

УДК 349.2

### Дисциплинарные взыскания в трудовом праве

© Слепнева Елена Сергеевна

магистрант 2-го курса,

Бурятский государственный университет им. Доржи Банзарова

Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6

E-mail: slepneva\_elen90@inbox.ru

В любом обществе действуют общеустановленные и общепринятые правила поведения, закрепленные на законодательном уровне, который показывает уровень дозволенности того или иного действия (бездействия). Неисполнение правил внутреннего трудового распорядка работником означает совершение правонарушения или противоправное виновное деяние, что влечет за собой ответственность. В связи с этим появились виды юридической ответственности, являющиеся дисциплинарной ответственностью, которая применяется в сфере трудового права. Соблюдение работниками трудовой дисциплины и добросовестное исполнение ими своих трудовых обязанностей для работодателя является главным фактором высокой производительности труда, эффективности производства, а также оптимизации организации и управления кадровыми ресурсами. Вместе с тем, в реальной жизни не исключены возникающие конфликты между работником и работодателем ввиду совершения работником дисциплинарного проступка, что может привести к привлечению работника к дисциплинарной ответственности в виде наложения на него дисциплинарного взыскания. В данной статье рассмотрены вопросы, связанные с понятием дисциплины труда, дисциплинарной ответственности, дисциплинарного проступка, дисциплинарного взыскания и его видов; исследован порядок применения дисциплинарных взысканий и возникающих в этой части проблем. Также автором высказана своя точка зрения по видам закрепленных трудовым законодательством дисциплинарных взысканий.

**Ключевые слова:** работник; работодатель; дисциплина труда; дисциплинарная ответственность; дисциплинарный проступок; правовая защита; дисциплинарные взыскания; правила внутреннего трудового распорядка; трудовое законодательство; штраф; выговор; замечание; увольнение.

Каждый работодатель в целях достижения наиболее оптимального экономического эффекта в своей деятельности желает настроить работу в своей организации максимально эффективно и результативно, ориентировать своих работников на добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, соблюдение дисциплины труда и правил внутреннего трудового распорядка. При этом следует помнить, что каждый работающий по трудовому договору принимает на себя установленные ст. 21 ТК РФ обязанности добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину<sup>1</sup>. Согласно ст. 189 Трудово-

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 12.11.2019г.) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (часть 1). Ст. 3.

го кодекса РФ (далее - ТК РФ) под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, закрепленным как в самом Трудовом кодексе РФ, так и в иных федеральных законах, коллективных договорах и соглашениях, локальных нормативных актах, действующих у конкретного работодателя, а также в трудовом договоре. Вместе с тем необходимо отметить, что достаточно часто возникают ситуации, когда работник не соблюдает установленные правила поведения по дисциплине труда, уклоняется от выполнения своих трудовых обязанностей или иным образом допускает нарушения требований трудового законодательства. При таких обстоятельствах любое виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, признается дисциплинарным проступком и влечет за собой решение работодателем вопроса о привлечении его к дисциплинарной ответственности, а, следовательно, применение предусмотренных соответствующими правовыми нормами санкций, иными словами – дисциплинарных взысканий.

Прежде чем раскрыть содержание дисциплинарных взысканий, необходимо остановить внимание на характеристике дисциплинарной ответственности, как одного из видов юридической ответственности. В силу присущих методу правового регулирования в сфере трудового права особенностей, включающих в себя, в том числе, единство и дифференциацию, дисциплинарная ответственность подразделяется на общую и специальную. Общая дисциплинарная ответственность установлена в Трудовом кодексе РФ и распространяет свое действие на всех работников без исключения, тогда как специальная дисциплинарная ответственность предусмотрена в иных федеральных законодательных актах и применяется только к определенным в этих актах категориям работников.

Как упоминалось выше, за нарушение трудовой дисциплины работодателю предоставлено право применить к нарушителю дисциплинарное взыскание. При этом для общей дисциплинарной ответственности дисциплинарные взыскания установлены в статье 192 Трудового кодекса РФ: замечание, выговор, увольнение по соответствующему основанию. Этот перечень является исчерпывающим и не подлежит расширительному толкованию.

Специальная дисциплинарная ответственность отличается от общей ответственности по кругу лиц, подпадающих под ее действие; по видам дисциплинарного взыскания; по кругу лиц и органов, наделенных правом применять взыскания; по порядку применения и обжалования взыскания. Соответственно специальная дисциплинарная ответственность может предусматривать как закрепленные в Трудовом кодексе РФ виды дисциплинарных взысканий, так и другие виды, которые закреплены федеральными законами в соответствующих уставах или положениях о дисциплине [4, с. 120]. Например, для такой категории работников, как государственные гражданские служащие, в ст. 57 Федерального закона от 27. 07. 2004 г.

