

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРИМЕНЕНИЯ  
ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 5 курса 511 группы

направления 40.03.01 «Юриспруденция» юридического факультета

Князевой Дарьи Леонидовны

Научный руководитель

к.ф.н., доцент

должность, уч.степень, уч.звание

Зав.кафедрой

д.ю.н., профессор

должность, уч.степень, уч.звание

\_\_\_\_\_

подпись, дата

\_\_\_\_\_

подпись, дата

А.В.Солдунов

инициалы, фамилия

Г.Н. Комкова

инициалы, фамилия

Саратов 2021

## Введение

*Актуальность темы.* Актуальность исследования проблем наложения дисциплинарных взысканий обусловлена особой важностью соблюдения законодательства, в первую очередь работодателем при реализации своего права на привлечение работника к дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарные взыскания, с одной стороны, предоставляют возможность работодателю воздействовать на работника и добиваться от него необходимого уровня выполнения трудовых обязанностей, с другой стороны, порядок применения дисциплинарных взысканий направлен на защиту трудовых прав работника от нарушений со стороны работодателя. Таким образом, понимание сторонами всех особенностей применения дисциплинарных взысканий и законное применение данного инструмента существенно повышает качество реализации работником своих трудовых функций.

Однако на практике возникает достаточное количество проблем, связанных с особенностями применения дисциплинарных взысканий. Наличие данных проблем практического применения дисциплинарных взысканий в отношении работников существенно повышает актуальность данного исследования.

Нарушение требований трудового законодательства в отношении реализации дисциплинарных взысканий зачастую происходит не умышленно со стороны работодателей, а в силу недостаточных правовых знаний о процедуре привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Однако, существуют и случаи, когда сами работники злоупотребляют предоставленными законом им трудовыми правами, что также повышает ценность грамотного применения таким видом ответственности как дисциплинарная. Указанные обстоятельства также определяют актуальность темы исследования.

*Цель бакалаврского исследования* – комплексное исследование дисциплинарной ответственности, правовых основ применения мер дисциплинарного взыскания; выявление и анализ проблем в данной области.

*Задачи исследования:*

- 1) анализ общей характеристики правовой природы и сущности дисциплинарной ответственности как института трудового права;
- 2) выявление видов дисциплинарной ответственности и дисциплинарного взыскания;
- 3) исследование процедуры наложения и снятия мер дисциплинарных взысканий;
- 4) определение порядка обжалования дисциплинарных взысканий;
- 5) анализ существующих проблем применения дисциплинарных взысканий в отношении работников.

*Объектом бакалаврского исследования* являются общественные отношения, которые складываются при совершении дисциплинарного проступка и применении дисциплинарных взысканий к работникам.

*Предметом изучения* являются нормы трудового права, регулирующие вопросы дисциплинарной ответственности, практика привлечения к дисциплинарной ответственности, научно-правовая литература.

*Теоретическую основу бакалаврского исследования* составляют научные труды учёных-юристов, посвящённые изучению актуальных проблем правового регулирования труда работников организаций.

Для достижения поставленной в работе цели использовались следующие *общенаучные методы*: эмпирический, в частности материалы судебной практики в сфере трудовых прав работников организаций; а также *специальные методы исследования*: историко-правовой; сравнительно-правовой; формально-юридический.

*Структура бакалаврской работы* состоит из введения, двух глав, включающих в себя пять параграфов, заключения и списка использованных источников.

### **Основное содержание работы**

Первая глава посвящена теоретическим основам возникновения и применения дисциплинарных взысканий. В первом параграфе автором отмечается, что дисциплинарная ответственность- это применение к

работнику взысканий, за соответствующее противоправное действие, либо бездействие. Основанием дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок.

В ходе профессионально-трудовой деятельности работник зачастую допускает нарушения трудовой дисциплины, образующие дисциплинарный проступок. Для пресечения и предотвращения этих правонарушений работодатель обязан знать нормы трудового права, в том числе меры дисциплинарной ответственности и порядок привлечения работника к дисциплинарным взысканиям: в каких случаях уволить, в каких - ограничиться менее строгим наказанием.

