблемы реализации гарантий прав работника при заключении трудового договора в аспекте изменений законодательства / Е.Л. Фарафонтова // Российский юридический журнал. – 2016. – № 4. – С. 193–198.

смягчающих вину обстоятельств, которые бы повлияли на квалификацию правонарушения. Считаем, что такой законодательный подход идет в разрез с целями и задачами трудового законодательства, закрепленными в ст. 1 ТК РФ. Поэтому было бы логичным даже на уровне Верховного Суда РФ по поводу обстоятельств, смягчающих вину работника, совершившего дисциплинарный проступок, дать соответствующие разъяснения, предложив хотя бы их примерный перечень.

У работодателя, кроме возможности привлечения работника к дисциплинарной ответственности, имеются другие рычаги влияния на недобросовестного работника, в частности, применить меры дисциплинарного воздействия, в качестве примера которых можно привести общественное порицание. Но практика показывает, что чаще всего видами дисциплинарного воздействия выступают такие, которые связаны с лишением работника некоторых прав в виде наказания (депремирование, предоставление отпусков в осенне-зимний период, лишение или снижение вознаграждения по итогам работы организации за год, надбавок, доплат, назначение внеочередной аттестации)¹.

Правоприменительная практика зачастую встает на сторону работодателя, и основывается на положениях внутренней документации организации (должностные инструкции, Правила внутреннего трудового распорядка, Положения об оплате труда работникам). Так, судебная коллегия по гражданским делам Рязанского областного суда оставила апелляционную жалобу гр. Шкель А.А. о признании незаконными приказов Акционерного общества «Точинвест» о применении дисциплинарного взыскания и отмены приказов о лишении ее 50 % премии, без удовлетворения. В качестве обоснования своих доводов истец утверждала, что ей было поручено провести эксперименты, которую она выполняла впервые, разъяснений и указаний со стороны руководства не было, не были выделены ресурсы для ведения данной работы. Кроме того, работа с экспериментами в цехе не обуславливается трудовым договором, поскольку меняются условия труда, и она инженер технолог КТО, а не инженер технолог цеха ДМО².

Разрешая спор, суд первой инстанции, дав оценку собранным по делу доказательствам в соответствии со ст. 67 ГПК РФ, в том числе показаниям допрошенных в ходе слушания дела свидетелей, и с учетом требований закона, правомерно пришел к выводу об отказе Шкель А.А. в удовлетворении заявленных ею требований об отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания, поскольку у ответчика имелись основания для привлечения ее к дисциплинарной ответственности за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, так

¹ Ломакина, Л.А. Совершенствование российского законодательства о дисциплинарной ответственности на государственной гражданской службе / Л.А. Ломакина // Журнал российского права. – 2016. – № 7. – С. 112–120.

² Апелляционное Определение Судебной коллегии по гражданским делам Рязанского областного суда № 33–2859/2017 от 20.12.2017 г. – <https://rospravosudie.com>.

как факт совершения истцом вменяемого ему проступка нашел подтверждение в процессе судебного разбирательства и не был опровергнут истцом.

Доводы апелляционной жалобы о незаконности наложения дисциплинарного взыскания, были предметом исследования в суде первой инстанции и не нашли своего подтверждения, порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, в том числе срок применения дисциплинарного взыскания, ответчиком соблюдены, при наложении взыскания учтены тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. По фактам ненадлежащего исполнения должностных обязанностей у истца были истребованы и получены объяснения, избранный ответчиком вид дисциплинарного взыскания предусмотрен действующим трудовым законодательством.

Отказывая Шкель А.А. в удовлетворении требований об отмене приказа, взыскании недополученной заработной платы, суд исходил из того, что премия, которую просил взыскать истец, является выплатой стимулирующего характера, не относящейся к обязательной выплате, предусмотренной системой оплаты труда. Выплата премии, а также установление ее размера является правом, а не обязанностью работодателя. Документы, устанавливающие систему премирования, в качестве одного из критериев начисления премии могут предусматривать наличие у работника дисциплинарных взысканий. Установление зависимости права на премию от надлежащего выполнения трудовых обязанностей и невыплата премии в случае невыполнения подобного условия премирования не являются нарушением прав. Основанием для невыплаты премии может являться как наличие у работника дисциплинарного взыскания, так и сам факт нарушения им трудовой дисциплины, если это предусмотрено системой премирования.

