

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

**ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ТРУДОВОМ  
ПРАВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 4 курса 431 группы

направления 40.03.01 «Юриспруденция» юридического факультета

Чулисовой Юлии Александровны

Научный руководитель

доцент, к.ю.н. \_\_\_\_\_

*должность, уч. степень, уч. звание*

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_ В.Б. Сычев

*(подпись) (инициалы, фамилия)*

Заведующий кафедрой

профессор, д.ю.н., заслуженный юрист РФ

*должность, уч. степень, уч. звание*

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_ Г.Н.Комкова

*(подпись) (инициалы, фамилия)*

Саратов 2019

## **Введение.**

**Актуальность** темы исследования обусловлена высокой степенью практической значимости вопросов регулирования трудовой дисциплины как для работодателя, так и для работника. Вопрос об определении понятия дисциплинарной ответственности в современной научной литературе имеет дискуссионный характер. Связано это с тем, что не существует легального определения дисциплинарной ответственности, единого понятия дисциплинарной ответственности, несмотря на множественные попытки юристов, пока не разработано. Нормы трудового права о дисциплине труда во многом несовершенны, что приводит к затруднениям в их применении. Проблемы обеспечения дисциплины труда и дисциплинарной ответственности в трудовых отношениях всегда были и сегодня являются чрезвычайно актуальными, не только в праве, но и в экономике, философии, социологии, психологии.

**Целью** работы является проведение комплексного исследования института дисциплинарной ответственности в Российской Федерации и за рубежом, а также выработка предложений, направленных на совершенствование правового регулирования в сфере дисциплинарной ответственности.

В соответствии с целью дипломной работы необходимо решить следующие **задачи**:

- провести анализ становления и развития института дисциплинарной ответственности;
- раскрыть понятие дисциплинарной ответственности и её состав,
- изучить место дисциплинарных проступков в системе общей классификации правонарушений, соотношение общих и специальных норм о дисциплинарной ответственности работников;
- исследовать особенности дисциплинарной ответственности несовершеннолетних

- раскрыть особенности дисциплинарной ответственности руководителей организаций;

- исследовать установление дисциплинарной ответственности за дисциплинарные проступки в трудовом праве, презумпцию невиновности в трудовом законодательстве;

- изучить зарубежный опыт привлечения работников к дисциплинарной ответственности в сравнении с Российской Федерацией;

- раскрыть роль Государственной инспекции труда в защите трудовых прав работников при привлечении к дисциплинарной ответственности.

**Объектом** исследования являются общественные отношения, возникающие при привлечении работников к дисциплинарной ответственности.

**Предметом** исследования являются правовые нормы в сфере дисциплинарной ответственности работников.

**Степень научной разработанности.** Тема выпускной квалификационной работы носит комплексный междисциплинарный характер. Общетеоретической основой исследования послужили фундаментальные исследования в области теории государства и права и конституционного права С.А. Авакьяна, М.В. Баглая, Д.С. Велиевой, В.Т. Кабышева, А.Н. Козырина, Г.Н. Комковой, Е.В. Колесникова, О.Е. Кутафина, М.А. Липчанской, А.В. Малько, Н.И. Матузова, В.С. Нерсесянца, В. И. Червонюка и других.

Вопросы содержания и специфики дисциплинарной ответственности в трудовом праве исследованы в работах А.В. Солдунова, Л.Е. Ермоленко-Князева, Д.Н. Бахраха, С.Е. Чаннова, А.И. Стахова, Б.В. Россинского, П.С. Бутова, Д.А. Агапова, Н.Г. Александровой, М.М. Агаркова, Л.А. Сыроватской, И.Л. Бачило, Е.В. Шориной, А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой, В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриевой, Г.С. Скачковой, Е.Ю. Забрамной, В.Н. Ширяева, А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой.

**Методологическую** основу работы составляют как общепhilosophические и общенаучные, так и специальные методы научного познания, в частности, диалектический метод, анализ, синтез, индукция, дедукция, метод системного

анализа, сравнительно-правовой, формально-юридический, исторический, статистический методы.

**Структура** выпускной квалификационной работы обусловлена ее целью и задачами и состоит из введения, трех глав: главы 1 «История, понятие, принципы и сущность дисциплинарной ответственности в трудовом праве», состоящей из трех параграфов, главы 2. «Дисциплинарная ответственность отдельных категорий граждан», состоящей из двух параграфов и главы 3 «Проблемы установления дисциплинарной ответственности. Зарубежный опыт», состоящей из трех параграфов, заключения и списка использованных источников.

