

УДК 349.2

## Практические проблемы применения дисциплинарной ответственности в трудовом праве

Гомбоева Арюна Баировна, магистрант  
Байкальский государственный университет

**Аннотация.** Автор статьи исследует основные проблемы, связанные с дисциплинарной ответственностью за нарушения трудового законодательства. На основе проведенного анализа действующего законодательства и научных публикаций получен вывод, что такие проблемы в основном обусловлены несовершенством трудового законодательства, выраженном в наличии большого числа подзаконных актов, содержащих противоречивые нормы, а также использованием оценочных понятий в нормах о дисциплинарной ответственности, что ведет к произволу правоприменителя. Решение проблем связано с дальнейшим совершенствованием норм трудового права.

**Ключевые слова:** дисциплинарная ответственность, проблемы применения, пробелы в законодательстве.

## Practical problems of application of disciplinary liability in labor law

Gomboeva Aryuna Bairovna, undergraduate  
Baikal State University

**Abstract.** The author of the article examines the main problems associated with disciplinary responsibility for violations of labor laws. Based on the analysis of current legislation and scientific publications, it was concluded that such problems are mainly due to the imperfection of labor legislation, expressed in the presence of a large number of by-laws containing contradictory norms, as well as the use of evaluative concepts in disciplinary rules, which leads to arbitrariness of the law enforcer. Problem solving is connected with further improvement of labor law norms.

**Keywords:** disciplinary responsibility, problems of application, gaps in legislation.

Дисциплинарная ответственность является одним из важнейших инструментов регулирования трудовых отношений. Дисциплине труда, и связанным с ней поощрением за добросовестный труд и ответственностью за недобросовестность при исполнении трудовых обязанностей посвящены отдельная Глава 30 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Трудовые споры, связанные с дисциплинарной ответственностью, довольно нередки в судебной практике, что привлекает внимание со стороны и законодателя, и со стороны научного сообщества [5; 9; 10; 11], поскольку эти споры выявляют определенные проблемы в правоприменительной практике.

Во многом, данные проблемы связаны с особым характером трудовых споров в сфере дисциплинарной ответственности. Трудовые отношения в целом носят неравноправный характер, в них одна сторона – работник, находится в подчиненном отношении к работодателю, и при этом именно работодатель наделен полномочиями по оценке добросовестности или недобросовестности работника при исполнении своих трудовых функций, и, что прямо следует из указанных полномочий, самостоятельно принимать решение о привлечении (или не привлечении) работника к дисциплинарной ответственности. В связи с этим работник является заведомо более слабой стороной в трудовых отношениях, и для обеспечения баланса интересов работника и работодателя существует целый механизм защиты трудовых прав работника в спорах с работодателем [4, С.29-31]. Как совершенно верно отмечает О.Ю. Богомолова: «баланс интересов играет важную роль в регулировании отношений в сфере труда, являясь основной идеей всех институтов трудового права» [1, С.44].

Тем не менее, проблема, связанная с неравными возможностями участников споров в сфере дисциплинарной ответственности, существует. Так, работодатель обладает гораздо большими возможностями для придания правомерного вида своему решению о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, поскольку у него в подчинении находятся другие работники, которые в силу своей трудовой зависимости от работодателя далеко не всегда могут объективно изложить обстоятельства, послужившие причиной для дисциплинарного взыскания.

Но кроме этой, неправовой по своему характеру проблемы, существуют проблемы, связанные с дисциплинарной ответственностью, обусловленные и пробелами в действующем законодательстве. Так, в литературе отмечается проблема применения специальных видов дисциплинарной ответственности, то есть, тех видов ответственности, которые применяются к отдельным категориям работников [3, С.47-49]. Данная проблема связана с тем, что наряду с ТК РФ в трудовых отношениях применяется множества иных законов и подзаконных актов, регулирующих вопросы дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников. Данные нормативные акты, как известно, предъявляют более высокие требования к дисциплине для тех работников, на которых они распространяются, закрепляя виды дисциплинарных взысканий, обусловленные спецификой труда таких работников, не предусмотренные ТК РФ, а также особую процедуру применения дисциплинарных взысканий, тем самым исключая либо дополняя общие нормы трудового права в соответствующей части [6]. При этом, отдельные виды дисциплинар-

ных взысканий, установленные уставами и положениями о дисциплине советского периода, в настоящее время противоречат тем принципам, которые закреплены в ТК РФ. В частности, можно привести в качестве примера меры дисциплинарной ответственности, предусмотренные Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта, в виде лишения машиниста свидетельства на право управления локомотивом. Как представляется, лишение специального права более присуще нормам об административной или уголовной ответственности, в связи с чем закрепление подобного вида наказания при дисциплинарной ответственности является неоправданным, не соответствующим фактическому характеру трудовых отношений.