В другом случае суд отметил, что статьей 192 ТК РФ закреплено, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания, к которым относятся: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. Перечень видов дисциплинарных взысканий является исчерпывающим и лишение премии в него не входит. Таким образом, лишение премии не является мерой дисциплинарного взыскания, в связи с чем, со стороны работодателя не требуется соблюдение положений ст. 193 ТК РФ, предусматривающей порядок применения дисциплинарных взысканий¹.

Что же касается проведения внеочередной аттестации как меры дисциплинарного воздействия, то ее законность напрямую зависит от локального регулирования. Если же в Положении о проведении аттестации, принятом у работодателя, такая мера не предусмотрена, то не будет обоснованным и проведение внеочередной аттестации в отношении недобросовестного работника. Ни в теории трудового права, ни на практике не сложилось единой позиции по

¹ Апелляционное Определение Судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда № 33–8580/2017 от 20.12.2017 г. – <https://rospravosudie.com>.

поводу депремирования за совершение дисциплинарного проступка. Одни эксперты считают, что такая практика возможна, но только в случае, если основания для этого четко прописаны в локальных актах работодателя. Другие считают, что нарушения трудовой дисциплины, не повлиявшие на выполнение производственных показателей, не могут служить основанием для отказа в выплате премии. Третьи же считают данный подход дискриминационным по отношению к работникам, добросовестно выполняющим свою трудовую функцию. Каждая точка зрения не лишена логики и имеет право на существование. Но, по нашему мнению, если на практике работодатели в локальных актах закрепляют премию в качестве составной части заработной платы, а не как выплаты за достижение определенных показателей, то также как в случае установления доплат и надбавок в трудовом договоре работника, работодатели не могут лишить работника премиальных, то есть изменить определенное сторонами условие трудового договора об оплате труда.

Ограниченность сроков привлечения к дисциплинарной ответственности также осложняет использование правового механизма обеспечения дисциплины труда и не исключает возможность злоупотребления работниками права.

В практике привлечения работников к дисциплинарной ответственности встречаются случаи злоупотребления работниками правом. В частности, при выявлении факта совершения проступка работник незамедлительно, как правило до истребования от него письменного объяснения, уходит на больничный, который в том числе может длиться шесть месяцев и более. Либо лицо с семейными обязательствами, которое осуществило выход из отпуска по уходу за ребенком до трех лет на работу до достижения ребенком трехлетнего возраста и совершившее дисциплинарный проступок, вновь уходит в соответствующий отпуск, что также возможно в самые оперативные сроки. Соответственно, в случае истечения шести месяцев с момента совершения, выявления проступка на момент прекращения временной трудоспособности либо выхода из отпуска работодатель не имеет возможности воспользоваться правом привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Устранение данного злоупотребления возможно посредством дополнения абзаца 4 ст. 193 ТК РФ условием аналогичным по содержанию с абзацем 3 ст. 193 ТК РФ о том, что в указанный срок также не включается время «болезни работника, пребывания его в отпуске».

Выводы по разделу 2.

Таким образом, при привлечении работника к дисциплинарной ответственности, которая заключается в применении к нему дисциплинарных взысканий, доказыванию подлежат следующие юридически значимые обстоятельства:

– наличие у лица, применившего дисциплинарное взыскание, полномочий по привлечению работников к дисциплинарной ответственности;

- совершение дисциплинарного проступка, доказывание которого связано с соблюдением правила об исполнении работодателем обязанности по истребованию у работника соответствующих объяснений и реализацией работником корреспондирующего данной обязанности права по даче такого объяснения;
- соблюдение сроков применения дисциплинарных взысканий, исчисляемых с момента совершения дисциплинарного проступка и даты его обнаружения представителем работодателя;
- соответствие тяжести совершенного работником дисциплинарного проступка примененной к нему мере дисциплинарного взыскания;
- применение дисциплинарного взыскания, предусмотренного федеральным законом, уставами и положениями о дисциплине работников, утвержденными Правительством РФ;
- применение за каждый дисциплинарный проступок только одного дисциплинарного взыскания.

Недоказанность каждого из перечисленных обстоятельств позволяет признать решение о привлечении работника к дисциплинарной ответственности незаконным и (или) необоснованным, а работника не имеющим дисциплинарного взыскания.