### **Основное содержание работы.**

*В главе 1 работы «История, понятие, принципы и сущность дисциплинарной ответственности в трудовом праве»* исследуется исторический аспект становления законодательства о дисциплинарной ответственности, проводится теоретический анализ понятия и состава дисциплинарного проступка в трудовом праве, изучается место дисциплинарных проступков в системе общей классификации правонарушений, соотношение общих и специальных норм о дисциплинарной ответственности работников.

Для того, чтобы полноценно исследовать тот или иной институт права, первоначально необходимо дать исторический анализ законодательному аспекту. Это также относится к институту дисциплинарной ответственности. Анализ становления и последующего развития законодательства о дисциплинарной ответственности может способствовать выявлению законодательных ошибок, и, наоборот, выявлению сильных сторон той или иной нормы.

Правильное понимание содержания дисциплинарного проступка позволяет точно квалифицировать противоправное деяние работника, способствует более эффективному и справедливому применению дисциплинарных санкций.

В теории права под правонарушением обычно понимают неправомерное (противоправное), общественно вредное, виновное деяние (действие или

бездействие) деликтоспособного субъекта, за которое в действующем праве предусмотрена юридическая ответственность<sup>1</sup>.

В качестве одной из ключевых современных тенденций развития отечественного трудового законодательства выделяется тенденция унификации правового регулирования специальной дисциплинарной ответственности с регулированием общей дисциплинарной ответственности работников. Эта тенденция проявляется в том, что из-под действия норм о специальной дисциплинарной ответственности выводятся отдельные категории работников; сокращается круг дополнительных мер дисциплинарного взыскания, а порядок их применения сближается с общим порядком<sup>2</sup>.

Представляется необходимым выделить несколько причин сложившейся ситуации. Во-первых, большинство уставов и положений о дисциплине, ужесточающих дисциплинарную ответственность отдельных категорий работников по сравнению с общей, были приняты еще до введения ТК РФ в качестве подзаконных нормативных правовых актов. Однако, как неоднократно указал Верховный Суд РФ со ссылкой на ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены только федеральным законом, поэтому статьей 192 ТК РФ предусмотрено, что виды дисциплинарных взысканий могут быть установлены только федеральным законом. Следовательно, поэтому подзаконный нормативный правовой акт, устанавливающий специальную дисциплинарную ответственность для работников, не подлежит применению в соответствующей части как противоречащий ТК РФ<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Нерсесянц В.С. Общая теория права и государства: учебник. М.: НОРМА ИНФРА-М, 2012. С.523.

<sup>2</sup> Яхина М.Р. Специальная дисциплинарная ответственность. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Москва, 2017. С. 10.

<sup>3</sup> Об оставлении без изменения решения Верховного Суда РФ от 24.05.2002 N ГКПИ2002-375, которым были признаны незаконными ч. 3 п. 14; пп. «б», «в» ч. 1 и ч. 3 п. 15; п. 17; ч. 1 п. 26 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 25.08.1992 N 621: Определение Верховного Суда РФ от 03.10.2002 N КАС02-528. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48069/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48069/) (дата обращения: 26.05.2019).

Во-вторых, на современном этапе требуют ревизии отдельные виды дисциплинарных взысканий, установленные уставами и положениями о дисциплине советского периода. В частности, речь идет о дисциплинарных санкциях, ранее предусмотренных Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ<sup>4</sup> - лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом. Основаниями для их применения фактически являются такие деяния, которые не только нарушают трудовую дисциплину, но и угрожают (нарушают) общественной безопасности и общественным интересам, то есть наказываются путем привлечения нарушителя к административной либо уголовной ответственности.

Таким образом, нормами о специальной дисциплинарной ответственности, наступающей по уставам и положениям о дисциплине, в настоящее время не исчерпывается все многообразие специальных норм, применяемых к отдельным категориям работников за дисциплинарные проступки.

***В главе 2 «Дисциплинарная ответственность отдельных категорий граждан»*** исследуются особенности дисциплинарной ответственности несовершеннолетних и руководителей организаций.

