

Министерство образования науки и Российской Федерации
Филиал федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования «Южно-Уральский государственный
университет (национальный исследовательский университет)» (НИУ)
в г. Златоусте
Факультет «Сервиса, экономики и права»
Кафедра «Экономика и право»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Рецензент, зав. кафедрой
_____/ Гусева Т.И./
« ____ » _____ 20__ г.

«ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ»

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ЮУРГУ – 40.03.01.2021.062 ВКР

Руководитель работы,
к.ю.н., доцент
_____/Терегулова А.А./
« ____ » _____ 20__ г.

Нормоконтролер,
к.ю.н., доцент
_____/Терегулова А.А./
« ____ » _____ 20__ г.

Автор работы
студент группы ДО-551
_____/Фаизов Т.З./
« ____ » _____ 20__ г.

Златоуст 2021 г.

Министерство образования науки и Российской Федерации
Филиал федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный
университет (национальный исследовательский университет)» (НИУ)
в г. Златоусте
Факультет «Сервиса, экономики и права»
Кафедра «Экономика и право»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
_____/Т.И. Гусева/
«__»
_____ 2021 г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студентки

Фаизов Тимур Зуфарович

Группа ДО-551

1 Тема работы Дисциплинарные взыскания утверждена приказом по университету от 26 апреля 2021 г. № 714-13/12

2 Срок сдачи студентом законченной работы 14 июня 2021 г.

3 Исходные данные к работе:

Трудовой кодекс Российской Федерации, нормативно-правовые акты; учебники по гражданскому праву для высших учебных заведений (под ред. Яркова, Треушникова, Осиповой), статьи из периодических изданий, журналов «Гражданское право», «Правоведение», «Российской газете».

4 Перечень вопросов, подлежащих разработке:

Общественные отношения, возникающие в связи с совершением дисциплинарных правонарушений, применением мер дисциплинарной ответственности к работникам и разрешением трудовых споров, связанных с дисциплинарной ответственностью и дисциплинарными взысканиями.

5 Дата выдачи задания «__» _____ 20__ г.

Руководитель _____ /А.А. Терегулова/

Задание принял к исполнению _____ /Т.З. Фаизов/

6 Календарный план

Разделы выпускной квалификационной работы	Дата выполнения
Составление плана работы и согласование его с руководителем	До 03.05.2021
Написание и представление первой главы	03.05.2021г. – 15.05.21г.
Написание и представление второй и третьей глав	11.05.2021г. – 18.05.21г.
Переработка (доработка) работы в соответствии с замечаниями	18.05.2021г. – 26.05.21г.
Нормоконтроль 1	26.05.2021г. – 05.06.21г.
Нормоконтроль 2	05.06.2021г. – 13.06.21г.
Подготовка тезисов доклада до защиты и предварительная защита	14.06.2021г. – 22.06.21г.

Заведующий кафедрой _____ /Т.И. Гусева/

Руководитель работы _____ /А.А. Терегулова/

Студент _____ /Т.З. Фаизов/

АННОТАЦИЯ

Фаизов Т.З. «Дисциплинарные взыскания» –
Златоуст: филиал ЮУрГУ, ДО-551, с. 70,
библиографический список – 70 наим.

Целью выпускной квалификационной работы является анализ института трудового законодательства, регламентирующего понятие, виды, основания наложения и особенности применения дисциплинарных взысканий.

В работе рассмотрено правовое регулирование дисциплинарных взысканий, исследованы виды дисциплинарных взысканий. Исследованы проблемы применения и снятия дисциплинарных взысканий, предложены пути решения выявленных проблем.

Результатами работы являются обоснованные предложения по совершенствованию трудового законодательства, регламентирующего институт дисциплинарных взысканий. Научная новизна исследования обусловлена комплексным анализом новейшей правоприменительной практики и правовым анализом складывающихся тенденций правоприменения в соответствующей сфере.

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ.....	6
ГЛАВА 1. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ВИД ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ.....	9
§1.1 Понятие и виды дисциплинарной ответственности.....	9
§1.2 Дисциплинарный проступок как основное условие дисциплинарной ответственности.....	24
ГЛАВА 2. НАЛОЖЕНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	38
§ 2.1 Дисциплинарные взыскания как самостоятельный вид дисциплинарной ответственности.....	38
§ 2.2 Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий по законодательству Российской Федерации.....	47
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	61
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	64

ВВЕДЕНИЕ

В ходе профессиональной деятельности работники зачастую допускают те или иные нарушения трудовой дисциплины, которые могут образовывать дисциплинарный проступок. Для пресечения и предотвращения таких правонарушений работодатель должен быть осведомлен о возможных мерах дисциплинарных взысканий, налагаемых на работников.

Актуальность темы обусловлена тем, что на практике часто встречаются проблемы, возникающие по поводу незнания трудового законодательства работодателем (предприятием, учреждением, организацией независимо от организационно-правовой формы собственности), что влечет большое количество трудовых споров в суде. Эффективное регулирование дисциплины труда работодателем – это порой то единственное, что позволяет предприятию удерживаться на плаву, особенно в так называемых моногородах. Для работников же надлежащее правовое регулирование вопросов трудовой дисциплины гарантирует защиту их трудовых прав от злоупотреблений со стороны работодателя. Однако важнейший институт дисциплинарной ответственности на сегодняшний день нельзя назвать эффективным. Дисциплинарная ответственность работника утратила свое воспитательное значение, поскольку основной мерой дисциплинарного взыскания становится увольнение.

Основная задача правового регулирования вопросов дисциплины труда и ответственности за нарушения на сегодняшний день – защита граждан от несанкционированного лишения работы с одной стороны и защита работодателя от нарушения трудовой дисциплины с другой стороны. Ведь систематическое и злостное нарушение дисциплины отрицательно сказывается на производственном процессе, может быть одной из причин возникновения аварий на предприятии и нарушении производственного процесса, что достаточно негативно сказывается на экономике предприятия. В то же время законодательство не содержит абсолютно отлаженного

правового механизма для решения споров о дисциплинарной ответственности. Наблюдается отсутствие и единого подхода к разрешению споров о дисциплинарной ответственности в доктрине трудового права.

Трудовой кодекс РФ подразделяет дисциплинарную ответственность на общую и специальную (ст. 192). Вместе с тем, понятие дисциплинарной ответственности не раскрывается. Четко не обозначен круг работников, на которые она распространяется, виды специальных дисциплинарных взысканий, порядок их применения. Следствием этого являются многочисленные трудовые споры.

Изложенное обуславливает актуальность темы работы и обосновывает ее выбор.

Вопросам, возникающим в сфере дисциплинарной ответственности работника в свое время посвятили свои работы такие правоведы как Болотина Н. Б., Герасимова Е. С., Грабовский И. А., Дмитренко Ю. П., Дмитриева И. К., Киселев И. Я., Курбанов Р. А., Куренной А. М., Мархгейм М. В., Миронов В. И., Орловский Ю. П., Смоленский М. Б., Туренко С. И., Шамшина И. И., Шестакова К. В. и другие.

Несмотря на кажущуюся проработанность трудового законодательства и большое количество научных трудов и статей, рассматривающих отношения в сфере дисциплинарных взысканий и вопросы, возникающие при рассмотрении данных отношений, трудности и проблемы в данной сфере продолжают иметь место, что подводит нас к необходимости их научного осмысления и практического разрешения путем выработки конкретных предложений.

Объектом данной работы являются общественные отношения, возникающие в связи с совершением дисциплинарных правонарушений, применением мер дисциплинарной ответственности к работникам и разрешением трудовых споров, связанных с дисциплинарной ответственностью и дисциплинарными взысканиями.

Предмет исследования – нормы российского законодательства и другие нормативно-правовые акты, непосредственно относящиеся к трудовым отношениям, регулирующие дисциплинарные взыскания как институт трудового права.

Структура работы обусловлена целью и задачами. **Целью** данной научной работы является анализ дисциплинарных взысканий как института трудового права, их отличительных особенностей, видов, порядка применения и снятия.

Задачи научной работы:

- Изучить понятие и виды дисциплинарной ответственности;
- Рассмотреть дисциплинарный проступок как основное условие дисциплинарной ответственности;
- Охарактеризовать дисциплинарные взыскания как самостоятельный вид дисциплинарной ответственности;
- Проанализировать порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий по законодательству Российской Федерации.
- Для достижения указанной цели и решения поставленных задач исследование основывается на общенаучном диалектическом методе познания, предполагающем объективность и всесторонность познания исследуемых явлений, а также на следующих специальных методах исследования: комплексном, системном, сравнительно-правовом, нормативном, формально-логическом.

Положения и выводы основываются как на анализе действующего законодательства РФ и практики его применения в Трудовом кодексе Российской Федерации, материалов судебной практики, изучении монографий и публикаций в периодических изданиях, касающихся общих положений о дисциплинарных взысканиях.

ГЛАВА 1. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ВИД ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

§1.1 Понятие и виды дисциплинарной ответственности

Одним из видов юридической ответственности, наряду с административной, гражданской, материальной, уголовной выступает дисциплинарная ответственность. Работник, совершивший дисциплинарный проступок может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. То есть основанием дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок, который совершает работник, исполняя свою трудовую функцию.

Юридическая наука рассматривает дисциплинарную ответственность как одну из форм принуждения, которую применяют уполномоченные на то органы или должностные лица к лицам, совершившим дисциплинарное правонарушение и влекущую для нарушителя негативные последствия. Дисциплинарная ответственность направлена на обеспечение дисциплины в рамках служебного подчинения. Чаще всего дисциплинарная ответственность применяется должностными лицами, а также органами учреждений, организаций, где нарушитель работает, в отличие от других видов юридической ответственности, где меры применяются над ведомственными органами (инспекциями, судом и др.)¹.

Чтобы дать понятие дисциплинарной ответственности ее необходимо рассмотреть как самостоятельный вид юридической ответственности. Дисциплинарная ответственность характеризуется основанием – дисциплинарным проступком – и особой санкцией – дисциплинарным взысканием с нарушителя. С точки зрения Л. А. Сыроватской, дисциплинарная ответственность — это обязанность работника ответить перед администрацией предприятия за совершенный им дисциплинарный проступок и понести меры взыскания, указанные в дисциплинарных

¹ Авдеев, В.В. Трудовой договор (отношения) в части расторжения трудового договора / В.В. Авдеев // Налоги. – 2013. – № 42. – С. 12–19.

санкциях трудового права¹.

Применение дисциплинарной ответственности всегда связано с выполнением трудовой функции. Применяет дисциплинарную ответственность работодатель, так как он наделен по отношению к работнику властными полномочиями. Но если привлечение работника к ответственности является правом работодателя, которым он может воспользоваться, то работник обязан претерпеть неблагоприятные последствия, установленные в законе.

Дисциплинарную ответственность можно рассматривать с двух сторон. Первая сторона – это реакция государства на трудовые правонарушения, возможность применить меры дисциплинарного взыскания к работнику, совершившему дисциплинарный проступок. Вторая сторона – это последствия ненадлежащего исполнения или неисполнения трудовой функции определенным работником и выражается в применении санкций к нарушителю и их исполнению. Это ретроспективная ответственность, выражающаяся в обязанности нарушителя ответить за дисциплинарный проступок и претерпеть негативные последствия в виде ограничения личного, имущественного и организационного порядка.

Работодатель, реагируя на дисциплинарный проступок, истребует у нарушителя отчет и применяет санкции правовых норм, установленных трудовым законодательством.

Не стоит путать дисциплинарную ответственность с административной, которая наступает за совершение административного проступка (например, нарушении общественного порядка). Ответственность за административные правонарушения применяется государственными органами или должностными лицами, с которыми нарушитель не связан отношениями подчинения на работе (например, органами полиции и т.д.).

В ряде случаев за правонарушение наступает как дисциплинарная, так и административная ответственность. В качестве примера можно привести

¹ Сыроватская, Л. А. Трудовое право: учебник / Л. А. Сыроватская. – М.: Высш. шк., 2015. – С. 71.

нарушение правил по технике безопасности работником. В качестве наказания к нему может быть применена дисциплинарная ответственность со стороны работодателя и административная (денежный штраф).

Таким образом, понятие дисциплинарной ответственности включает в себя три признака:

а) совершение дисциплинарного проступка при выполнении трудовых обязанностей,

б) наличие права у работодателя применить санкцию

в) обязанность работника претерпеть за совершение проступка неблагоприятные последствия¹.

Одной из особенностей понятия дисциплинарной ответственности как вида юридической ответственности является субъектный состав общественных отношений, возникающих при дисциплинарной ответственности.

Как известно из курса теории государства и права, юридическая ответственность является разновидностью государственного принуждения. То есть, чаще всего, сторонами в юридической ответственности выступают: нарушитель (физическое или юридическое лицо) с одной стороны и пострадавший от нарушения (физическое или юридическое лицо) с другой стороны. При этом нарушитель несет ответственность перед государством, которое в лице суда или в лице специальных государственных административных государственных органов назначают такому лицу меру ответственности².