Имеются сложности в привлечении работника к дисциплинарной ответственности, не всегда обусловленные, на наш взгляд, проблемами правового регулирования. На работодателе лежит бремя доказывания совершения работником дисциплинарного проступка, что и приводит к определенным затруднениям. Это обусловлено следующими причинами: трудность доказывания отсутствия уважительных причин, а также факта недобросовестного или некачественного исполнения трудовых обязанностей; нечеткость закрепленных в трудовом договоре или должностных инструкциях трудовых обязанностей; отсутствие фиксации рабочего времени (начало перерыва в течение рабочего дня, время ухода с работы и др.).

Нормы ТК РФ, регламентирующие вопросы применения мер дисциплинарной ответственности, должны соответствовать целям и задачам трудового законодательства – установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работников и работодателей; создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений. Поэтому обозначенные в данном исследовании отдельные проблемы правового регулирования дисциплинарной ответственности должны быть учтены законодателем при реформировании трудового законодательства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Правовое понятие «дисциплинарная ответственность работника» состоит из трех юридически значимых обстоятельств: совершения работником дисциплинарного проступка, наличия у полномочного представителя работодателя права применить предусмотренные законодательством меры дисциплинарного взыскания, наличия обязанности работника претерпеть установленные законодательством за совершение дисциплинарного проступка неблагоприятные последствия.

На практике часто возникают разногласия, связанные с отсутствием точного определения понятия трудовых обязанностей ТК РФ, за нарушение которых наступает дисциплинарная ответственность. На наш взгляд, необходимо законодательно закрепить понятие трудовых обязанностей. К примеру, это можно сделать путем дополнения статьи 192 Трудового кодекса РФ «примечанием».

Закрепить предлагаем следующую формулировку: под трудовыми обязанностями следует понимать обязанности, возложенные на субъект трудовых отношений в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами и трудовым договором.

Таким образом, статья 192 ТК РФ, по нашему мнению, должна иметь следующее содержание: под дисциплинарным проступком следует понимать виновное противоправное действие либо бездействие субъекта трудового правоотношения, выразившееся в неисполнении или ненадлежащем исполнении возложенных на него трудовых обязанностей. Полагаем, что имеется необходимость закрепления именно этой формулировки в ст. 192 ТК РФ, поскольку она отражает основные, существенные свойства (признаки) дисциплинарного проступка максимально точно и в то же время достаточно лаконична. При этом, несомненно, требуется законодательное закрепление дефиниции понятия «трудовых обязанностей». Либо же, как вариант, вместо слов «трудовые обязанности» закрепить «обязанности по трудовому отношению».

Предоставление работодателю права избирать вид дисциплинарной ответственности с учетом личности работника, его личной мотивации, безусловно, снизит количество фактов нарушения дисциплины труда, как среди уже привлеченных к дисциплинарной ответственности работников, так и среди иных работников компании.

Отсутствие разнообразия мер дисциплинарной ответственности при нарушении трудовой дисциплины (в случаях, если это не грубое нарушение трудовых обязанностей) приводит к единственно закрепленному на законодательном уровне негативному для работника последствию и потенциально возможному для реализации праву работодателя на расторжение трудового договора на основании ч. 5 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Кроме того, если обозначить целью института дисциплинарной ответственности не чистку кадров, а обеспечение дисциплины труда и

возможность грамотного управления кадрами посредством использования правовых механизмов, то угроза расторжения трудового договора и его расторжение по инициативе работодателя не будет являться адекватным способом достижения необходимого результата.

Диспозиция нормы ст. 192 ТК РФ содержит ряд относительных критериев, предполагающих различные варианты подходов к вопросу наличия оснований для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Содержащиеся в ст. 192 ТК РФ понятия: вина работника, тяжесть проступка, обстоятельства при которых проступок был совершен, предшествующее поведение работника, должны быть учтены работодателем при применении взыскания. Между тем, законодателем они не раскрыты, четко определенных критериев не содержат, при этом судебная практика при анализе обстоятельств, исключающих либо смягчающих вину работника, разнообразна. Соответственно, работодатель при наличии малейших сомнений в вопросе возможности доказывания обоснованности привлечения работника к дисциплинарной ответственности в целях оптимального использования трудовых ресурсов взыскание не применяет.

Имеются сложности в привлечении работника к дисциплинарной ответственности, не всегда обусловленные, на наш взгляд, проблемами правового регулирования. На работодателе лежит бремя доказывания совершения работником дисциплинарного проступка, что и приводит к определенным затруднениям. Это обусловлено следующими причинами: трудность доказывания отсутствия уважительных причин, а также факта недобросовестного или некачественного исполнения трудовых обязанностей; нечеткость закрепленных в трудовом договоре или должностных инструкциях трудовых обязанностей; отсутствие фиксации рабочего времени (начало перерыва в течение рабочего дня, время ухода с работы и др.).