Несовершеннолетние традиционно составляли категорию лиц, особо нуждающихся в повышенной правовой защите в силу специфики их физических и психологических качеств, а также правовой неграмотности. Такая защита проявляется в специальных нормах ряда отраслей законодательства, в том числе законодательства о труде и об образовании, регламентирующего в числе прочего порядок применения норм о дисциплинарной ответственности. Дисциплинарная ответственность может рассматриваться в качестве важнейшего инструмента обеспечения правомерного поведения работников и обучающихся. Она выражается в обязанности претерпеть неблагоприятные последствия в виде

---

<sup>4</sup> Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 N 621 (ред. от 14.07.2001, с изм. от 07.07.2003). // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 31.08.1992. N 9. Ст. 608.

ограничений личного, организационного, а в ряде случаев – имущественного характера.

Согласно нормам трудового законодательства руководитель, являясь работником организации, обязан соблюдать трудовой распорядок, который в соответствии со ст. 189 ТК РФ включает в себя права, обязанности и ответственность работников, режим работы, время отдыха, меры поощрений и взысканий, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации. Особенности правового статуса руководителя организации отразились и на природе дисциплинарной ответственности руководителя: ответственности руководителя, являющегося работником организации, и ответственности руководителя, выступающего в качестве органа юридического лица – работодателя, нарушившего требования дисциплинарного правопорядка. Анализ ст. 195 и других положений ТК РФ позволяет сделать вывод об обязательности привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя только в случае наличия соответствующего заявления представительного органа работников. Это значит, что в случае обнаружения дисциплинарного проступка руководителя непосредственно органом, уполномоченным принимать решения о применении дисциплинарного взыскания к руководителю, например, общим собранием или советом директоров АО, за последним остается решение вопроса о необходимости привлечении руководителя к дисциплинарной ответственности. Это является абсолютно справедливым в том случае, если нарушения руководителем дисциплины труда не затрагивают права других работников организации. Тем не менее, вполне возможно, что с позиции укрепления дисциплины труда и защиты интересов собственника было бы полезно распространить обязанность работодателя (даже в случае отсутствия заявления представительного органа работников) по привлечению руководителя к дисциплинарной ответственности и в случаях совершения последним нарушений, напрямую не затрагивающих права других работников, например, несоблюдения режима труда. Однако практическая эффективность указанных мер по изменению положений ТК РФ все равно остается под сомнением, так как

орган юридического лица, уполномоченный принимать решения о привлечении руководителя к дисциплинарной ответственности, в случае своей заинтересованности всегда может закрыть глаза на обнаруженные, вполне возможно даже собственноручно санкционированные, нарушения руководителя. Указанная проблема может быть решена путем закрепления в ТК РФ обязанности работодателя по привлечению руководителя к дисциплинарной ответственности в случае подтверждения фактов нарушений последним трудового законодательства, выявленных работниками организации (в случае отсутствия представительного органа работников) и указанных в заявлении работодателю.

***В главе 3 «Проблемы установления дисциплинарной ответственности. Зарубежный опыт»*** изучается установление дисциплинарной ответственности за дисциплинарные проступки в трудовом праве, презумпция невиновности в трудовом законодательстве, проводится сравнительный анализ российского и французского трудового законодательства в сфере дисциплинарной ответственности работников, исследуется роль Государственной инспекции труда в защите трудовых прав работников.

С развитием рыночных отношений, ужесточением конкуренции на рынке, усложнением производственных отношений повышаются и требования к сотрудникам. Работодателю нужны такие сотрудники, которые неукоснительно выполняют производственные функции и заинтересованы в результатах своего труда. Но даже при тщательном отборе персонала и его развитии работодатель не застрахован от различных дисциплинарных проступков, которые могут быть совершены его подчиненными.

Отсутствие в трудовом законодательстве Российской Федерации официального закрепления такого принципа, как презумпция невиновности работника, позволяет работодателю различным образом воздействовать на сотрудника вплоть до понуждения к увольнению.

По нашему мнению, презумпция невиновности - это общеправовой принцип, который должен распространяться на все отрасли права, содержащие



институты и нормы права, направленные на применение юридической ответственности к субъектам правоотношений. Таким образом, презумпция невиновности в сфере применения дисциплинарного взыскания должна присутствовать как при сборе доказательств совершенного проступка, так и на стадии судебного производства. На указанных этапах в обязательном порядке должны быть проанализированы интеллектуальный элемент и волевой элемент, которым должны указать на вину работника в форме умысла.