Еще одной категорией особых участников трудовых отношений, с которыми связаны проблемные вопросы дисциплинарной ответственности, являются руководители, которые во многом исполняют функцию работодателя при привлечении к дисциплинарной ответственности иных работников. Проблема видится в недостаточной ясности критериев, с которыми связана дисциплинарная ответственность руководителей. Например, «грубое нарушение им своих трудовых обязанностей» (п. 10 ст. 81 ТК РФ). В законодательстве не указаны признаки, отличающие грубое нарушение от не грубого. Эти признаки в основном вырабатываются в судебной практике, и традиционно увязываются с наступившими последствиями в виде причинения вреда жизни и здоровью, существенный (! – *оценочное понятие*) вред интересам предприятия и т.п. К грубым нарушениям судебная практика относит и превышение руководителем своих служебных полномочий или использование их в корыстных целях [7, С.86].

Как совершенно верно отмечает по этому поводу А.С. Горячев: «отсутствие в законодательстве четкого определения понятия однократного грубого нарушения руководителем организации своих трудовых обязанностей дает возможность по-разному трактовать действия руководителя. Это серьезное законодательное упущение может приводить на практике к

незаконным (неправомерным) увольнениям» [2, С.173]. Так, например, по совершенно надуманным основаниям был уволен директор МФЦ в г. Фролово Волгоградской области, что и было установлено судом, восстановившим гражданина на работе и обязавшего ответчика выплатить компенсацию за вынужденный прогул (Решение № 2-1183/2015 2-1183/2015~М-1077/2015 М-1077/2015 от 9 октября 2015 г. по делу № 2-1183/2015 // <https://sudact.ru/regular/doc/YXvZhzMDJimN/>).

Таким образом, в результате проведенного краткого исследования, можно утверждать, что проблемы в практике привлечения к дисциплинарной ответственности в трудовом праве в основном обусловлены несовершенством самого трудового законодательства. Это несовершенство проявляется в двух аспектах:

1. Наличие большого массива подзаконных актов, регулирующих вопросы дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников. При этом, такое регулирование нередко противоречит принципам дисциплинарной ответственности, ее соразмерности допущенному нарушению трудовой дисциплины. Отмечены примеры, как дисциплинарное наказание фактически уравнивается с наказанием административным или уголовным;

2. Использование в трудовом законодательстве при решении вопросов о дисциплинарной ответственности оценочных понятий при отсутствии четких критериев разграничения этих понятий, таких как «грубое нарушение», «существенный вред» и т.п. Это ведет к произвольному трактованию таких понятий правоприменителем, что может привести к необоснованному привлечению работника к дисциплинарной ответственности.

Решение этих проблем представляется в совершенствовании всего комплекса норм трудового права, приведения их к единообразию, что значительно облегчит работу правоприменителя, а также послужит дополнительной защитой прав и законных интересов всех участников трудовых правоотношений.

### Литература:

1. Богомолова О.Ю. Управление персоналом и трудовое право: как соотнести интересы и механизмы регулирования? // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. N 3. С. 43 - 46.
2. Горячев А.С. Правовое положение руководителя коммерческой организации. Монография. М.: Юрист, 2006. 224 с.
3. Забрамная Е.Ю. К вопросу о соотношении общих и специальных норм о дисциплинарной ответственности работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. N 3. С. 47 - 49.
4. Иванова Ю.В. Поиск оптимального баланса интересов в трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. N 3. С. 29 - 31.
5. Кузнецова В.В. Труд руководителя организации. Правовое регулирование: монография / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, 2016. 156 с.
6. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.Н. Волкова, В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева и др.; отв. ред. В.Л. Гейхман. М.: Юрайт, 2012. 815 с. (автор комментария к главе 29 ТК РФ - Е.Ю. Забрамная).
7. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дисциплинарная ответственность. Увольнение // Трудовое право. 2002. N 7(29). С. 86.
8. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А. Егошина и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: ИЗиСП, 2015. 400 с.
9. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Дисциплина труда: что нужно знать работнику и работодателю. М.: Редакция "Российской газеты", 2015. Вып. 13. 176 с.



[www.esa-conference.ru](http://www.esa-conference.ru)

10. Суслов А. Оспаривание наказаний сотрудников за выполнение (невыполнение) устных приказов руководителя // Трудовое право. 2018. N 1. С. 87 - 99.

11. Тихомиров М.Ю. Незаконное увольнение: практическое пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Изд-во Тихомирова М.Ю., 2015. 64 с.