В ряде случаев работодатель, привлекая работников к дисциплинарной ответственности, имеет цель достичь временный показательный эффект. Расширение перечня оснований автоматического снятия дисциплинарных взысканий имел бы в подобных случаях положительный эффект. В настоящее время согласно ст. 194 ТК РФ работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания в случае, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания он не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. При этом, до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников. То есть работодателю для снятия взыскания необходимо иметь основания и соблюсти определенный порядок для исключения факта-состояния. Между тем, если после применения взыскания по инициативе или с согласия работодателя работник будет поощрен либо будут улучшены условия его труда, предусмотренные трудовым договором, логично говорить об отсутствии претензий у работодателя к трудовой деятельности работника. В свою очередь, поощрение либо изменение условий его труда

предполагает определенный порядок оформления, и автоматическое снятие взыскания в данных случаях, с одной стороны будет мотивировать работника на плодотворный труд для достижения указанных благ, с другой - оптимизирует трудовозатраты работодателя на кадровый документооборот.

Конкретизация понятий и сроков, предусмотренных положениями Трудового кодекса РФ о дисциплине труда, а также внедрение оснований для автоматического снятия дисциплинарных взысканий будут способствовать формированию более эффективной правоприменительной практики. Многовариантность видов дисциплинарных взысканий способна расширить возможности работодателя по достижению высоких показателей дисциплины труда за счет обеспечения индивидуального подхода при избрании меры дисциплинарной ответственности. При этом закрепление широкого спектра видов дисциплинарных взысканий возможно на законодательном либо локальном уровне, в случае предоставления работодателю права на издание соответствующих нормативных актов с учетом специфики бизнес-процессов компании, условий труда работников и действующей у работодателя системы управления персоналом.

Что касается государственных гражданских служащих, то они могут привлекаться за нарушение служебной дисциплины к дисциплинарной ответственности, которая предусмотрена законом, регулирующим правовой статус государственных гражданских служащих.

Существуют определенные нормативные правовые акты, которые регулируют данный вид ответственности, тем самым указывая на специфику рассматриваемых правоотношений. Но федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" гласит и о том, что уполномоченные лица могут руководствоваться также нормами трудового законодательства.

Дисциплина государственных гражданских служащих подразумевает под собой соблюдение определенного служебного распорядка, предусмотренного только лишь нормативными правовыми актами федерального уровня и (или) нормативно – правовыми актами государственного органа. Неприемлемыми же являются различные соглашения и коллективные договоры, которые распространены в сфере, касаемой трудовой дисциплины.

Одним из наиболее важных условий, прежде чем будет применено дисциплинарное взыскание, является обязательное наличие письменного объяснения государственного гражданского служащего. Является обязательным проведение служебной проверки, по каждому случаю совершения государственным служащим дисциплинарного проступка.

Таким образом, дисциплинарные взыскания, рассматриваемые в отношении государственных гражданских служащих имеют свою специфику, которая связана с особым родом деятельности данной категории лиц. С помощью различных видов дисциплинарных взысканий государство контролирует деятельность государственных гражданских служащих, а также следит за правомерным исполнением обязанностей, возложенных на них.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Законодательно-нормативные документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – 04 августа.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195–ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 декабря.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 декабря. – № 256.
4. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202–1 «О прокуратуре Российской Федерации» // Российская газета. – 1995. – 25 ноября. – № 229.
5. Федеральный закон от 21.07.1997 г. № 114–ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» // Российская газета. – 1997. – 31 июля. – № 146.
6. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе» // Собрание законодательства РФ. – 2004. – 02 августа. – № 31. – Ст. 3215.
7. Закон РФ от 26 июня 1992 г. № 3132–1 «О статусе судей в Российской Федерации» // Российская юстиция. – 1995. – № 11.
8. Указ Президента РФ от 16.11.1998 № 1396 «Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации» // Российская газета. – 1998. – 25 ноября. – № 224.
9. Постановление Правительства РФ от 21.09.2000 № 70 «Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2000. – 02 октября. – № 40. – Ст. 3965.
10. Постановление Госкомтруда СССР от 20 июля 1984 г. № 2132 «Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций» // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР. – 1985. – № 1.
11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». - <http://www.consultant.ru>

2 Материалы судебной практики

12. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2004. – 08 апреля. – № 72.
13. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 28.12.2017 г. № 33–27282/2017. – <https://rospravosudie.com>.
14. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Рязанского областного суда от 20.12.2017 г. № 33–2859/2017. – <https://rospravosudie.com>.