В связи с этим мы считаем, что необходимо внести изменения как в Трудовой кодекс Российской Федерации, так и судебные акты Верховного Суда Российской Федерации. А именно:

1) дополнить ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации следующим пунктом: «обязанность доказывания работодателем вины работника при применении в отношении него дисциплинарного взыскания»;

2) дополнить ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации следующей частью: «При применении дисциплинарного взыскания работодатель обязан доказать вину работника в совершенном дисциплинарном проступке»;

3) изложить подпункт 3 пункта 53 Постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в следующей редакции: «В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), предшествующее поведение работника, его отношение к труду и доказательства, подтверждающие вину работника».

Привлечение к дисциплинарной ответственности работника, не исполняющего надлежащим образом трудовые обязанности, при наличии его вины - неотъемлемое право работодателя, основанное на его распорядительной

власти над работником в рамках трудового процесса. Нормы трудового законодательства содержат гарантии, призванные защитить работника от произвола со стороны работодателя.

Насколько оптимально урегулирован вопрос о дисциплинарной ответственности работника в российском законодательстве и в каком направлении возможно совершенствование? Объективный ответ поможет дать сравнение норм российского трудового законодательства с законодательством зарубежных государств. В качестве государства, трудовое право которого имеет общие черты с российским, можно взять Францию, поскольку система французского трудового права достаточно схожа с российской,

В целом изучение российского и французского законодательства, а также судебной практики позволяет сделать вывод о строгих требованиях к выполнению работодателем обязанностей процедурного характера как российскими, так и французскими законодателями и судами.

В работе также рассматривается роль государственной инспекции труда в защите прав работников.

### **Заключение.**

Если рассматривать становление института дисциплинарной ответственности, то можно считать, что начиная с 1970-х годов в нашей стране сложился достаточно детально регламентированный механизм привлечения к дисциплинарной ответственности всех категорий работников, включая несовершеннолетних. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности как к самостоятельному виду юридической ответственности возможно только в случае совершения им дисциплинарного проступка. Под ним в соответствии со ст. 192 ТК РФ следует понимать неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей по его вине. Однако в теории и практике нет единого мнения относительно термина «юридическая ответственность».

Не допускается применение к работникам дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Сведения о дисциплинарных взысканиях, применяемых к работнику, не вносятся в трудовую книжку, кроме случаев, когда мерой дисциплинарного взыскания является увольнение. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим взыскания.

Главным социальным назначением норм, регламентирующих дисциплинарную ответственность, является то, что они призваны обеспечить необходимые правовые условия для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов общества и государства в целом.

Принципы дисциплинарной ответственности – это теоретическое выражение или основные положения самостоятельного вида юридической ответственности, которые реализуются через управленческие решения и определяют правильное направление дисциплинарной практики в сфере труда.

Всё большее значение должна приобретать дисциплинарная ответственность руководителя, механизм которой на сегодняшний день несовершенен. Развитие должно происходить согласованно с процессом совершенствования мотивации труда, поскольку труд руководителя в меньшей степени нуждается в императивном публично-правовом регулировании и требует свободы индивидуально-договорных отношений.

Итак, в заключение следует отметить, что при применении мер дисциплинарной ответственности как одного из видов юридической ответственности, необходимо соблюдение установленной законом процедуры ее применения. Гарантии прав работников заключаются в применении санкций дисциплинарной ответственности исключительно за виновные действия, причем

только за совершение проступка в сфере трудовой деятельности, то есть за неисполнение своих обязанностей, закрепленных в трудовом договоре. К виновному работнику также могут быть применены только те меры взыскания, которые перечислены в законодательстве в качестве мер общей или специальной дисциплинарной ответственности. Кроме этого, работодатель при применении дисциплинарных санкций должен соблюдать принцип разумности и принцип соразмерности мер ответственности тяжести совершенного правонарушения.

Необходимым условием законности дисциплинарного взыскания является соблюдение сроков его применения: дисциплинарное взыскание применяется работодателем сразу же после совершения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работника. Если взыскание будет объявлено позднее этого срока, то оно будет незаконным. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности – позднее двух лет со дня его совершения, в связи с несоблюдением ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством о противодействии коррупции – позднее трех лет со дня совершения проступка.

И наконец, в качестве гарантии для работника следует рассматривать право обжаловать действия работодателя по применению дисциплинарного взыскания в установленном законом порядке: путем обращения в суд.