В случае с дисциплинарной ответственностью государство дает полномочия определения вида взыскания и наложения взысканий на одну из сторон трудовых отношений, а именно на работодателя. Однако государство законодательно закрепляет перечень дисциплинарных взысканий, который

¹ Карпенко, О.И. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: понятие и виды: Дисс. ... канд. юрид. наук / О.И. Карпенко. – М., 2012. – С. 51.

² Устинова, С.А. Проблемы применения оснований увольнения работника как меры дисциплинарной ответственности на современном этапе развития трудового законодательства / С.А. Устинова // Трудовое право. – 2008. – № 2. – С. 54

является исчерпывающим.

Кроме работника и работодателя в отношениях по дисциплинарной ответственности участвуют также Комиссия по трудовым спорам, Профсоюзный комитет, суд. Однако, вышеперечисленные участники являются третьей стороной, к которой обращаются в случае возникновения трудового спора. То есть, если лицо, к которому применили дисциплинарные взыскания, считает их применение неправомерным. Кроме этого, как работник, на которого наложено дисциплинарное взыскание, с которым он не согласен, так и работодатель желающий получить материальную компенсацию за понесенный ущерб в случае, если нарушение трудовой дисциплины повлекло за собой материальные потери, могут обратиться в суд для решения возникшего трудового спора.

На сегодняшний день наиболее частой причиной обращения в суд за разрешением трудовых споров обращаются работники с иском к работодателю о восстановлении на рабочем месте с выплатами всех утраченных доходов, считающие свое увольнение не законным, а также работодатели с исками к работникам о возмещении материального и/или морального ущерба, причиненного нарушением дисциплины труда, что выходит за рамки полномочий работодателя¹.

Законодательством о труде закреплены следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

В статье 192 ТК РФ содержится декларативная норма о том, что при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ). Наложение дисциплинарного взыскания без учета тяжести проступка и степени вины работника является основанием для снятия дисциплинарного взыскания с работника, восстановления работника на

¹ Гаинэ, Р. Дисциплинарная ответственность работников / Р. Гаинэ // Социальное и пенсионное право. – 2007. – № 2. – С. 14.

работе (п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»)¹.

Особый вид взыскания – увольнение. Работодатель использует свое право на прекращение договора при неисполнении работником обязательств по трудовому договору. В настоящее время к увольнению как мере дисциплинарного взыскания следует относить осуществляемое по основаниям, предусмотренным п. п. 5, 6, 9 и 10 ч. 1 ст. 81, п. п. 1 и 2 ст. 336, п. п. 4, 5, 6 ст. 341 и ст. 348.11 ТК РФ. Кроме того, увольнение возможно по основаниям, сформулированным в п. п. 7 - 8 ч. 1 ст. 81 ТК, в случае совершения правонарушения по месту работы и в связи с исполнением работником трудовых обязанностей. Но нужно понимать, что не все из перечисленных оснований закреплены в данной статье, законодатель приводит только примерный перечень².

Исходя из анализа судебной практики, увольнение работника признается законным, если оно является обоснованным, произведено с соблюдением процедуры увольнения, установленной ТК РФ, иными ФЗ для отдельных категорий работников и надлежащим образом оформлено. В юридической литературе под обоснованным увольнением предлагается понимать увольнение, которое производится по основаниям, предусмотренным ТК (иными федеральными законами для отдельных категорий работников) и когда фактические обстоятельства соответствуют обстоятельствам, образующим законное основание увольнения.

Таким образом, нельзя уволить работника по тем основаниям, которые не предусмотрены в ТК РФ и иных ФЗ для отдельных категорий работников. В качестве примера можно привести дополнительные основания прекращения трудового договора, установленные работодателем в локальных

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.

² Тихомиров, М.Ю. Незаконное увольнение: практическое пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / М.Ю. Тихомиров. – М.: Норма, 2015. – С. 23.

актах. Их применение считается недопустимым, а уволенный работник подлежит восстановлению.

Недопустимым также является увольнение работника по основаниям, предусмотренным в подзаконных нормативных актах.

Поскольку перечень дисциплинарных взысканий является исчерпывающим, то сами работодатели никаких дополнительных дисциплинарных взысканий устанавливать не могут, хотя встречаются случаи, когда на практике применяются такие меры, как выговоры с предупреждением, штрафы, лишения надбавок и иные санкции, которые являются незаконными. Нередко встречаются ситуации, когда работодатель выбирает основание прекращения трудового договора, и оно не соответствует фактическим обстоятельствам. Например, суд может признать увольнение работника по собственному желанию (по п. 3 ст. 77 ТК РФ) на основании заявления необоснованным. Если в ходе судебного заседания будет установлено, что работодатель оказывал давление на работника, принуждал его своими действиями подать такое заявление, то такое основание не соответствует фактическим обстоятельствам дела, хотя и предусмотрено ТК РФ. Также случаются ситуации, когда работодатель имел законное основания для увольнения, но в силу разных причин допустил в приказе неправильную или не соответствующую закону формулировку. В данном случае работник не подлежит восстановлению, однако, если судом будет установлено, что работодатель имел законные основания уволить работника, но в приказе указал не соответствующую закону формулировку, то в соответствии с п. 61 постановления Пленума ВС РФ № 2 суд обяжет исправить ее и указать причину исправления, исходя из фактических обстоятельств дела¹.

На сегодняшний день различают два вида дисциплинарной ответственности: общую и специальную. Основное различие данных видов

¹ Гусов, К.Н. Ответственность по российскому трудовому праву. Научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. – М.: Юристъ, 2018. – С. 71.

дисциплинарной ответственности заключается в субъектном составе, в источниках нормативного регулирования и в видах дисциплинарных взысканий.

Общая дисциплинарная ответственность регулируется нормами Трудового кодекса РФ, и распространяется на всех работников, помимо тех, для кого наряду с общими нормами введена специальная ответственность, установленная федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине отдельных категорий работников.

Под специальной дисциплинарной ответственностью совокупность правовых норм, определяющих обязанность специальных субъектов трудового права понести меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные соответствующими федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине отдельных категорий работников.

Специальная дисциплинарная ответственность регулируется отдельными подзаконными актами, принятыми в отдельных отраслях народного хозяйства для отдельных категорий работников. Чаще всего специальная дисциплинарная ответственность используется на предприятиях с высокой категорией опасности труда или организациях, работники которой выполняют работу с высоким уровнем ответственности. Такими предприятиями и организациями являются горнодобывающие и горно-перерабатывающие предприятия, предприятия и организации, деятельность которых связана с перевозкой людей и/или опасных грузов, предприятия в отрасли металлургической, химической, пищевой промышленности, предприятия энергетического комплекса и многие другие¹.

Кроме предприятий со сложным и/или общественно опасным циклом производства специальная дисциплинарная ответственность применяется к специальным субъектам трудовых отношений, а именно к судьям, работникам органов прокуратуры, министерств и ведомств исполнительной

¹ Гусов, К.Н., Циндяйкина, Е.П., Цыпкина, И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие / под ред. К.Н. Гусова. – М.: Норма, 2011. – С. 116.

власти, военнослужащим и другим категориям работников.

Общая дисциплинарная ответственность регулируется общими нормами трудового законодательства, а именно: Трудовым кодексом, Законами о труде, не вошедшими в Кодекс, правилами внутреннего трудового распорядка. Так в Трудовом кодексе Российской Федерации дисциплинарной ответственности посвящены статьи 192-195. При этом заметим, что законодательство РФ не содержит в себе понятие дисциплинарной ответственности, однако оно предусматривает наличие отдельных видов дисциплинарных взысканий, используемых в случае нарушения дисциплины труда отдельными категориями работников, предусмотренными законодательством.

Некоторое разногласие среди правоведов вызывает вопрос субъектов общей дисциплинарной ответственности. Так Курбанов Р. А. в своем учебнике говорит, что общая дисциплинарная ответственность может быть возложена на всех работников, за исключением тех, в отношении которых установлена специальная дисциплинарная ответственность¹. Такого же мнения придерживается Дмитренко Ю. П., отмечая, что общая дисциплинарная ответственность распространяется на преимущественное большинство работников, кроме работников, подпадающих под действие специальной дисциплинарной ответственности².

В свою очередь, изучив работы Миронова В. И. («Общая дисциплинарная ответственность применима ко всем без исключения работникам»³), Орловского Ю. П. («Общая дисциплинарная ответственность может применяться ко всем категориям работников в случае совершения ими дисциплинарного проступка»⁴), Титовой Г. («Помимо названных видов федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для

¹Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / под общ. ред. Р. А. Курбанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – С. 71.

² Трудовое право России : учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – С. 91.

³ Миронов, В. И. Трудовое право: Учебник для вузов / В. И. Миронов – Спб.: Питер, 2009. – С.112.

⁴ Трудовое прав России : учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – С. 92.

отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания, но в любом случае не допускается применение взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине»¹) можно сделать вывод, что они не поддерживают идею исключительности специальной дисциплинарной ответственности. Считаю обоснованным мнение Миронова В. И., Орловского Ю. П. что общая дисциплинарная ответственность является основой для специальной дисциплинарной ответственности, а значит применяется для всех без исключения работников.

Специальная дисциплинарная ответственность — ответственность, предусмотренная для отдельных категорий работников уставами и положениями о дисциплине².

Специальная дисциплинарная ответственность регулируется отдельными подзаконными актами, принятыми в отдельных отраслях народного хозяйства для отдельных категорий работников. Чаще всего специальная дисциплинарная ответственность используется на предприятиях с высокой категорией опасности труда или организациях, работники которой выполняют работу с высоким уровнем ответственности. Такими предприятиями и организациями являются горнодобывающие и горно-перерабатывающие предприятия, предприятия и организации, деятельность которых связана с перевозкой людей и/или опасных грузов, предприятия в отрасли металлургической, химической, пищевой промышленности, предприятия энергетического комплекса и многие другие.

Кроме предприятий со сложным и/или общественно опасным циклом производства специальная дисциплинарная ответственность применяется к специальным субъектам трудовых отношений, а именно к судьям, работникам органов прокуратуры, министерств и ведомств исполнительной

¹ Титова, Г. Дисциплинарные взыскания / Г. Титова // Финансовая газета. – 2014. – № 28 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.lawmix.ru/bux/111918>

² Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / под общ. ред. Р. А. Курбанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – С. 71.

власти, военнослужащим и другим категориям работников.

Нормативными актами, регулирующими специальную дисциплинарную ответственность, являются уставы и положения о дисциплине труда. При этом, как заметила Болотина Н. Б., особенностью уставов и положений о дисциплине труда является то, что они распространяются только на определенные, указанные категории работников соответствующей отрасли. Например, Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта действует только в отношении работников, обеспечивающих движение транспорта, но не распространяется на работников, которые обеспечивают его обслуживание.

Вместе с тем некоторые уставы и положения о дисциплине действуют в дополнение к правилам внутреннего трудового распорядка. В частности, Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта предусматривает, что каждый работник, на которого распространяется действие настоящего Положения, обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (п. 3)¹.

В качестве примеров, в том числе в законодательстве зарубежных стран, можно назвать Постановление Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации», Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта утвержденное постановлением Кабинета Министров 26 января 1993 г. № 55, действующее в Украине, и действие которого: «распространяется на всех работников предприятий, объединений, учреждений и организаций железнодорожного транспорта, относящихся к государственной собственности»; Положение о дисциплине авиационного персонала гражданской авиации Республики Беларусь, утвержденное Постановлением Совета Министров Республики Беларусь 31.07.2001 № 1122, «устанавливающее особенности

¹ Гусов, К. Н. Ответственность по Российскому трудовому праву. Научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. – М.: Велби, Проспект, 2018. – С. 113.

дисциплинарной ответственности авиационного персонала гражданской авиации Республики Беларусь (далее - авиационный персонал), связанной с обеспечением безопасности полетов воздушных судов» и другие правовые акты.

Ю. П. Дмитренко выделяет следующие характерные черты специальной дисциплинарной ответственности:

- ограниченная сфера предприятий, учреждений, организаций, где она применяется;
- ограниченный круг субъектов, к которым применяются эти нормы;
- специфические меры дисциплинарного воздействия (как правило, более жесткие взыскания);
- особый характер проступка;
- определен круг лиц, которые могут применять эти нормы;
- особый порядок наложения и обжалования дисциплинарных взысканий;
- наличие специальных нормативных актов, по которым может наступать этот вид дисциплинарной ответственности¹.

При этом специальная дисциплинарная ответственность применяется только в тех случаях, когда не может быть применена общая дисциплинарная ответственность².

Кроме этого, есть особенности в составе обязанностей работников, подпадающих под действие уставов и положений, в составе дисциплинарного правонарушения и дисциплинарных взысканий, эти работники могут нести дисциплинарную ответственность и за проступки, которые не вытекают из ненадлежащего выполнения их трудовых обязанностей³.

Эти особенности заключаются в наступлении дисциплинарной ответственности за аморальное поведение, поведение «порочащее честь

¹ Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 2019. – С. 32.

² Миронов, В. И. Трудовое право: Учебник для вузов / В. И. Миронов – Спб.: Питер, 2009. – С. 113.

³ Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М.: Дело, 2019. – С. 112.

мундира» вне рабочего времени за пределами рабочего места сотрудника. Чаще всего такие условия предусмотрены для военнослужащих, служащих правоохранительных органов, гражданских служащих органов исполнительной власти и других подобных органов и организаций. Так, например, согласно Кодекса профессиональной этики нотариусов Российской Федерации дисциплинарная ответственность для нотариуса наступает в случае «совершения действий, в том числе во внеслужебное время, которые наносят ущерб профессиональной деятельности нотариуса или подрывают доверие и престиж профессии в обществе»¹.

Значимой проблемой выступает эффективность дисциплинарной ответственности по нормам трудового права. «Эффективный» имеет значение «дающий эффект, действенный»². Как отмечает А.В. Колосовский, в юридической науке существуют две основные точки зрения, касающиеся определения понятия «эффективность права». Представители первой понимают под эффективностью права его внутренние свойства: обоснованность, разумность, оптимальность³. Представители второй рассматривают эффективность норм права как достижение целей права, соответствие между целями законодателя и реально наступившими результатами⁴.

На наш взгляд, говорить о преимуществах какой-либо из приведенных позиций было бы неправильно, поскольку для признания норм права эффективными необходимы указанные внутренние свойства права, а также наличие соответствия между преследуемыми законодателем целями и полученными результатами.

Как подчеркивает А.В. Колосовский, именно цель правовой нормы

¹ Бусурина, Е.О. Дисциплинарная ответственность адвоката в правозащитной деятельности. Дисс. ... канд. юрид. наук / Е.О. Бусурина. – М., 2013. – С. 61.

² Ефремова, Т.Ф. (ред.) Современный толковый словарь русского языка / Т. Ф. Ефремова. – М.: АСТ, 2016. – С. 83.

³ Колосовский, А.В. Эффективность правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности: дисс. ... канд. юрид. наук / А.В. Колосовский. – Екатеринбург, 2010. – С. 51.

⁴ Карпенко, О.И. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: понятие и виды: дисс. ... канд. юрид. наук / О.И. Карпенко. – М., 2003. – С. 26.

является критерием ее эффективности. Дисциплинарная ответственность как разновидность юридической ответственности имеет своей задачей наказание лица, совершившего правонарушение в форме дисциплинарного проступка, для достижения следующих целей: упорядочение и развитие общественных отношений в сфере труда; предупреждение трудовых правонарушений; восстановление нарушенных общественных отношений; кара, выражающаяся в необходимости претерпевания неблагоприятных последствий; исправление правонарушителя; воспитание у граждан уважения к закону.

В конечном итоге дисциплинарное наказание должно иметь действенный психологический эффект, обеспечивающий позитивные изменения (повышение правосознания, развитие ответственности) не только в личности правонарушителя, но и иных лиц и, как следствие, укрепление трудовой дисциплины¹.

Стоит отметить и следующие проблемы трудового законодательства, регулирующего вопросы дисциплинарной ответственности, приводящие к снижению эффективности правового регулирования:

а) недостаточно рациональное расположение в ТК РФ норм, регулирующих вопросы ответственности за нарушение трудового законодательства;

б) наличие в данном институте большого количества отсылочных и бланкетных норм, а порою и их дублирование.

С этим трудно не согласиться, но также хотелось бы обратить внимание непосредственно на виды дисциплинарных взысканий с точки зрения оценки их потенциальной и реальной эффективности. В рамках дисциплинарной ответственности (как общей, так и специальной) не установлено исчерпывающего перечня дисциплинарных проступков. Соответственно, нет и четких указаний относительно того, какое взыскание соответствует каждому дисциплинарному проступку. При решении вопроса о

¹ Никитинский, В.И. Эффективность норм трудового права / В.И. Никитинский. – М.: Юридическая литература, 2016. – С. 81.

том, какое конкретное дисциплинарное взыскание можно применить к работнику, работодатель руководствуется лишь своим собственным усмотрением. Причем по своим юридическим и фактическим последствиям, а также воспитательному воздействию на правонарушителя все виды дисциплинарных взысканий, кроме увольнения, практически не отличаются.

В связи с этим вызывает сомнение эффективность такой тактики, как расширение перечня взысканий, имеющих однотипное содержание и сходные последствия, с целью усиления воспитательного воздействия мер дисциплинарной ответственности. Например, замечание и выговор, как отмечают В.И. Никитинский и Б.Г. Розовский, оцениваются субъектами трудового права как формальные, одинаковые по своему содержанию, так как не влекут для правонарушителя каких-либо реально ощутимых неблагоприятных последствий, а оказывают только психологическое воздействие¹.

Несомненно, самым эффективным наказанием является увольнение, но данная мера является крайней. Можно эффективно воздействовать на правонарушителей в соответствии с принципами юридической ответственности, учитывая всю совокупность обстоятельств, влияющих на определение конкретного дисциплинарного взыскания в конкретном случае.

Вместе с тем считаем целесообразным предусмотреть дополнительный вид взыскания, способствующий достижению целей дисциплинарной ответственности, но в то же время не являющийся крайней мерой. Эта мера – штраф, и она не является новой в российском трудовом законодательстве.

Ряд авторов поддерживают идею введения штрафов за нарушение трудовой дисциплины, полагая, что это будет способствовать надлежащему правовому регулированию и окажет позитивное воздействие на отношение работников к своим трудовым обязанностям². Но есть и иные мнения по

¹ Никитинский, В.И., Розовский Б.Г. Повышение эффективности дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности / В.И. Никитинский, Б.Г. Розовский. – М.: Изд-во ВНИИСЗ, 2017. – С. 91.

² Черкасов, О. Дифференциация специальной дисциплинарной ответственности в трудовом праве: сравнительно-правовой аспект / О. Черкасов // *Legea și viața*. – 2014. – № 4. – С. 45.

данному вопросу. Например, Л.А. Сыроватская считала, что данное взыскание может вводиться только как чрезвычайная мера для борьбы с какими-то особыми явлениями¹. Однако в ряде зарубежных государств (Италия, Япония) штраф широко используется в качестве дисциплинарного взыскания.

Некоторые российские работодатели, не имея права применять штрафы, для повышения уровня дисциплины все же используют такую меру воздействия материального характера, как снижение размера стимулирующей части заработной платы, если в соответствующем локальном нормативном акте в качестве основания для такого снижения является наличие дисциплинарного взыскания у работника.

Таким образом, дисциплинарная ответственность является видом юридической ответственности, а значит имеет принудительный характер и её применение причиняет для того, к кому применяют дисциплинарную ответственность определенные негативные последствия; применяется дисциплинарная ответственность в сфере трудовых отношений и возникает между сторонами таких отношений, то есть между работником и работодателем; виды дисциплинарных взысканий, и порядок их применения устанавливаются законодательно.

Дисциплинарная ответственность может быть общей и специальной. Отличие специальной дисциплинарной ответственности от общей заключается в круге лиц, на которых действуют соответствующие нормы, круге органов и лиц, наделенных дисциплинарной властью, по установленному порядку обжалования и мерам взыскания.

¹ Сыроватская, Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М.: Юридическая литература, 2020. – С. 41.

§1.2. Дисциплинарный проступок как основное условие дисциплинарной ответственности

Как и в любом другом виде юридической ответственности основным условием наступления ответственности является совершение проступка или преступления, вызванное виновным неправомерным действием или бездействием одной из сторон правоотношения. То есть для возникновения дисциплинарной ответственности, как и в случае с любой другой категорией правовой ответственности, должно произойти правонарушение.

Для того, чтобы работодатель мог обоснованно и законно привлекать нарушителя трудовой дисциплины к ответственности, необходимо разобраться, в сущности, и понятии дисциплинарного проступка.

В Трудовом кодексе РФ впервые закреплено понятие дисциплинарного проступка, которым, согласно ст. 192 ТК РФ, признается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Следовательно, по мнению законодателя, такой проступок выступает в качестве основания для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

В тоже время, в науке трудового права существуют различные точки зрения к пониманию дисциплинарного проступка, что позволяет обратить внимание на многоаспектность его содержания. Не совсем правильно определять дисциплинарный проступок как виновное, противоправное, исключаящее уголовную ответственность неосуществление или превышение полномочий или неисполнение трудовых обязанностей лицом, состоящим в трудовых правоотношениях с конкретным работодателем, как это делает О.Н. Шабайкина¹.

Так как дисциплинарным проступком принято считать нарушение не только трудовой, но и иной дисциплины, в частности воинской, учебной, т.е.

¹ Шабайкина, О. Расстаемся с генеральным директором / О. Шабайкина // Практическая бухгалтерия. – 2015. – № 8. – С. 50

сюда относится такой круг лиц, на которых нормы трудового законодательства не распространяются (учащиеся, военнослужащие и др.). К данным лицам применимы санкции административного права, т.е. дисциплинарными проступками является ряд нарушений, находящихся за пределами сферы действия норм трудового права. Хотя дисциплинарные проступки характерны для правонарушений в области трудового права, но это вовсе не значит, что во всех случаях неисполнения субъектами трудового правоотношения своих обязанностей может иметь место дисциплинарный проступок.

Ряд ученых пытаются дать определение понятию дисциплинарный проступок через негативные признаки, как виновное нарушение обязанностей службы и, в частности, трудовой дисциплины, которое по степени своей общественной опасности не влечет за собой уголовные наказания¹.

При совершении дисциплинарного проступка происходит посягательство на правила внутреннего трудового распорядка предприятия, организации. Соответственно дисциплинарный проступок – это нарушение трудовой дисциплины (в качестве примера можно привести следующие нарушения трудовой дисциплины – прогул, опоздание на работу, появление на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения).

Ю. Н. Полетаев определяет дисциплинарный проступок, как виновное противоправное, исключаящее уголовную ответственность неисполнение трудовых обязанностей, обеспечивающих процесс труда, лицом, состоящим в трудовых правоотношениях с конкретной организацией². Данное понятие является не совсем точным, в связи с тем, что оно не затрагивает трудовых правоотношений между работником и работодателем.

Более точную квалификацию дисциплинарного правонарушения, как

¹ Ямпольская, Ц.А. Административно-правовые вопросы укрепления государственной дисциплины / Ц.А. Ямпольская. – М: Норма., 2015. – С. 157.

² Полетаев, Ю. Н. Трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение по новому Трудовому кодексу РФ / Ю. Н. Полетаев // Труд. право. – 2012. – № 3. – С. 66

трудовых предлагает Л. А. Сыроватская: «Дисциплинарный проступок – противоправное нарушение трудовых обязанностей работником, за совершение которого может быть применена дисциплинарная санкция, содержащаяся в трудовом праве»¹. Считаем данное определение наиболее удачным.

Дисциплинарным проступком можно считать неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей при наличии следующих условий:

а) если не выполняются именно трудовые обязанности, определённые трудовым договором работника и правилами внутреннего трудового распорядка организации либо иными локальными нормативными актами;

б) работник обязательно ознакомлен с локальными нормативными актами организации, определяющими круг его обязанностей;

в) если противоправное деяние квалифицируется как правонарушение, нарушающее установленную ТК РФ норму, либо норму, посредством которой регулируются трудовые правоотношения у данного работодателя;

г) если противоправное деяние совершено виновно.

Не является дисциплинарным проступком отказ от продолжения работником работы в связи с изменением существенных условий труда, определённых трудовым договором. В то же время подобный отказ служит основанием для прекращения трудового договора с соблюдением условий, изложенных в ст. 73 ТК РФ.

Для дисциплинарного проступка также характерен ряд признаков, которые отличают его от иных правонарушений и которые отражают юридическое содержание данного понятия.

Во-первых, дисциплинарный проступок не является общественно опасным деянием и представляет собой нарушение внутреннего трудового распорядка конкретной организации.

¹ Сыроватская, Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л.А. Сыроватская. – М.: Знание, 2020. – С. 54.

Во-вторых, дисциплинарный проступок причиняет вред работодателю и может совершаться только работниками, состоящими в трудовых правоотношениях с данным работодателем. При этом для признания нарушения трудовых обязанностей дисциплинарным проступком работник должен обладать трудовой правосубъектностью в том числе способностью лично нести ответственность за совершение правонарушения.

В-третьих, дисциплинарный проступок выражается в противоправном и виновном неисполнении или ненадлежащем исполнении работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, нормативными правовыми актами, регулирующими внутренний трудовой распорядок, и другими нормами трудового права. Противоправность поведения необязательно должна быть связана с выполнением трудовой функции. В качестве примеров противоправного поведения можно привести прогул, опоздание без уважительных причин, изготовление недоброкачественной продукции, участие в несанкционированной забастовке.

В-четвёртых, ответственность за дисциплинарный проступок наступает перед работодателем. Дисциплинарный проступок влечёт за собой применение к работнику мер дисциплинарной ответственности в виде взыскания, а при причинении имуществу работодателя ущерба – мер материальной ответственности в установленном законом порядке¹.