Одной из ключевых обязанностей работодателя является создание условий, необходимых для соблюдения работниками дисциплины труда, а соблюдение дисциплины труда работником является одной из существенных его обязанностей в рамках реализации трудовых отношений у работодателя. Согласно ст.15 Трудового кодекса РФ работник помимо выполнения трудовой функции, установленной в трудовом договоре, обязан соблюдать дисциплину труда. Именно нарушение дисциплины труда предоставляет потенциальную возможность для работодателя привлечь работника к дисциплинарному взысканию. Данное привлечение является правом, а не обязанностью работодателя, которое предоставлено ему как способ обеспечения дисциплины труда в организации.

Дисциплинарная ответственность является самостоятельным видом юридической ответственности. Данная ответственность характеризуется наличием собственного основания (дисциплинарного проступка), особых санкций (дисциплинарных взысканий), субъекта дисциплинарного проступка и субъекта дисциплинарной власти, который имеет право применять дисциплинарное взыскание во внесудебном порядке.

Для применения дисциплинарных взысканий, работодатель должен четко соблюдать требования трудового законодательства, так как с одной стороны, дисциплинарная ответственность установлена законодателем для

предоставления права работодателю для воздействия на работника в целях стимулирования соблюдения дисциплины труда, а с другой стороны, законодатель создает нормы права, регулирующие дисциплинарную ответственность в целях защиты работника от необоснованных действий работодателя.

Второй параграф посвящен видам дисциплинарных взысканий. В рамках общей дисциплинарной ответственности согласно ст. 192 Трудового кодекса РФ, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Применение других видов дисциплинарных взысканий в общем порядке недопустимо. Именно поэтому различные штрафы, понижение в должности, отмена отпуска, дополнительное рабочее время и пр. не могут выступать мерой дисциплинарной ответственности. Применение подобных взысканий в отношении работника абсолютно неправомерно.

Анализируя особенности применения видов дисциплинарных взысканий, автор отмечает, что на практике сложилось так, что замечание считается менее тяжелым наказанием, чем выговор. Однако подобное деление не регламентировано законодательно. Именно поэтому работодатель может применять любое дисциплинарное взыскание в каждом конкретном случае, но с ориентиром на степень совершенного дисциплинарного проступка. Т.е. у работодателя нет обязанности применять сначала замечание, а только потом выговор – это его право, которое, однако, он должен реализовывать с акцентом на степень совершенного проступка.

Наложение дисциплинарной ответственности строго индивидуально и при выборе меры ответственности учитывается личность правонарушителя и характер его деятельности. Помимо этого, данный принцип позволяет

освободить нарушителя от наказания (ч. 1 ст. 192 ТК РФ) и досрочно снять дисциплинарное взыскание (ч. 2 ст. 194 ТК РФ).

Однако, помимо общей дисциплинарной ответственности и дисциплинарных взысканий в виде замечания, выговора и увольнения, для отдельных категорий работников могут быть установлены дополнительные виды дисциплинарных взысканий, но только на уровне законодательства. Они реализуются в рамках специальной дисциплинарной ответственности.

Специальная дисциплинарная ответственность применяется в отношении отдельных, установленных законом категорий работников, а также работников работающих в отдельных отраслях экономики. Работники железнодорожного, воздушного транспорта, атомной энергетики, таможенных органов, судьи прокуроры, государственные служащие и т.д., в связи со спецификой своей работы, особенной значимостью данных видов деятельности подвергаются специальной дисциплинарной ответственности в случаях нарушения дисциплины труда.

Третий параграф освещает порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий. Процедура наложения дисциплинарного взыскания включает в себя определенные стадии.

Первой стадией является выявление факта дисциплинарного проступка. Факт дисциплинарного проступка необходимо зафиксировать в акте (опоздание, уход с работы ранее установленного времени, появление на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, невыполнение работником порученной работы, разглашение тайны, хищение чужого имущества и так далее) или докладной записке непосредственного руководителя работника.

Прежде чем применить к работнику дисциплинарное взыскание работодатель обязан с работника потребовать в письменном виде объяснение. С помощью этого объяснения работодатель сможет определить в действиях работника виновность, правильно оценить ее степень, противоправность поведения и другие обстоятельства, которые повлияют на

правильное и обоснованное привлечение работника к дисциплинарной ответственности. Отсутствие объяснительной дает возможность опротестовать в судебном порядке наложенное взыскание.