15. Решение советского районного суда г. Казани от 21.12.2017 г. № 2–10041/2017. – <https://rospravosudie.com>.
16. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Брянского областного суда от 19.12.2017 г. № 33–4895/2017. – <https://rospravosudie.com>.
17. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда от 20.12.2017 г. № 33–8580/2017. – <https://rospravosudie.com>.
18. Кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда 21.11.2015 г. № 33–5172. – <https://rospravosudie.com>.
19. Решение Свердловского районного суда г. Перми от 14.05.2012 г. № 2–1880/2012. – <https://rospravosudie.com>.
20. Решение Советского районного суда г. Владикавказа Республики Северная Осетия-Алания от 12.04.2015 г. № 2–811/15. – <https://rospravosudie.com>.
21. Решение Тальменского районного суда Алтайского края от 02.05.2011 г. № 2–320/2011. – <https://rospravosudie.com>.
22. Решение Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 06.10.2010 г. № 3–1321/2010. – <https://rospravosudie.com>.

3 Научная и учебная литература

23. Абрамов, И.А. К вопросу правового регулирования дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих / И.А. Абрамов // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2015. – № 2. – С. 145–147.
24. Бондаренко, М.В. Правовое регулирование труда муниципальных служащих: автореферат дисс... . канд. юрид. наук / М.В. Бондаренко. – Екатеринбург, 2012. – 20 с.
25. Братановский, С.Н. Проблемы совершенствования муниципальной службы в России: учеб. пособие / С.Н. Братановский. – М.: Наука, 2012. – 280 с.
26. Булавкин, А.А. Понятие и значение дисциплинарной ответственности / А.А. Булавкин // Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института. – 2014. – № 2. – С. 23–27.
27. Буянова, М.О. Трудовое право / М.О. Буянова. – М.: РГ-Пресс, 2015. – 490 с.
28. Вырупаева, Т.В. Формирование системы критериальной оценки деятельности государственных и муниципальных служащих / Т.В. Вырупаева // Известия Иркутской государственной экономической Академии. – 2010. – № 17. – С. 26–31.
29. Гасанова, К.К., Трудовое право / К.К. Гасанова. – 4-е изд. – М.: Юрайт, 2012. – 503 с.
30. Гейхман, В.Л. Трудовое право: учебник / В.Л. Гейхман. – М.: Юрайт, 2015. – 407 с.

31. Грибовский, В.М. Государственное устройство и управление Российской империи. – Одесса: Техник, 1912. – <http://www.twirpx.com/file/570396/>.
32. Гришковец, А.А. Государственная гражданская служба / А.А. Гришковец. – М.: Издательство «Дело и сервис», 2015. – 696 с.
33. Дзарасов, М.Э. К вопросу о трудовом правонарушении и дисциплинарной ответственности за его совершение / М.Э. Дзарасов // Гражданин и право. – 2013. – № 5. – С. 37–39.
34. Дисциплина труда, поощрение и дисциплинарная ответственность муниципального служащего / под ред. Е.С. Шугриной. – М.: Закон и право, 2012. – 150 с.
35. Добробаба, М.Б. Проблема определения правовой природы дисциплинарных правоотношений в служебном праве / М.Б. Добробаба // Административное право и процесс. – 2012. – № 5. – С. 18–20.
36. Добробаба, М.Б. Проблема понимания дисциплинарного проступка в служебном праве / М.Б. Добробаба // Административное право и процесс. – 2011. – № 5. – С. 32–34.
37. Зарипова, З.Н. Трудовое право: учебник / З.Н. Зарипова. – М. : Юрайт, 2018. – С. 217.
38. Иванчина, Ю.В. Проблемы реализации функции администрирования (управления) в трудовом праве посредством закрепления прав и обязанностей работника и работодателя / Ю.В. Иванчина // Вестник ЮУрГУ. – 2016. – Т. 16. – № 3. – С. 69–75.
39. Кузьмин, И.А. Юридическая ответственность и ее реализация: учеб. пособие / И. А. Кузьмин. – Иркутск : Изд-во ИГУ, 2013. – 219 с.
40. Лукьянова, С.А. Проблемы правового регулирования дисциплинарной ответственности работника / С.А. Лукьянова // Симбирский научный вестник. – 2015. – № 2. – С. 83–89.
41. Ломакина, Л.А. Некоторые проблемы применения законодательства о дисциплинарной ответственности / Л.А. Ломакина // Журнал российского права. – 2017. – № 10. – С. 104–110.
42. Ломакина, Л.А. Совершенствование российского законодательства о дисциплинарной ответственности на государственной гражданской службе / Л.А. Ломакина // Журнал российского права. – 2016. – № 7. – С. 112–120.
43. Медведева, М.В. К вопросу о прохождении службы в таможенных органах Российской Федерации / М.В. Медведева. – СПб: Издательство: Санкт-Петербургский имени В.Б. Бобкова филиал ГОУВПО «Российская таможенная академия», 2016. – 162 с.
44. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка: Ок. 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов; Под ред. проф. Л. И. Скворцова. – 28-е изд., перераб. – М.: ООО «Издательство «Мир и Образование»: ООО «Издательство Оникс», 2012. – 1376 с.
45. Певцова, Е.А. Трудовое право: учебник / Е.А. Певцова. – М.: Юстиция, 2017. – 206 с.