Необходимо отметить, что в п. 14 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации» с изменениями и дополнениями от 25 декабря 1993 г., 23 апреля 1996 г., 8 февраля 1999 г., 14 июля 2001 г., содержится следующее определение дисциплинарного проступка: «виновное

¹ Федин, К.А. Правонарушение в сфере труда как основание привлечения к дисциплинарной ответственности по нормам трудового права: дисс. ... канд. юрид. наук / К.А. Федин. – М., 2007. – С. 51.

нарушение дисциплины работником является дисциплинарным проступком». Из этого можно сделать вывод о том, что специальное законодательство исходит из того, что противоправный характер действия не является обязательным признаком дисциплинарного проступка, а в качестве такового должно выступать нарушение трудовой дисциплины.

Итак, можно сделать вывод, что дисциплинарный проступок – это виновное противоправное нарушение работником норм, регулирующих его трудовые отношения с работодателем, за которое работодатель может применить дисциплинарное взыскание.

Как уже подчёркивалось, в действующем трудовом законодательстве содержится легальное понятие дисциплинарного проступка. Так, согласно ст. 192 Трудового кодекса РФ, под дисциплинарным проступком понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Указанная дефиниция построена путем перечисления основных признаков соответствующего вида правонарушения. На основе данного определения можно сформулировать следующие признаки дисциплинарного проступка:

1) в качестве дисциплинарного проступка могут выступать как действие, так и бездействие, которые определены в законе как неисполнение, так и ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;

2) ответственность наступает исключительно за виновные деяния. Вина имеет форму умысла или неосторожности;

3) дисциплинарный проступок выражается в виде нарушения трудовых (должностных) обязанностей работника;

4) за совершение дисциплинарного правонарушения на работника может быть наложено дисциплинарное взыскание¹.

¹ Добрабаба, М.Б. Понятие и существенные признаки дисциплинарного взыскания в служебно-деликтном праве / М.Б. Добрабаба // Административное и муниципальное право. – 2013. – № 4. – С. 52.

Для признания деяния дисциплинарным проступком большое значение имеет время. Противоправное деяние можно квалифицировать как дисциплинарный проступок, если оно имело место в рабочее время, в течение которого работник должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с действующим законодательством относятся к понятию рабочего времени.

Дисциплинарный проступок, как и любое правонарушение, обладает совокупностью объективных и субъективных признаков, называемых составом правонарушения.

Субъектом дисциплинарного проступка является сторона трудового договора, совершившая нарушение своих обязанностей.

Субъективную сторону составляет психическое отношение нарушителя к своему неправомерному поведению.

Для признания противоправного поведения субъекта трудового договора дисциплинарным проступком необходимо установить наличие его вины, которая может быть выражена в форме как прямого или косвенного умысла, так и неосторожности.

Объектом дисциплинарного проступка общего характера являются трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения (ст. 1 ТК РФ), которые в конкретной организации складываются в определенную совокупность - внутренний трудовой распорядок.

Непосредственным объектом дисциплинарных проступков служат отдельные элементы внутреннего трудового распорядка в виде групп однородных правоотношений, связанных с полным и целесообразным использованием рабочего времени, обеспечением сохранности имущества организации, правильной организацией управления.

Вина работника в совершении дисциплинарного проступка может быть выражена в форме прямого или косвенного умысла. То есть должно быть доказано, что работник желал или сознательно допускал наступление неблагоприятных для работодателя последствий. Другие формы вины при

совершении дисциплинарного проступка, как правило, не существуют.

Пример: Решение Подольского районного суда города Иваново от 11 февраля 2015 года, дело № 758/7541/14-ц.

Истица обратилась в суд с иском к ответчику об отмене дисциплинарного взыскания, мотивируя свои требования тем, что ей вынесен выговор «за нарушение трудовой дисциплины в части несоблюдения Правил внутреннего трудового распорядка» (самовольное оставление рабочего места до окончания рабочего дня). Считает применение к ней дисциплинарного взыскания безосновательным, в частности не учтено то обстоятельство, что в ее действиях отсутствовала вина, поскольку она оставила рабочее место из-за резкого ухудшения состояния своего здоровья.

При этом судом установлено, что истицей в нарушение указанных норм действующего законодательства не представлено в суд ни одного надлежащего и допустимого доказательства в понимании гражданско-процессуального законодательства РФ в подтверждение отсутствия своей вины в том, что она отсутствовала на рабочем месте. В процессе судебного разбирательства суд пришел к выводу о доказанности совершения истицей дисциплинарного проступка и ее вины в его совершении, а именно нарушение последней правил внутреннего трудового распорядка в части самовольного оставления рабочего места до окончания рабочего дня¹.

В трудовом праве негласно действует презумпция невиновности и презумпция вины, которую многие авторы предлагают узаконить в случае привлечения работодателя к материальной ответственности². Думается, что в отношении трудовых обязанностей работника, в случае привлечения к дисциплинарной ответственности работника необходимо применять презумпцию невиновности, а вот применительно к нарушениям со стороны работодателя – презумпцию вины, что исходит из смысла ст. 236 ТК РФ, где

¹ Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 14 июня 2015 года по делу № 33-2195АП/2012. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://sudrf.kodeks.ru/rospravo/documeNet/459530489>

² Лушников, А.М. Презумпции в трудовом праве / А.М. Лушников, М.В. Лушникова // Актуальные проблемы российского права. – 2010. – № 22. – С. 132.

за задержку выплаты заработной платы и других выплат работодатель подлежит материальной ответственности независимо от его вины, отношения к последствиям из-за которых последовала та или другая выплата.

За нарушение норм трудового права в Трудовом кодексе РФ предусмотрено два вида юридической ответственности: материальная и дисциплинарная. Однако это не означает, что за нарушение норм трудового права не могут наступить иные виды юридической ответственности, например, гражданско-правовая, административная и уголовная. В связи с этим, возникают проблемы разграничения видов юридической ответственности за одно и то же трудовое правонарушение.

Если в уголовном и административном праве есть четкие критерии разграничения административных проступков и преступлений, что исключает одновременное привлечение гражданина за одно и то же деяние сразу к двум видам юридической ответственности: административной и уголовной, то в трудовом праве не все так однозначно.

Согласно ст. 192 Трудового кодекса РФ, дисциплинарным проступком являются противоправное виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. В отличие от уголовного или административного права в трудовом праве отсутствует какой-либо нормативный правовой акт, в котором бы содержались составы дисциплинарных проступков (исключением является п.6, 7, 8, 10 ст. 81; п.1, 2, 3 ст.336 ТК РФ и др., в которых указаны т.н. «дисциплинарные» основания увольнения работника). В связи с этим, противоправным является любое деяние работника, нарушающее правовые акты, регламентирующие его трудовые обязанности. Таких актов довольно много. Это Трудовой кодекс РФ, специальное законодательство (если работник относится к категории специального субъекта), локальные нормативные правовые акты. Согласно ст. 6 ТК РФ, виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения относятся к исключительной компетенции Российской Федерации, а составы дисциплинарных проступков, за которые наступает дисциплинарная

ответственность (за исключением дисциплинарного взыскания в виде увольнения), можно устанавливать на уровне субъектов Российской Федерации и даже на локальном уровне.

Определенной гарантией для работников является ст. 8 ТК РФ, согласно которой локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными и не подлежащими применению. Поэтому работодатель не может возложить на работника дополнительную обязанность, не предусмотренную трудовым законодательством, невыполнение которой можно рассматривать как дисциплинарный проступок и за это привлекать к дисциплинарной ответственности. Тем не менее, Единый тарифный квалификационный справочник работ и должностей и отраслевые тарифно-квалификационные справочники носят рекомендательный характер, а также существуют новые профессии и должности, которых нет в тарифно-квалификационных справочниках. Все это позволяет работодателю возлагать на работника дополнительные обязанности, за неисполнение которых привлекать работников к дисциплинарной ответственности¹.

В связи с этим, необходимо исключить возможность установления составов дисциплинарных проступков на локальном уровне. Для этого можно позаимствовать опыт зарубежных стран, например, Японии и Бельгии, в которых уже существуют кодифицированные нормативные правовые акты о трудовых правонарушениях, тем более в Российской Федерации уже есть подобный опыт для некоторых категорий служащих: кодекс чести государственных служащих, судей, адвокатов. Большинство дисциплинарных проступков по своему составу являются формальными, т.е. не имеющими последствий по объективной стороне состава. Однако законодатель не проводит разграничение правонарушений по объективной стороне между дисциплинарными и административными проступками, а

¹ Дубровин, А.В. Дисциплинарная ответственность в трудовых отношениях как вид юридической ответственности / А. В. Дубровин // Трудовое право. – 2008. – № 8. – С. 81.

также между дисциплинарными проступками и преступлениями. В связи с этим, совершенное работником деяние может являться одновременно как дисциплинарным проступком, так и административным, или дисциплинарным проступком и преступлением. Например, в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях есть т.н. «резиновая статья» 5.27 «Нарушение законодательства о труде и об охране труда», под которую можно подвести любое нарушение норм трудового права.

Таким образом, за невыполнение либо ненадлежащее выполнение должностным лицом своих служебных обязанностей оно будет привлечено сразу к двум видам юридической ответственности: дисциплинарной и административной. В Уголовном кодексе РФ есть отдельные составы преступлений, которые являются одновременно и дисциплинарными, и административными проступками, в частности ст. 143 «Нарушение правил охраны труда», ст. 145 «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет», ст. 145.1 «Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат». Некоторой гарантией может служить тот факт, что одновременно к двум видам юридической ответственности можно привлечь не любого работника, а только специального субъекта, что обусловлено особым характером его трудовой деятельности.

Так, субъектом административного проступка, предусмотренного ст. 5.27, является должностное лицо, ст.ст. 5.28, 5.29, 5.30, 5.31, 5.32, 5.33, 5.34 – лицо, представляющее работодателя. Аналогичная ситуация и с преступлениями: ст.143 УК РФ – субъектом является лицо, на котором лежали обязанности по соблюдению правил охраны труда; ст. 145 УК РФ – представитель работодателя, обладающий правом приема и увольнения работников; ст. 145.1 – руководитель организации.

Существуют т.н. «двойные» дисциплинарные проступки в отношении

руководителей отделов, структурных подразделений, филиалов, представительств, состоящие в том, что за дисциплинарный проступок подчиненного им работника наступает дисциплинарная ответственность не только того работника, который совершил проступок, но и его руководителя. Их проступки состоят в необеспечении нормального функционирования подчиненного им отдела и соблюдения дисциплины труда подчиненных им работников. Например, за нарушение требований охраны труда, повлекшее тяжкие последствия, к дисциплинарной ответственности могут привлечь не только главного инженера, в чьи непосредственные обязанности входит обеспечение охраны труда, но и руководителя филиала, в котором произошло такое нарушение. Вина руководителя филиала будет состоять в том, что он допустил нарушение дисциплины со стороны своих подчиненных в подведомственном ему филиале¹.

Отсутствие четко определенных составов дисциплинарных проступков влечет за собой и другие проблемы, в частности, определение минимального возраста субъекта дисциплинарного проступка. Согласно общепризнанному положению в российском праве юридическая ответственность наступает с 14 лет. Однако, согласно ст. 63 ТК РФ, в организации кинематографии, цирки, театры допускается прием на работу до 14 лет. В связи с этим, возникает проблема привлечения к дисциплинарной ответственности такого работника. Можно ли уволить 13-летнего работника за прогул или за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, если презюмируется, что до 14 лет у него отсутствует вина в совершенном проступке? На практике, вероятно, следует в таких случаях привлекать психолога для дачи заключения об осознании таким лицом своих действий и об установлении вины в его действиях.

Для этого необходимо внести соответствующие изменения в ТК РФ. Согласно Трудовому кодексу РФ (ст.ст. 22, 81, 192 и др.), привлекать к

¹ Колосовский, А.В. Дисциплинарная ответственность: позитивный и ретроспективный аспект / А.В. Колосовский // Трудовое право. – 2017. – № 8. – С. 32.

дисциплинарной ответственности работника имеет право только работодатель. Однако ст. 394 ТК РФ допускает возможность привлечения работника к дисциплинарной ответственности судом. В связи с этим, вызывают определенные возражения нормы п.5 ст. 394 ТК РФ относительно обязанности суда в случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону, изменить её и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с законом со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи.

Так, К., уволенный по п.5 ст. 81 ТК РФ, подал исковое заявление о восстановлении на работе. В судебном заседании выяснилось, что работодатель при применении к работнику первого дисциплинарного взыскания в виде выговора нарушил порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности, предусмотренный ст. 193 ТК РФ, в связи с чем, увольнение по п.5 ст. 81 ТК РФ является незаконным, однако суд, применив п.5 ст. 394 ТК РФ, отказал истцу в восстановлении на работе, потому что имелись основания для увольнения истца по пп. «а» п.6 ст. 81 ТК РФ, на которые ответчик (как на самостоятельное основание увольнения) даже не ссылался в судебном заседании. Процессуальная норма п.5 ст. 394 ТК РФ принята исключительно в интересах ответчика-работодателя и не соответствует ни нормам Гражданского процессуального кодекса РФ (в Гражданском процессуальном кодексе РФ нет ни одной нормы, которая обязывала суд таким образом защищать интересы ответчика, тем более работодателя), ни нормам Трудового кодекса РФ (в которых правом привлекать к дисциплинарной ответственности обладает исключительно работодатель) и существенно нарушает законные интересы работника.