Следующий этап - анализ ситуации и принятие решения о вынесении работнику дисциплинарного взыскания. На этом этапе рассматриваются все обстоятельства проступка, в том числе анализируются те обстоятельства, которые работник указал в объяснительной, а также определяется мера, которая будет применена к нарушителю. Бывают случаи, когда нарушение дисциплины труда неочевидно, и для выяснений обстоятельств, получение достоверных данных назначают и проводят расследование (служебную проверку).

Третий этап - применение дисциплинарного взыскания. Для законного применения дисциплинарного взыскания необходимо соблюдение сроков, в течение которых работодателю предоставлена возможность вынести приказ о дисциплинарном взыскании. Работодатель должен соблюсти установленный законом срок применения дисциплинарного взыскания: дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (статья 193 ТК РФ).

Нарушение процедуры привлечения к дисциплинарному взысканию работника со стороны работодателя может иметь для самого работодателя негативные последствия. Так, в случае обращения работником за защитой своих трудовых прав в органы, осуществляющие государственный контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде, работодатель за незаконное привлечение работника к дисциплинарным взысканиям, а также за нарушение процедуры привлечения к дисциплинарным взысканиям может сам быть привлечен к административной ответственности, к примеру, в виде штрафа. Поэтому работникам важно знать требования закона к порядкам наложения дисциплинарных взысканий и в случае нарушения их защищать собственные права, всеми предусмотренными законом способами.

Вторая глава раскрывает вопросы по практике применения

дисциплинарных взысканий, так первый параграф посвящен особенностям обжалования дисциплинарных взысканий.

В соответствии с ч. 7 ст. 193 ТК РФ любое дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником. Обжаловать незаконно вынесенное дисциплинарное взыскание работник может в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Компетенция государственной инспекции труда указаны в статьях 356-357 ТК РФ. Основные полномочия и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров КТС закреплены в статьях 387-390 ТК РФ. Статьи 391-397 ТК РФ раскрывают вопрос рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде. При рассмотрении судебных споров о восстановлении на работе, обязанность доказать обоснованность увольнения возлагается на работодателя.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в том случае, если оно было наложено с нарушением законных оснований и сроков, во время временной нетрудоспособности работника, без предварительного требования объяснительной записки с работника, который совершил нарушение, а также в случае, если за одно и то же нарушение дисциплинарное взыскание было наложено неоднократно.

Срок, в течение которого можно обжаловать дисциплинарное взыскание, составляет три месяца. Это срок начинает течь с момента, когда работнику стало известно о применении к нему данной меры наказания. Если к работнику наложена мера дисциплинарного взыскания в виде увольнения, то срок для обжалования составляет один месяц с того момента, как работник получил на руки копию приказа об увольнении.

Одним из наиболее простых способов обжалования незаконно наложенного дисциплинарного взыскания является обращение работника в комиссию по трудовым спорам. Однако такой способ защиты трудовых прав работника возможен только при наличии КТС в организации. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие

работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Работник и работодатель по результатам работы комиссии по трудовым спорам получают заверенные печатью копии решения комиссии. Закон обязывает комиссию вручить данные копии сторонам в течение трех дней со дня принятия решения.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

Также достаточно действенным механизмом обжалования незаконно наложенного дисциплинарного взыскания на работника является обращение в государственную инспекцию труда. Для обжалования наложенного дисциплинарного взыскания в трудовой инспекции, то работник также должен подать заявление.

Для государственных инспекторов труда, проводящих проверку соблюдения работодателем требований законодательства о труде, а также о незаконно наложенных дисциплинарных взысканиях инспектор обязан воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением и он не желает разглашения сведений о себе (ст. 358 ТК). Однако наиболее универсальным механизмом обжалования незаконно наложенных на работника дисциплинарных взысканий является обращения в суд.

Второй параграф раскрывает теоретические и практические проблемы реализации дисциплинарных взысканий. Автором отмечается, несмотря на прописанный законом порядок между работодателем и работником нередко

возникают споры по поводу правомерности привлечения работника к дисциплинарным взысканиям. В судебной практике значительную часть дел составляют споры между работниками и работодателями о правомерности наложения дисциплинарного взыскания, в первую очередь в виде увольнения за дисциплинарный проступок. Нередко решение принимается в пользу работника, фактически совершившего проступок, но признанного судом уволенным незаконно, из-за нарушения работодателем соответствующей процедуры.