46. Петросян, М.А. Дисциплинарная ответственность в Российской Федерации / М.А. Петросян // Юридические науки: проблемы и перспективы: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2015 г.). – Казань: Бук, 2015. – С. 162–165. – <https://moluch.ru/conf/law/archive/141/8030/>.

47. Полетаев, Ю.Н. Трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение по новому Трудовому кодексу РФ / Ю.Н. Полетаев // Трудовое право. – 2002. – № 3. – С. 68–72.

48. Потапова, Н.Д. Дисциплинарная ответственность: понятие и признаки / Н.Д. Потапова // Современное общество и власть. – 2017. – № 2. – С. 111–114.

49. Рузаева, Е.М. Трудовые обязанности работника как самостоятельная юридическая категория / Е.М. Рузаева // Труды Оренбургского института (филиала) Московской государственной юридической академии. – 2016. – № 27. – С. 99–103.

50. Савин, В.Т. К вопросу о месте в системе трудового права норм, регулирующих материальную ответственность сторон трудового договора / В.Т. Савин // Пробелы в российском законодательстве. – 2013. – № 4. – С. 113–118.

51. Селянин, А.В. Дисциплина труда, трудовой распорядок / А.В. Селянин. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2015. – 458 с.

52. Смоленский, М.Б. Трудовое право Российской Федерации / М.Б. Смоленский, Н.Г. Мажинская. – М.: Наука-Пресс, Дашков и Ко, 2016. – 384 с.

53. Стариков Ю.Н. Государственная служба в Российской Федерации: Теоретико-правовое регулирование / Ю.Н. Стариков. – М.: ВГУ, 1997. – 516 с.

54. Старцева, С.В. Установление дисциплинарной ответственности за дисциплинарные проступки / С.В. Старцева, А.И. Чалоян // Вестник молодых ученых СГЭУ. – 2017. – № 1. – С. 218–221.

55. Сыроватская, Л.А. Трудовое право: Учебник / Л.А. Сыроватская. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 1998. – 232 с.

56. Тимофеева, И.В. Предложения по совершенствованию правового регулирования порядка прохождения государственной службы в таможенных органах Российской Федерации / И.В. Тимофеева, А.А. Тимофеева // Научная сессия ГУАП: сборник докладов (Санкт-Петербург, 11–15 апреля 2016 г.). – СПб: Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения, 2016. – С. 314–320.

57. Туалиев, И.Х. Особенности оснований и видов дисциплинарной ответственности сотрудников и государственных гражданских служащих таможенных органов Российской Федерации: теоретико-правовой анализ / И.Х. Туалиев // Экспертное мнение: сборник статей Международной научно-практической конференции (17 ноября 2017 г.). В 2 частях. – Пенза: Наука и Просвещение, 2017. – С. 172–176.

58. Хагба, М.Б. Дисциплинарная ответственность: понятие, основания возникновения / М.Б. Хагба // Молодой ученый. – 2017. – № 22. – С. 362–366. – <https://moluch.ru/archive/156/44084/>.

59. Фарафонтова, Е.Л. Проблемы реализации гарантий прав работника при заключении трудового договора в аспекте изменений законодательства / Е.Л. Фарафонтова // Российский юридический журнал. – 2016. – № 4. – С. 193–198.