Представляется, что в данном случае необходимо удовлетворять иски требования и восстанавливать работника на прежней работе, а п.5 ст. 394 ТК РФ исключить из Трудового кодекса РФ.

Дисциплинарные проступки следует отличать от форм самозащиты

трудовых прав работника. Согласно ст. 379 ТК РФ, единственной формой самозащиты работника является отказ от выполнения работы. В Трудовом кодексе РФ дан исчерпывающий перечень случаев, в которых работник может отказаться от выполнения работы в качестве самозащиты своих трудовых прав: ст. 142 – в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, ст. 379 – в случае требования от работника выполнять работу, не обусловленную трудовым договором, ст.ст. 220, 397 – в случае требования выполнения работы, которая угрожает жизни или здоровью работника, либо необеспечения работника средствами индивидуальной или коллективной защиты в соответствии с установленными нормами¹.

В последнем случае на практике работнику будет сложно реализовать свое право на самозащиту, поскольку сначала необходимо зафиксировать наличие того факта, что выполнение работы угрожает жизни или здоровью работника, для этого провести необходимые измерения специальными приборами и зафиксировать это в правовом акте. До этого момента работнику придется выполнять свою трудовую функцию в условиях, угрожающих его жизни или здоровью, иначе его уволят за прогул.

В связи с этим, необходимо внести изменения в ст.ст. 220, 397, предоставив работнику право при мотивированных подозрениях на то, что выполнение работы угрожает его жизни или здоровью, подать письменное заявление об этом работодателю с указанием причин и приостановить работу, а работодатель обязан в течение дня (в исключительных случаях – в более длительный срок) проверить данные факты, и в случае, если они подтвердились, оплатить работнику все время приостановления работы до устранения этих обстоятельств. Если факты, указанные в заявлении работника, не подтвердились, то не оплачивать работнику время с момента приостановления им работы до момента, когда проверка по заявлению работника завершилась, и после этого требовать немедленного преступления

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под общ. ред. В.И. Шкатуллы. – М.: Норма, 2009. – С. 117.

к работе. В случае приостановления работы в порядке ст. 142 ТК РФ время самозащиты работнику вообще не оплачивается, это не что иное, как своеобразный «отпуск без сохранения заработной платы».

В связи с этим, предлагается внести изменения в ст.ст.142, 234 ТК РФ, обязав работодателя оплатить время приостановления работником работы.

Существенным пробелом в трудовом законодательстве является отсутствие оснований освобождения от дисциплинарной ответственности. Если в глава 8 Уголовного кодекса РФ (ст.ст. 37-42), Кодексе российской Федерации об административных правонарушениях (ст.ст. 2.7, 2.8) и даже в Трудовом кодексе РФ (ст. 239 – применительно к материальной ответственности работника) такие обстоятельства указаны, то применительно к дисциплинарной ответственности их нет. Очевидно, что такими обстоятельствами должны являться: необходимая оборона, крайняя необходимость, обоснованный риск, непреодолимая сила, физическое или психическое принуждение, исполнение приказа или распоряжения. В связи с этим, с целью предоставления определенных гарантий работнику необходимо ввести в Трудовой кодекс РФ в ст.192.1.

Исходя из всего вышесказанного, на основании того факта, что дисциплинарная ответственность является отдельным видом юридической ответственности, можно сделать вывод, что главным основанием возникновения дисциплинарной ответственности является совершение лицом, состоящим в трудовых отношениях, дисциплинарного проступка, так или иначе нарушающего права работодателя, выполнение обязательств, взятых на себя работником, заключившим трудовой договор, трудовой распорядок. В законодательстве не урегулирован вопрос об обстоятельствах, исключающих противоправность дисциплинарного проступка (при исполнении приказа, служебного долга, крайней необходимости). В связи с этим было бы целесообразно устранить данный недостаток и включить в ТК РФ статью, касающуюся данных обстоятельств.

ГЛАВА 2. НАЛОЖЕНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

§ 2.1 Дисциплинарные взыскания как самостоятельный вид дисциплинарной ответственности

Дисциплинарное взыскание — это предусмотренная законом, дисциплинарными уставами или положениями о дисциплине мера воздействия, которая применяется работодателем или вышестоящим органом к работнику за нарушение трудовой дисциплины¹.

Применение к работнику, нарушившему дисциплину, дисциплинарного взыскания является актом реагирования контролирующего органа на нарушение дисциплины и результатом наступления дисциплинарной ответственности. При этом следует заметить, что, как и в случае с другими видами юридической ответственности, работодатель может применить к провинившемуся работнику только те виды дисциплинарного взыскания, которые предусмотрены законодательством и/или специальными нормативными актами, регулирующими дисциплину труда на предприятии.

Как и дисциплинарная ответственность в целом, так и дисциплинарные взыскания делятся на общие и специальные. Виды общих дисциплинарных взысканий предусмотрены Трудовым кодексом РФ. Статья 192 ТК РФ предусматривает три основных вида дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

Особым видом дисциплинарного взыскания является увольнение работника. В этом случае работодатель реализует свое право на прекращение договора при неисполнении другой стороной обязанностей по нему.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение

¹ Трудовое прав России: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – С. 81.

работника по таким основаниям:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он уже имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения трудовых обязанностей (п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- применение, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п.2 ст.336 ТК РФ);
- увольнение спортсменов за использование допинговых средств или методов, выявленное при проведении допингового контроля (ст.348.11 ТК РФ) и другие положения.

Право выбора конкретной меры дисциплинарной ответственности принадлежит работодателю, который должен учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника, отношение к труду. При этом перечень мер дисциплинарного взыскания, которые могут применяться к нарушителю трудовой дисциплины, является исчерпывающим. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Не выполнение работодателем этих условий при привлечении работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения влечет восстановление работника¹.

В качестве примера можно привести из судебной практики, Определением Тагилстроевского районного суда г. Н. Тагила Свердловской области от 3 марта 2009 г. по делу № 2-153/2009 при рассмотрении дела о восстановлении на работе главного инженера ООО «Урал-НТ» Р., уволенного приказом от 14.02.2009 за прогул, судом было установлено, что

¹ Лушникова, М.В. Российское трудовое право в условиях инновационной экономики / М.В. Лушникова. – Ярославль: Юридический мир, 2015. – С. 81.

отсутствуют докладные или другие документы, подтверждающие отсутствие Р. на рабочем месте. Работодателем не был составлен акт об отказе за работником дачи объяснений. Приказ об увольнении 14 февраля в установленный законном 3-дневный срок не был объявлен работнику. В результате суд пришел к выводу, что увольнение было незаконным, и удовлетворил требования истца в полном объеме¹.

Несмотря на то, что список дисциплинарных взысканий, указанный в Кодексе, является исчерпывающим, он содержит нормы, позволяющие расширить список дисциплинарных взысканий для работников и служащих, подпадающих под действие норм специальной дисциплинарной ответственности.

В порядке примера можно взять ряд специальных нормативных актов, регламентирующих дисциплину труда в организациях отдельных отраслей экономики России. Так, в Положении «О дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации» подчеркивается, что оно определяет особые условия соблюдения работниками железнодорожного транспорта дисциплины, поскольку нарушение ее на железнодорожном транспорте создает угрозу жизни и здоровью людей, безопасности движения поездов, сохранности перевозки грузов, багажа и вверенного имущества, а также приводит к невыполнению договорных обязательств. Под действие этого Положения подпадают все работники организаций железнодорожного транспорта, относящихся к государственной собственности Российской Федерации, независимо от их организационно-правовой формы, в том числе и работники центрального аппарата Министерства путей сообщения РФ, за исключением работников жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, системы рабочего снабжения, общественного питания на железнодорожном транспорте и т.д. В соответствии с п. 14 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта дисциплинарным

¹ Определение Верховного Суда Российской Федерации №74-КГ17-23 от 05 сентября 2017 года // СПС КонсультантПлюс.

проступком, за который может быть наложено дисциплинарное взыскание, признается нарушение установленных правил поведения в служебных помещениях организации и не при исполнении трудовых обязанностей. На основании п. 15 указанного Положения за совершение работником дисциплинарного проступка к нему могут применяться, помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, следующие виды дисциплинарных взысканий:

а) лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом, мотор-вагонным подвижным составом, специальным самоходным подвижным составом, водителя – удостоверения на право управления дрезиной, помощника машиниста локомотива, мотор-вагонного подвижного состава, специального самоходного подвижного состава - свидетельства помощника машиниста, помощника водителя дрезины - удостоверения помощника водителя на срок до трех месяцев или одного года, с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок по основаниям и в порядке, предусмотренном п. 16 указанного Положения;

б) освобождение от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железных дорог, и государственных организаций промышленного железнодорожного транспорта или иной работой по обеспечению безопасности движения поездов и маневровой работы и сохранности перевозимых грузов, багажа и вверенного имущества, с предоставлением работы с согласия работника с учетом профессии (специальности);

в) увольнение, кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством, также за совершение работником грубого нарушения дисциплины, создавшего угрозу безопасности движения поездов, жизни и здоровья людей или приведшего к нарушению сохранности грузов, багажа и вверенного имущества¹.

¹ Карпенко, О.И. Специальная дисциплинарная ответственность работников железнодорожного транспорта / О.И. Карпенко // Трудовое право. – 2013. – № 1. – С. 34.

Перечень грубых нарушений дисциплины, за которые может налагаться указанное дисциплинарное взыскание, и категорий работников, которые могут быть привлечены к этому виду ответственности, утверждается Министерством путей сообщения РФ по согласованию с Центральным комитетом Независимого профсоюза железнодорожников и транспортных строителей России.

Для работников морского транспорта кроме дисциплинарных взысканий, указанных в ст. 192 Трудового кодекса РФ, специальным законодательством предусмотрено еще одно взыскание - предупреждение о неполном служебном соответствии¹. Оно применяется в следующих случаях:

- а) систематического невыполнения служебных обязанностей и распоряжений руководителя;
- б) неоднократного совершения дисциплинарных проступков;
- в) нарушений законов и иных нормативных правовых актов по вопросам обеспечения безопасности мореплавания, сохранности имущества на море, предотвращения возникновения ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей, защиты и сохранения морской среды.

Иные дополнительные (помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ) дисциплинарные взыскания за нарушение дисциплины труда установлены п. 10 Устава о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии².

Устав, в частности, предусматривает следующие виды дисциплинарных взысканий:

- 1) предупреждение о неполном служебном соответствии;
- 2) перевод с согласия работника на другую, нижеоплачиваемую работу или другую, низшую должность на срок до трех месяцев;
- 3) перевод с согласия работника на работу, не связанную с проведением работ в особо опасном производстве в области использования

¹ См.: Устав о дисциплине работников морского транспорта. Утв. Постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. // Бюллетень Минтруда России. – 2000. – № 7.

² Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 29. – Ст. 3557.

атомной энергии, с учетом профессии (специальности) на срок до одного года;

4) освобождение от занимаемой должности, связанной с проведением работ в особо опасном производстве в области использования атомной энергии, с предоставлением с согласия работника иной работы с учетом профессии (специальности);

5) увольнение за однократное нарушение законодательства Российской Федерации в области использования атомной энергии из числа нарушений, предусмотренных ст. 61 Федерального закона «Об использовании атомной энергии», если последствия этого нарушения создают угрозу для безопасности работы организации и представляют опасность для жизни и здоровья людей.

Законом РФ «О прокуратуре Российской Федерации» от 17 января 1992 г. № 2202-1 (ред. От 02.03.2007) установлена специальная дисциплинарная ответственность для прокурорских работников. Трудовые отношения работников органов и учреждений прокуратуры в силу ст. 40 (п. 2) названного Закона регулируются законодательством Российской Федерации о труде и законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе¹ с учетом особенностей, предусмотренных Законом РФ «О прокуратуре Российской Федерации».

Установление особенностей в правовом регулировании труда работников прокуратуры как работников, состоящих в трудовых отношениях с государственными органами и учреждениями, обусловлено спецификой (особенностями) их профессиональной деятельности, которая связана с реализацией функций государства по осуществлению от имени Российской Федерации надзора за соблюдением Конституции РФ и исполнением законов, действующих на территории Российской Федерации, а также важностью и сложностью задач, стоящих перед работниками прокуратуры,

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

характером служебных обязанностей, возлагаемых на них, и их значимостью в деле социальных и экономических преобразований, проводимых в России. Суть этих особенностей состоит в том, что, с одной стороны, они закрепляют более жесткие требования к работникам прокуратуры, а с другой - устанавливают для них дополнительные по сравнению с Трудовым кодексом РФ льготы и социальные гарантии.