Правоприменительная практика оказывает определенное влияние на развитие законодательства. Взаимосвязь качества закона и качества жизни населения может быть реализована в контексте конституционного партнерства, посредством которого достигается взаимосвязь правотворчества и право применения. В связи с этим анализ судебной практики представляется весьма актуальным. Особая роль здесь принадлежит Верховному Суду РФ. Разъяснения высшего судебного органа отсутствуют в этих перечнях и не могут рассматриваться в качестве официальных источников права в существующей правовой системе России. Однако правильное применение норм права, в том числе трудового, во многом определяется судебной практикой.

Одной из проблем, возникающих при реализации дисциплинарных взысканий, является возникающая перед работодателем проблема доказывания дисциплинарного проступка. Так, к примеру доказать факт незначительного алкогольного опьянения работника, отказывающегося ехать на медицинское освидетельствование достаточно трудно. В ряде случаев работодателю достаточно трудно доказывать отсутствие уважительных причин, а также факта недобросовестного или некачественного исполнения трудовых обязанностей.

В целом исследование данного вопроса приводит к тому, что дисциплинарная ответственности в трудовых отношениях определяется положениями ст. ст. 192 - 195 ТК РФ и зависит от дисциплины труда.

Дисциплинарная ответственность выступает важным механизмом регулирования трудовых отношений со стороны работодателя. Грамотное и

законное использование права на привлечение работников к дисциплинарным взысканием дает возможность работодателям существенно повысить дисциплину труда. Однако, существует достаточное количество нарушений требований законодательства в области применения дисциплинарных взысканий, большинство из которых связаны с неполными знаниями со стороны работодателя о процедуре привлечения работников к дисциплинарным взысканиям, либо их полное игнорирование.

Существенной проблемой является достаточно частое нарушение работодателем принципа соответствия степени дисциплинарного взыскания самому дисциплинарному проступку, а также достаточно частое игнорирование оценки личности работника, его профессиональных данных и безупречности работы при наложении дисциплинарных взысканий.

В связи с этим и возникают проблемы как теоретического, так и практического характера.

### **Заключение**

Подводя итог бакалаврскому исследованию следует отметить, что дисциплинарное взыскание - это и есть те самые негативные последствия, которые должен претерпеть работник за свое противоправное поведение. Законодатель достаточно жестко ограничил их виды (ст. 192 ТК РФ): замечание; выговор; увольнение по соответствующему основанию. Расширение, изменение, какая либо трансформация данных видов дисциплинарных взысканий, как со стороны работодателя, так и в рамках локального регулирования, к примеру, в результате социального партнерства не допускается. Подобным ограничением законодатель четко устанавливает позицию приоритета защиты интересов работника от необоснованного привлечения к неустановленным законом видам дисциплинарных взысканий.

Наложение дисциплинарного взыскания в отношении работника должно быть законным и обоснованным, кроме того работодателем должны быть соблюдены порядок и процедура наложения дисциплинарного взыскания. Работодатель обязан учитывать тяжесть совершенного дисциплинарного проступка работником, оценивать личность работника, его предшествующее дисциплинарному проступку поведение при вынесении

дисциплинарного взыскания. Наложённое дисциплинарное взыскание может быть оспорено работником, для этого существует ряд предусмотренных законодательством способов защиты своих трудовых прав.

Право выбор вида конкретного дисциплинарного взыскания из предложенного перечня законодательством принадлежит работодателю. При этом следует помнить, что применение взыскания за дисциплинарное правонарушение есть право, а не обязанность работодателя. За один дисциплинарный проступок совершенный работником, работодатель может применить одно дисциплинарное взыскание. В том случае, если сотрудник по своей вине продолжает не исполнять или ненадлежащим образом исполнять возложенные на него обязанности, несмотря на наложенное дисциплинарное взыскание, работодатель вправе применить к нему новое дисциплинарное взыскание, например увольнение на основании п. 5 ст. 81 ТК РФ.

Для руководителей организаций и их заместителей трудовое законодательство предусматривает особый порядок привлечения их к дисциплинарной ответственности ст. 195 ТК РФ. Обусловлено это спецификой правового положения руководителей организаций и их заместителей. Кроме того, изучив практические аспекты в правовом регулировании вопросов дисциплинарной ответственности можно отметить ряд проблем, возникающих в правоприменительной деятельности по данному вопросу, которые требуют нормативного разъяснения.