Дисциплинарной ответственности работников прокуратуры посвящена ст. 41.7 указанного Закона, в соответствии с которой за неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками своих служебных обязанностей и совершение проступков, порочащих честь прокурорского работника, руководители органов и учреждений прокуратуры имеют право налагать на них следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

строгий выговор;

понижение в классном чине;

лишение нагрудного знака «За безупречную службу в прокуратуре Российской Федерации»;

лишение нагрудного знака «Почетный работник прокуратуры Российской Федерации»;

предупреждение о неполном служебном соответствии;

увольнение из органов прокуратуры.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Как видим, перечень дисциплинарных взысканий, применяемых к работникам прокуратуры на основании указанного специального нормативного правового акта, достаточно широк и во многом отличается от общего трудового законодательства (ст. 192 ТК РФ), уставов и положений о дисциплине, предусматривающих дисциплинарные взыскания.

Полностью поддерживаем мнение К. В. Шестаковой в том, что при

наложении дисциплинарного взыскания работодателю или уполномоченному им органу нужно учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Это означает, что увольнение работника за малозначительные нарушения трудовых обязанностей может быть признано судом незаконным¹.

В п. 53 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указано, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе иск может быть удовлетворен, если суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета тяжести этого проступка и обстоятельств, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), а также предшествующего поведения работника, его отношения к труду².

Пример: Решение Гагаринского районного суда г. Новороссийск от 15 января 2009 года, дело № 2-627/2008 № 2-210/2009.

ЛИЦО_1 обратился в суд с иском к ЗАО «Новороссийский мясо-перерабатывающий завод» об отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе в должности столяра, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула с учетом оплаты за неиспользованный отпуск с момента увольнения, взыскании морального вреда. Представитель ответчика с иском не согласен и пояснил суду, что истец неоднократно нарушал трудовую дисциплину – опоздание на работу, прогулы, невыполнение поручений руководства и т. п. Характеризовал себя с отрицательной стороны. На работе отсутствовал без уважительной причины.

Выслушав объяснения сторон, допросив свидетелей и изучив материалы дела, суд считает, что иск подлежит удовлетворению частично.

¹ Толбузина, Т.В. Трудовая дисциплина, ответственность, виды дисциплинарных взысканий: учебно-методическое пособие / Т.В. Толбузина. – М.: Норма, 2014. – С. 81.

² Шестакова, К.В. Дисциплинарное взыскание: основания и порядок применения / К.В. Шестакова // Отдел кадров бюджетного учреждения. – 2019. – № 5 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.lawmix.ru/bux/28351>

В данном случае судом установлено, что истец по делу действительно отсутствовал на работе уважительным причинам. Ответчиком не предоставлены документы, подтверждающие о неоднократных нарушениях ЛИЦО_1 трудовой дисциплины. И представитель ответчика в судебном заседании пояснил, что приказы о наложении на истца дисциплинарных взысканий не выносились в письменной форме. Таким образом, доводы представителя ответчика о наличии у истца ранее нарушений трудовой дисциплины не нашли своего подтверждения в судебном заседании. Суд нашел все основания для отмены приказа об увольнении ЛИЦО_1 и основания для восстановления его в должности¹.

Таким образом, дисциплинарная ответственность является видом юридической ответственности, а значит имеет принудительный характер и её применение причиняет для того, к кому применяют дисциплинарную ответственность определенные негативные последствия; применяется дисциплинарная ответственность в сфере трудовых отношений и возникает между сторонами таких отношений, то есть между работником и работодателем; виды дисциплинарных взысканий, и порядок их применения устанавливаются законодательно.

Дисциплинарная ответственность может быть общей и специальной. Отличие специальной дисциплинарной ответственности от общей заключается в круге лиц, на которых действуют соответствующие нормы, круге органов и лиц, наделенных дисциплинарной властью, по установленному порядку обжалования и мерам взыскания.

Основным условием дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок. Дисциплинарный проступок – это противоправное нарушение трудовых обязанностей работником, за совершение которого может быть применена дисциплинарная санкция, содержащаяся в трудовом праве.

¹ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 17 января 2008 г. № 4-В05-49 // Документ официально опубликован не был. Приводится по СПС «Консультант плюс».

§ 2.2 Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий по законодательству Российской Федерации

В отличие от преступления, дисциплинарный проступок не характеризуется общественной опасностью, а представляет собой общественно вредное деяние. В качестве последствий он влечет применение мер дисциплинарного взыскания.

Ст. 192 ТК РФ предусматриваются следующие виды дисциплинарных взысканий:

замечание (менее строгая мера ответственности);

выговор (более строгая мера ответственности);

увольнение по соответствующим основаниям.

При этом указывается, что федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, то есть локальными нормативными актами.

Для организаций указанный перечень является исчерпывающим, поэтому применять другие виды наказания к работникам (штрафы, лишение премий) работодатель не имеет права. Если подобные факты будут выявлены федеральной инспекцией труда, то организацию могут привлечь к административной ответственности по ст.5.27 КоАП РФ за нарушение законодательством трудовой нормы.

Так, в Определении Санкт-Петербургского городского суда от 10.11.2009 №14566 указано, что к работнику незаконно было применено дисциплинарное взыскание в виде строгого выговора, поскольку такое взыскание не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и работник не относится к той, категории, для которой не установлены иные виды взысканий.

Меры взысканий, перечисленные в ст.192 ТК РФ, можно применить не только в той последовательности, в какой они указаны в Трудовом кодексе РФ. Поэтому с учетом тяжести совершенного проступка, его последствий, личности нарушителя, работодатель может сразу объявить работнику выговор (а не замечание) или даже уволить его (при наличии достаточных оснований).

Но за каждое нарушение можно наложить только одно взыскание (ст.193 ТК РФ), то есть за отсутствие на работе более четырех часов к работнику нельзя применить одновременно и выговор, и увольнение¹.

Самой серьезной мерой дисциплинарного взыскания является увольнение работника. Действующее законодательства подробно регламентирует случаи нарушения трудовой дисциплины, которые могут служить основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Применение увольнения как дисциплинарного взыскания, устанавливается п.5, 6, 9 и 10 ч. 1 ст.81 ТК РФ, п. 1 ст. 336 и ст. 348.11 ТК РФ.

Также возможно увольнение по п. 7 и 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в тех случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, и аморальный проступок соответственно совершены работником по месту работы в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Следует отметить, что понятие и содержание аморального проступка в данном случае вызывает вопросы.

Обратимся к решению районного суда г. Санкт-Петербурга. Истица, работая преподавателем в колледже, требовала от студентов подарки за получение зачета. Подарками выступали предметы обихода, среди которых блендер, кастрюля и т. д. Данный работник был уволен с должности преподавателя за подобное аморальное поведение по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за

¹ Чиканова, Л.А. Основные направления развития российского трудового законодательства / Л.А. Чиканова, А.Ф. Нуртдинова // Журнал российского права. – 2015. – № 5. – С. 34.

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Но где предел и норма разумного поведения в данном случае? И как определяется та степень аморального проступка, которой определяется дальнейшая несовместимость с продолжением работы? Как следует из мотивировочной части решения суда: «были бы ей подарены конфеты либо цветы, подарок от всей группы, при котором часть студентов могли бы и не получить зачет, то и оснований привлечения к ответственности не было бы». Таким образом, работодатель сам определил тот предел поведения, после которого следует увольнение. Считаю целесообразным остановиться на данном вопросе подробнее.

Государство и общество предъявляет особые требования к педагогическим работникам. Данные требования связаны не только с профессиональной подготовкой, но и с морально-нравственными качествами. Специфика трудовой деятельности педагогических работников отражена в их особом статусе и закреплена в российском законодательстве. В соответствии со ст. 48 Закона об образовании, педагогические работники обязаны «соблюдать устав образовательной организации... правила внутреннего трудового распорядка... правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики»¹. В Трудовом кодексе Российской Федерации гл. 52 отдельно регулирует труд педагогических работников.

Следует отметить, что на данную категорию работников распространяются не только общие, но и дополнительные основания привлечения к дисциплинарной ответственности, в частности увольнения.

В ст. 336 ТК РФ указаны следующие дополнительные основания увольнения педагогических работников: повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации и применение, в том числе

¹ Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета. – 2012. – 31 дек.

однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

Особенностями правового регулирования здесь является то, что в ТК РФ не сформулировано определение понятия «грубое нарушение устава организации»; понятие «психическое насилие над личностью» носит оценочный характер и требует рассмотрения обстоятельств конкретного дела. Вопрос о том, что является грубым нарушением устава организации, таким образом, решается на уровне локальных нормативных правовых актов организации и оценивается работодателем либо, при несогласии работника, путем обращения в суд¹.

Отсутствие в уставах образовательных организаций определения грубого нарушения устава, с одной стороны, усложняет процесс доказывания работодателем законности увольнения работника, а с другой стороны, предоставляет работодателю дополнительные основания для увольнения работника. Поэтому необходимо либо составить определенный единый перечень грубых нарушений, который должен быть закреплен в уставах образовательных организаций, либо дать юридическое определение понятия «грубое нарушение устава организации» в ТК РФ.

На сегодняшний день отсутствие в уставе перечня грубых нарушений не является препятствием для увольнения работника по п. 1 ст. 336 ТК РФ. Основаниями увольнения по данной статье, в частности, являются неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей педагогического работника, прописанных в уставе образовательного учреждения и (или) указанных в должностной инструкции, а также нарушение правил внутреннего трудового распорядка. Другим основанием расторжения трудового договора с педагогическим работником является несоответствие занимаемой должности (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Увольнение по данному основанию возможно, если в образовательной организации нет возможности перевести работника с его письменного согласия на другую работу, которую

¹ Туболев, Д. Дисциплинарная ответственность / Д. Туболев // Бизнес-адвокат. – 2019. – № 20. – С. 21.

он может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ)¹.

Следует отметить, что это является правом, а не обязанностью работодателя, поэтому он может направить педагога на курсы повышения квалификации и предоставить возможность пройти аттестацию после их прохождения. Если работник все же был уволен за то, что не выдержал аттестационные испытания, то работодатель обязан представить доказательства того, что работник отказался от перевода на другую работу либо у работодателя нет возможности перевести работника с его согласия на другую работу в этой же местности².

Совершение аморального проступка как основание увольнения работника предполагает наличие прямого указания на выполнение воспитательных функций в должностной инструкции увольняемого работника. Следует отметить, что причиной увольнения по данному основанию не может быть общая оценка поведения работника или неконкретные либо не полностью проверенные факты, слухи. То есть нельзя расторгнуть трудовой договор по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за аморальное поведение в целом, необходимо сослаться на конкретный аморальный проступок работника.

Одной из проблем применения данного основания увольнения является то, что в трудовом законодательстве нет определения понятия «аморальный проступок», это не правовая, а оценочная морально-этическая категория. В законе не выделены критерии оценки деяния, которые бы однозначно указывали на его аморальность, не указаны обстоятельства, отягчающие или смягчающие вину педагогического работника. Эти факты обуславливают отсутствие единого подхода в решении судами данной категории дел. Поэтому необходимо разъяснение Верховного Суда РФ о том, что следует

¹ Трудовое право. Учебник / Бриллиантова Н.А., Киселев И.Я., Кучма М.И., Малов В.Г., и др.; Отв. ред.: Смирнов О.В. - М.: Проспект, 2016. – С. 115.

² Бочарникова, М.А. Особенности расторжения трудового договора с педагогическими работниками // Комментарий судебной практики. Выпуск 10 / под ред. К.Б. Ярошенко. – М.: Юристъ, 2014. – С. 55.

признавать аморальным проступком¹.

Анализ судебной практики позволяет выделить наиболее распространенные виды аморальных проступков. В их число входят нанесение оскорблений, применение физической силы в отношении несовершеннолетнего, употребление алкогольных напитков в общественных местах, употребление наркотических веществ, как и вовлечение в это несовершеннолетних, использование ненормативной лексики в общественном месте либо в присутствии несовершеннолетних, понуждение воспитанников к действиям сексуального характера, понуждение к лжи.

При принятии решения об увольнении работника за совершение аморального проступка по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодателю следует удостовериться, что воспитательная функция указана в должностной инструкции данного работника; конкретный аморальный проступок работника зафиксирован надлежащим образом; аморальный проступок препятствует дальнейшему осуществлению воспитательной функции; оценить, как проступок отразится на воспитательном процессе.

Вывод о несовместимости аморального проступка с продолжением воспитательной деятельности может быть сделан, если аморальный проступок оказал пагубное воздействие на воспитываемого; есть основания предполагать, что работник в будущем может совершить аналогичный или иной аморальный проступок, который окажет пагубное воздействие на воспитываемого.

Особенностью дисциплинарной ответственности педагогических работников по данному основанию является то, что увольнение возможно не только за совершение аморального проступка на рабочем месте, но и в быту². Данное обстоятельство влияет на процедуру расторжения трудового договора (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

¹ Сергеев, А.В. Основание дисциплинарной ответственности / А. В. Сергеев // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. – 2005. – № 4. – С. 35.

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российской газете. – 2004. – 8 апр.

Рассмотрим данную процедуру для обоих случаев. Если аморальный проступок был совершен при выполнении трудовой функции в рабочее время, то, согласно разъяснению Пленума Верховного Суда РФ, увольнение производится с соблюдением порядка привлечения работников к дисциплинарной ответственности по ст. 193 ТК РФ.

В данном случае должны быть соблюдены следующие условия: проступок совершен в связи с исполнением работником трудовых функций; работник находится на своем рабочем месте; работник предоставляет объяснения по факту совершения им проступка в письменной форме; при необходимости проводится служебное расследование (проверка); соблюдение сроков наложения дисциплинарного взыскания (не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, нахождения его в отпуске и времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников) и не позднее шести месяцев со дня совершения проступка¹.

Если аморальный проступок совершен педагогическим работником в нерабочее время и не в связи с исполнением им трудовых функций, будут учитываться тяжесть проступка, соблюдение срока давности (не более одного года со дня обнаружения проступка (ч. 5 ст. 81 ТК РФ), наличие связи проступка с трудовой деятельностью работника, препятствующей дальнейшему осуществлению им воспитательной функции, последующее поведение работника.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в трудовом законодательстве необходимо урегулировать единство процедуры увольнения работников за аморальные проступки, совершенные как на рабочем месте, так и в быту. По мнению специалистов по трудовому праву, различия в порядке увольнения педагогических и иных работников, выполняющих воспитательные функции, устанавливают привилегированное

¹ Бутов, П.С. Совершенствование материальных и процедурно-процессуальных норм о применении дисциплинарной ответственности работников по трудовому праву Российской Федерации. Автореф. Дисс. ... канд. юрид. наук / П.С. Бутов. – Томск, 2006. – С.9

положение для работников, совершивших аморальный проступок вне служебной деятельности, так как данная возможность в этом случае зависит не от фактических обстоятельств, а от истечения сроков давности.

Каждое увольнение по названным основаниям представляет собой проявление возможности одностороннего прекращения трудового договора в связи с допускаемыми другой стороной нарушениями его существенных условий. Как показывает практика, наибольшее число нарушений при осуществлении работодателем дисциплинарных правомочий касается несоблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий. Поэтому работодателем следует внимательно изучить соответствующий порядок и неуклонно соблюдать его. Нарушение хотя бы одной из условий применения дисциплинарных взысканий может повлечь за собой отмену вынесенного работодателем взыскания. Установленный порядок применения дисциплинарных взысканий ст.193 ТК РФ служит гарантией защиты интересов работника от необоснованного привлечения к дисциплинарной ответственности¹.

При применении норм ст.193 ТК РФ необходимо учитывать следующие условия:

1. В чем выразилось правонарушение и может ли это быть основанием для наложения дисциплинарного взыскания.
2. Совершен ли проступок без уважительных причин.
3. Входило ли выполнение действий, которые работник не выполнил (выполнил ненадлежащим образом), в круг его обязанностей и каким документом эти обязанности предусмотрены.
4. Ознакомлен ли работник с локальным актом, где предусмотрены соответствующие обязанности, под роспись.
5. Предусмотрены ли меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работнику, законом либо положением или уставом о дисциплине.

¹ Апоревич, В.Н. Охрана трудовых прав: дисциплинарная и материальная ответственность. Монография / В.Н. Апоревич. – Хабаровск: Изограф, 2012. – С. 82.

6. Соблюдены ли сроки и порядок наложения дисциплинарного взыскания.

7. Тем ли должностным лицом наложено взыскание. Дисциплинарное взыскание может быть наложено только руководителем. Другие лица могут налагать взыскание лишь на основании документов, где специально прописаны такие полномочия¹.

Таким образом, наложение дисциплинарного взыскания требует выполнения определенных условий.

Основная цель порядка применения дисциплинарных взысканий - учесть все обстоятельства совершения дисциплинарного проступка и вынести обоснованное решение по вопросу дисциплинарной ответственности работника.

В процедуре наложения можно выделить следующие стадии:

Во-первых, работодатель опрашивает свидетелей и знакомится с предложением привлечь работника к дисциплинарной ответственности, поступившим от лица, не обладающего правом налагать меры дисциплинарного взыскания. Он должен затребовать от работника, предположительно совершившего дисциплинарный проступок, письменное объяснение.

Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется акт об отказе дать письменные объяснения. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Во-вторых, анализируется ситуация и принятие решения о вынесении работнику дисциплинарного взыскания. На этой стадии исследуются все обстоятельства проступка, и в отношении нарушителя определяется мера взыскания. В отдельных случаях, когда нарушение работником трудовой дисциплины неочевидно, в целях выяснения обстоятельств и получения

¹ Гладков, Н. Ответственность за нарушение ТК РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права / Н. Гладков // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2019. – № 3. – С. 51.

достоверных данных назначается и проводится административное расследование (служебная проверка).

В ходе проверки осуществляются сбор и документальное оформление сведений, относящихся к проступку, в том числе устанавливается следующее:

1. Цели и мотивы совершения проступка;
2. Степень вины каждого в случае совершения проступка несколькими работниками;
3. Обстоятельства, влияющие на степень и характер ответственности виновного работника;
4. Личные и деловые качества работника, его предшествующее поведение;
5. Причины и условия, которые способствовали совершению проступка;
6. Характер и размер ущерба, причиненного работником, совершившим проступок¹.

В-третьих, работодатель издает приказ о проведении проверки, в котором определяет сроки проверки, лицо, которому поручено ее проведение, срок представления материалов проверки и заключения по ее результатам.

На сегодняшний день основным документом, который используется для фиксации факта совершения работником дисциплинарного проступка, является акт. Его содержание работодатель определяет самостоятельно. После составления такого акта работодатель требует от нарушителя письменного пояснения. При этом законодательно установлено, что отсутствие такого пояснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Однако, как показывает судебная практика России по трудовым спорам, факт отказа в предоставлении пояснения со

¹ Дубровин, А.В. Дисциплинарная ответственность в трудовых отношениях как вид юридической ответственности / А.В. Дубровин // Трудовое право. – 2018. – № 8. – С. 31.

стороны нарушителя также необходимо фиксировать.

Дополнительные проблемы при определении степени виновности и степени грубости совершенного дисциплинарного правонарушения вызывает отсутствие единого законодательно - закрепленного мнения относительно того, какие события и факты можно считать уважительными причинами, смягчающими или отменяющими санкции за совершенный дисциплинарный проступок, что в свою очередь может дать повод к нарушению дисциплины как со стороны работника, так и со стороны работодателя.

Необходимо отметить, что несоблюдение процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности, несомненно, в случае появления работника и при наличии у него уважительных причин длительного отсутствия на работе, при обращении с иском в суд за защитой своих прав и интересов, повлечет восстановление его на работе¹.

Поддерживаем С. И. Туренко в его предложении для работодателя использовать, в случае возникновения вышеуказанной ситуации, для расторжения трудового договора оснований, не связанных с дисциплинарным проступком. Хотя в наше время достаточно сложно представить себе случай, когда человек не может никаким способом передать работодателю сведения о своем отсутствии и о причинах такого отсутствия на рабочем месте.

Проведя сравнительный анализ соответствующих статей Трудовых кодексов Украины, Российской Федерации и Республики Беларусь, отметим, что статьи 148 «Срок применения дисциплинарного взыскания» и статья 149 «Порядок применения дисциплинарных взысканий» Кодекса законов о труде Украины содержат в себе наибольшее число возможностей для возникновения спорных вопросов при их применении, так как данные статьи практически не содержат нормативно закрепленных сроков определенных действий работодателя. Так отсутствуют сроки истребования письменного пояснения от работника, уличенного в совершении дисциплинарного проступка (РФ — 2 рабочих дня, РБ - отсутствует); отсутствует указание

¹ Колотов, Т. К. Дисциплинарная ответственность / Т.К. Колотов. – М.: Знание, 2017. – С. 116.

сроков оглашения приказа (решения) работодателя о наложении дисциплинарного взыскания на работника (РФ— 3 рабочих дня, РБ — 5 дней); ничего не сказано по поводу учета (или не учета) в сроковую давность времени производства по уголовному делу (РФ и РБ не включают); отсутствует такое основание продления срока применения дисциплинарного взыскания, как обнаружение дисциплинарного проступка при проверке финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки (два года в ЛНР, РФ и РБ). Однако КЗоТ Украины единственный из рассмотренных, предусматривает передачу вопроса о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудовому коллективу либо его представительному органу.

Статьи 199 и 200 Трудового кодекса Республики Беларусь, содержащие в себе порядок применения и сроки применения дисциплинарного взыскания во многом схожи со статьей 193 «Порядок применения дисциплинарных взысканий» Трудового кодекса Российской Федерации. Но данный трудовой кодекс содержит такую, на наш взгляд, немаловажную деталь, как определение дня совершения дисциплинарного проступка: «Днем совершения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому подчинен работник»; уточнение, что в случае не ознакомления работника с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания он считается таким, к которому взыскание не применялось; уточнение, что в случае отказа работника от ознакомления с приказом о наложении дисциплинарного взыскания акт о таком отказе составляется в присутствии свидетелей с указанием их данных.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда и (или) органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в уполномоченный государственный орган в сфере труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров»¹.

Данная статья достаточно четко формулирует нормы права в сфере применения дисциплинарных взысканий, что исключает возможности их двойного толкования. Однако считаем, что для исключения возможного возникновения трудовых споров на основании истечения срока применения дисциплинарного взыскания, необходимо законодательно закрепить также порядок фиксации совершения дисциплинарного проступка. Как правильно заметила И. Погодина в своей статье «К вопросу о применении дисциплинарных взысканий к работникам», правильное оформление документов о совершении дисциплинарного проступка является очень важным фактором в вопросе исключения проблем при применении дисциплинарных взысканий и привлечении к дисциплинарной ответственности².

Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года со дня

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года (ред. от 27.12.2018 года) // Собрание законодательства РФ. – 2001. – №31. – Ст. 20.

² Погодина И. К вопросу о применении дисциплинарных взысканий к работникам / И. Погодина // Управление персоналом. – 2019. – № 1 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.lawmix.ru/bux/35522?page=2>.

применения. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания, то есть оно автоматически снимается. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, по ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (досрочное снятие дисциплинарного взыскания).

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания не ограничено минимальными временными сроками. В каждом случае это может быть определено с учетом конкретных обстоятельств исходя из поведения работника, инициативы лиц, имеющих право на ходатайство о досрочном снятии взыскания. Если вопрос о досрочном снятии взыскания разрешен положительно, то работодатель, наложивший это взыскание, издает приказ (распоряжение). Дисциплинарные взыскания, снятые досрочно или утратившие силу по истечении года со дня их применения, не могут учитываться при возможном решении вопроса об увольнении работника.

Таким образом, работодатель должен помнить, что в случае необоснованности дисциплинарного взыскания или несоблюдения правил его наложения работник имеет право на восстановление своих трудовых прав. Любое дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в комиссию по трудовым спорам в порядке, установленном законом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассмотрев понятие дисциплинарной ответственности и виды дисциплинарной ответственности, на которые её разделяет законодатель, можно сделать вывод, что дисциплинарная ответственность является отдельным видом юридической ответственности наряду с уголовной и административной ответственностью.

Самостоятельность дисциплинарной ответственности как вида юридической ответственности доказывается наличием специфического объекта данной ответственности, субъектного состава, специфическими санкциями и порядком их назначения, присущими только этому виду юридической ответственности. Также к особенностям дисциплинарной ответственности можно отнести степень участия государства в регулировании данной отрасли трудового права.

На наш взгляд основными особенностями дисциплинарной ответственности как отрасли права являются:

- большая роль в регулировании вопросов дисциплинарной ответственности локальных нормативных актов (уставы, положения, внутренний трудовой распорядок предприятия, организации, учреждения);

- делегирование государством полномочий по нормированию дисциплины труда, контролю за соблюдением дисциплины труда, определению возникновения дисциплинарной ответственности, определению степени тяжести совершенного дисциплинарного проступка и степени вины совершившего дисциплинарный проступок, а также по определению вида дисциплинарного взыскания одной из сторон трудовых отношений (работодателю).

Можно сказать, что государство оставило за собой право законодательно закреплять общие, типовые нормы и положения права в сфере дисциплины труда, являющиеся обязательными к исполнению всеми сторонами трудовых отношений во всех предприятиях, учреждениях и

организациях, также государство выполняет функцию контроля за выполнением общеобязательных законодательных норм с помощью Государственных инспекций и служб государственного контроля, судебную защиту прав всех участников трудовых отношений.

Рассмотрев нормативные правовые акты в сфере дисциплины труда и дисциплинарной ответственности хотим заметить, что, на наш взгляд, правовое нормирование данной отрасли трудового права требует определенной доработки.

Так, бросается в глаза то, что дисциплинарная ответственность предусматривает одностороннюю ответственность, то есть законодатель предусматривает только ответственность работника, наступающую за нарушение дисциплины труда на предприятии, а работодатель рассматривается только как орган, определяющий степень вины и назначающий дисциплинарное взыскание. При этом Трудовой кодекс предусматривает наличие прав и обязанностей не только у работника но и у работодателя, однако реального способа привлечь к дисциплинарной ответственности работодателя у работников нет, хотя на сегодняшний день под влиянием высокого уровня безработицы и экономической нестабильности очень часто встречается нарушение обязанностей со стороны работодателя, пользующегося боязнью работника потерять рабочее место и отсутствия у работника возможности обратиться за судебной защитой своих прав.

Кроме этого, как уже упоминалось ранее, достаточно много проблем доставляет отсутствие единого порядка фиксации совершения дисциплинарного поступка; понятия уважительной причины, смягчающей либо исключаящей применение дисциплинарного взыскания к работнику, нарушившему дисциплину труда; отсутствие единого нормативно закрепленного порядка документального оформления таких важных фактов, как отказ работника предоставить пояснения по поводу совершенного проступка, отказ от ознакомления с приказом о назначении дисциплинарного

взыскания. Указанные проблемы становятся основанием для возникновения споров между работодателем и работником, к которому применили дисциплинарное взыскание, что, в свою очередь, зачастую приводит к судебному разбирательству.

Дисциплинарная ответственность является видом юридической ответственности, а значит имеет принудительный характер и её применение причиняет для того, к кому применяют дисциплинарную ответственность определенные негативные последствия; применяется дисциплинарная ответственность в сфере трудовых отношений и возникает между сторонами таких отношений, то есть между работником и работодателем; виды дисциплинарных взысканий, и порядок их применения устанавливаются законодательно.

Основанием возникновения дисциплинарной ответственности является нарушение дисциплины труда и рассмотрение понятия дисциплинарной ответственности в отрыве от понятия дисциплины труда, на мой взгляд, является неверным.

На наш взгляд, совершенствование трудового законодательства предусматривает, в том числе, возможность воспользоваться опытом других государств и создать законодательные акты, наиболее полно исключающие возможность возникновения спорных ситуаций и возможностей нарушения норм трудового права в сфере дисциплины труда как со стороны работника, так и со стороны работодателя. Считаем, что совершенствование трудового законодательства с учетом вышеперечисленных проблем и недостатков позволило бы уменьшить количество трудовых споров, возникающих на основании применения дисциплинарных взысканий.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Раздел I. Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.93 // Российская газета. – 1993. – 25 декабря.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года (ред. от 27.12.2018 года) // Собрание законодательства РФ. – 2001. - №31. – Ст. 20.
3. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.
4. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета. – 2012. – 31 дек.

Раздел II. Литература

1. Авдеев, В.В. Трудовой договор (отношения) в части расторжения трудового договора / В.В. Авдеев // Налоги. – 2013. – № 42. – С. 12–19.
2. Апоревич, В.Н. Охрана трудовых прав: дисциплинарная и материальная ответственность. Монография / В.Н. Апоревич. – Хабаровск: Изограф, 2012.
3. Басалаева, С. П. К вопросу о правовой природе трудового договора / С.П. Басалаева // Юрист. – 2018. – №6. – С. 71.
4. Бочарникова, М.А. Особенности расторжения трудового договора с педагогическими работниками // Комментарий судебной практики. Выпуск 10 / под ред. К.Б. Ярошенко. – М.: Юристь, 2014.
5. Бриллиантова, А.Г. Трудовой договор: заключение, изменение, прекращение / А.Г. Бриллиантова // Правоведение. – 2018. – №3. – С. 38.
6. Булавкина, О.В. Понятие и значение трудового договора / О.В. Булавкина // Государство и право. – 2018. – №2. – С. 74.

7. Бусурина, Е.О. Дисциплинарная ответственность адвоката в правозащитной деятельности. Дисс. ... канд. юрид. наук / Е.О. Бусурина. – М., 2013.

8. Бутов, П.С. Совершенствование материальных и процедурно-процессуальных норм о применении дисциплинарной ответственности работников по трудовому праву Российской Федерации. Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук / П.С. Бутов. – Томск, 2006.

9. Василова, А.Г. Правовой конфликт сторон трудового договора в легализации трудовых отношений / А.Г. Василова // Российское право. – 2018. – №3. – С. 89.

10. Васильев, В. А. Новые условия организации труда требуют дополнительного правового регулирования / В. А. Васильев // Трудовое право. – 2017. – № 4. – С. 65.

11. Гаинэ, Р. Дисциплинарная ответственность работников / Р. Гаинэ // Социальное и пенсионное право. – 2007. – № 2. – С. 14. Гусов, К.Н. Ответственность по российскому трудовому праву. Научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. – М.: Юристъ, 2018.

12. Гладков, Н. Ответственность за нарушение ТК РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права / Н. Гладков // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2019. – № 3. – С. 51.

13. Гусов, К.Н., Циндяйкина, Е.П., Цыпкина, И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие / под ред. К.Н. Гусова. – М.: Норма, 2011.

14. Гусова, К.Н. Трудовой договор в Трудовом кодексе РФ: проблемы и перспективы / К.Н. Гусова // Российское право. – 2018. – №7. – С. 41.

15. Деменева, Н.А. Дискриминация при трудоустройстве: социально-правовой аспект / Н.А. Деменева // Право и человек. – 2017. – №7. – С. 61.

16. Добробаба, М.Б. Понятие и существенные признаки дисциплинарного взыскания в служебно-деликтном праве / М.Б. Добробаба // Административное и муниципальное право. – 2013. – № 4. – С. 52.

17. Дресвякин, В. Б. К вопросу дефиниции термина «работодатель» в российском трудовом праве / В. Б. Дресвякин // Актуальные проблемы юридической науки и практики. – 2017. – №3. – С. 148.
18. Дубровин, А.В. Дисциплинарная ответственность в трудовых отношениях как вид юридической ответственности / А. В. Дубровин // Трудовое право. – 2018. – № 8. – С. 81.
19. Ершов, О. В. Заключение трудового договора (контракта)/О.В. Ершов // Право. – 2017. – №5. – С. 51.
20. Ефремова, Т.Ф. (ред.) Современный толковый словарь русского языка / Т. Ф. Ефремова. – М.: АСТ, 2016.
21. Карпенко, О.И. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: понятие и виды: Дисс. ... канд. юрид. наук / О.И. Карпенко. – М., 2012.
22. Карпенко, О.И. Специальная дисциплинарная ответственность работников железнодорожного транспорта / О.И. Карпенко // Трудовое право. – 2013. – № 1. – С. 34.
23. Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 2019.
24. Колосовский, А.В. Эффективность правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности: дисс. ... канд. юрид. наук / А.В. Колосовский. – Екатеринбург, 2010.
25. Колотов, Т. К. Дисциплинарная ответственность / Т.К. Колотов. – М.: Знание, 2017.
26. Колосовский, А.В. Дисциплинарная ответственность: позитивный и ретроспективный аспект / А.В. Колосовский // Трудовое право. – 2017. – № 8. – С. 32.
27. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под общ. ред. В.И. Шкатуллы. – М.: Норма, 2009.
28. Корючина, И.А. Инспекции труда – к вопросу о повышении эффективности деятельности / И.А. Корючина // Государство и право. – 2018. – №3. – С. 103.

29. Крылатова, И.Ю. Некоторые аспекты свободы труда в законодательстве и судебной практике высших судов Российской Федерации / И.Ю. Крылатова // Российское правосудие. – 2018. – №6. – С. 49.

30. Курсова, О.А. Проблемы применения правовых норм о гарантиях при заключении трудового договора / О.А. Курсова // Российское право. – 2017. – №8. – С. 42.

31. Лушников, А.М. Презумпции в трудовом праве / А.М. Лушников, М.В. Лушникова // Актуальные проблемы российского права. – 2010. – № 22. – С. 132.

32. Лушникова, М.В. Российское трудовое право в условиях инновационной экономики / М.В. Лушникова. – Ярославль: Юридический мир, 2015. – С. 81.

33. Максимов, С.М. Спор об установлении факта трудовых отношений (на основании судебной практики Московского городского суда) / С.М. Максимов // Помощник адвоката. – 2017. – №3. – С. 66.

34. Миронов, В. И. Трудовое право: Учебник для вузов / В. И. Миронов – Спб.: Питер, 2009.

35. Никитинский, В.И. Эффективность норм трудового права / В.И. Никитинский. – М.: Юридическая литература, 2016.

36. Никитинский, В.И., Розовский Б.Г. Повышение эффективности дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности / В.И. Никитинский, Б.Г. Розовский. – М.: Изд-во ВНИИСЗ, 2017.

37. Орловский, Ю.П. Проблемы совершенствования трудового законодательства / Ю.П. Орловский // Право и человек. – 2017. – №6. – С. 43.

38. Погодина, И. К вопросу о применении дисциплинарных взысканий к работникам / И. Погодина // Управление персоналом. – 2019. – № 1 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.lawmix.ru/bux/35522?page=2>.

39. Полетаев, Ю. Н. Трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение по новому Трудовому кодексу РФ / Ю. Н. Полетаев // Труд. право. – 2012. – № 3. – С. 66
40. Предко, Н.В. Содержание трудового договора / Н.В. Предко // Право. – 2018. – №7. – С. 28.
41. Сергеев, А.В. Основание дисциплинарной ответственности/ А. В. Сергеев // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. – 2005. – № 4. – С. 35.
42. Снегирева, И.О. Конституционная основа трудового законодательства России / И.О. Снегирева // Трудовое право. – 2018. – №1. – С. 21.
43. Соловьева, Д. Е. Ноу-хау, или Работник участвует в управлении производством работодателя - физического лица: опыт за рубежом и в России / Д. Е. Соловьева // Юрист. – 2017. – № 12. – С. 34.
44. Спешков, А.Е. Охрана труда у отдельных категорий работодателей / А.Е. Спешков // Правоведение. – 2018. – №4. – С. 52.
45. Сыроватская, Л. А. Трудовое право: учебник / Л. А. Сыроватская. – М.: Высш. шк., 2015.
46. Сыроватская, Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М.: Юридическая литература, 2020.
47. Тихомиров, М.Ю. Незаконное увольнение: практическое пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / М.Ю. Тихомиров. – М.: Норма, 2015.
48. Титова, Г. Дисциплинарные взыскания / Г. Титова // Финансовая газета. – 2014. – № 28 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.lawmix.ru/bux/111918>.
49. Толбузина, Т.В. Трудовая дисциплина, ответственность, виды дисциплинарных взысканий: учебно-методическое пособие / Т.В. Толбузина. – М.: Норма, 2014.
50. Трудовое право России: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : Издательство Юрайт, 2014.
51. Трудовое право: учебник для академического бакалавриата /

под общ. ред. Р. А. Курбанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2015.

52. Трудовое право. Учебник / Бриллиантова Н.А., Киселев И.Я., Кучма М.И., Малов В.Г., и др.; Отв. ред.: Смирнов О.В. – М.: Проспект, 2016

53. Туболев, Д. Дисциплинарная ответственность / Д. Туболев // Бизнес-адвокат. – 2019. – № 20. – С. 21.

54. Туренко С. И. Некоторые аспекты оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя / С.И. Туренко // Актуальные проблемы права: теория и практика. – Национальный университет имени Владимира Даля. – 2016. – № 36. – С. 276-283.

55. Устинова, С.А. Проблемы применения оснований увольнения работника как меры дисциплинарной ответственности на современном этапе развития трудового законодательства / С.А. Устинова // Трудовое право. – 2008. – № 2. – С. 54

56. Федин, К.А. Правонарушение в сфере труда как основание привлечения к дисциплинарной ответственности по нормам трудового права: дисс. ... канд. юрид. наук / К.А. Федин. – М., 2007.

57. Федин, В.В. Соотношение принципа свободы труда и права на труд / В.В. Федин // Юрист. – 2017. – №4. – С. 23.

58. Худякова, С.С. Деловые качества работника и их юридическое значение / С.С. Худякова // Государство и право. – 2016. – №5. – С. 48.

59. Черкасов, О. Дифференциация специальной дисциплинарной ответственности в трудовом праве: сравнительно-правовой аспект / О. Черкасов // Legea și viața. – 2014. – № 4. – С. 45.

60. Чиканова, Л.А. Основные направления развития российского трудового законодательства / Л.А. Чиканова, А.Ф, Нуртдинова // Журнал российского права. – 2015. – № 5. – С. 34.

61. Шестакова К.В. Дисциплинарное взыскание: основания и порядок применения / К.В. Шестакова // Отдел кадров бюджетного учреждения. – 2019. – № 5 [Электронный ресурс]. Режим доступа:

<https://www.lawmix.ru/bux/28351>.

62. Ямпольская, Ц.А. Административно-правовые вопросы укрепления государственной дисциплины / Ц.А. Ямпольская. – М: Норма. 2015.

63. Ярошенко, Д.Н. Юридические гарантии права на труд: теоретический анализ / Д.Н. Ярошенко // Право и человек. – 2017. – №5. – С. 81.

Раздел III. Материалы юридической практики

64. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.

65. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 17 января 2008 г. № 4-В05-49 // Документ официально опубликован не был. Приводится по СПС «Консультант плюс».

66. Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 14 июня 2015 года по делу № 33-2195АП/2012. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://sudrf.kodeks.ru/rospravo/docume№t/459530489>.