№ 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» наряду с мерами общей дисциплинарной ответственности (замечание, выговор, увольнение) предусмотрены иные меры дисциплинарной ответственности, применяемые к государственным гражданским служащим: предупреждение о неполном должностном соответствии и освобождение от замещаемой должности гражданской службы<sup>1</sup>. В ст. 41.7 Федерального закона от 17.01.1992 г. N 2202-1 (ред. от 24. 07. 2007 г.) «О прокуратуре Российской Федерации» перечень дисциплинарных взысканий, которые могут быть применены к работникам прокуратуры, дополняется строгим выговором, понижением в классном чине, лишением нагрудного знака, предупреждением о неполном служебном соответствии<sup>2</sup>.

Следует помнить о том, что в силу положений ст. 6 ТК РФ виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения отнесен к полномочиям федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений. Это означает, что только федеральными законодательными актами могут быть установлены виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения независимо от того, имеет место общая дисциплинарная ответственность или специальная. Ни субъекты Российской Федерации, ни органы местного самоуправления, тем более какой-либо работодатель не могут принимать свои нормативные акты в этой области трудового законодательства. К сожалению, следует отметить, что многими работодателями в принимаемых ими локальных нормативных актах в качестве меры дисциплинарного взыскания указывается штраф, который работодатель применяет к своим работникам в случае совершения дисциплинарного проступка. Особенно такая практика распространена среди работодателей в сфере ресторанного бизнеса, а также торговли. Приведенные обстоятельства являются недопустимыми в силу законодательных установлений, однако, как правило, остаются без негативных последствий для работодателей, поскольку работники, боясь потерять работу, не обращаются в связи с нарушением их трудовых прав в соответствующие органы, наделенные полномочиями контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства. Вместе с тем, такой вид дисциплинарного взыскания как денежный штраф заслуживает своего внимания и соответствующего правового регулирования, поскольку является достаточно действенной мерой воздействия на поведение работника, недобросовестно исполняющего свои трудовые обязанности.

Право выбора определенного вида дисциплинарного взыскания, предусмотренного законодательством, предоставлено работодателю. Он вправе как принять решение о привлечении работника к дисциплинарной

---

<sup>1</sup> О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 16.12.2019). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> О прокуратуре Российской Федерации: федер. закон от 17.01.1992 г. № 2202-1 (ред. от 26.07.2019г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ответственности и, соответственно, применить к нему предусмотренное законодательством дисциплинарное взыскание, так и не привлекать работника к дисциплинарной ответственности в установленном законом порядке, ограничившись устным предостережением. Следует помнить о том, что только в письменном виде (приказ, распоряжение работодателя) наложенное дисциплинарное взыскание свидетельствует о привлечении работника к дисциплинарной ответственности. Поэтому в случае, когда работник после получения устного предостережения вновь в течение одного года с этого момента совершил вновь какое-либо дисциплинарное взыскание (за исключением однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, за которое предусмотрено взыскание в виде увольнения), он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности с применением дисциплинарного взыскания в виде увольнения на основании пункта 5 части 1 статьи 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). В данном случае отсутствует дисциплинарное взыскание как таковое, так как устное предостережение не отнесено к видам дисциплинарных взысканий.

В любом случае в процессе принятия решения о привлечении работника к дисциплинарной ответственности за совершенный дисциплинарный проступок работодатель обязан учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ). Именно эти условия влияют на решение работодателя по привлечению работника к дисциплинарной ответственности.

Необходимо отметить тот факт, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения этого проступка подал заявление о прекращении трудовых обязанностей по собственному желанию, поскольку трудовые отношения в таком случае прекращаются, как правило, по истечении срока предупреждения об увольнении [1, с. 394].

В практике также имеют место случаи, когда работодатель предлагает работнику подать заявление об увольнении по собственному желанию, указывая на то, что в противном случае работник будет уволен за совершение дисциплинарного проступка. Например, Черемушкинским районным судом Москвы был рассмотрен иск о дискриминации в труде, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Свои требования истица обосновала тем, что работодатель в один день наложил на нее два дисциплинарных взыскания в виде выговора. Боясь увольнения по инициативе работодателя, она вынуждена была написать заявление об увольнении по собственному желанию и Приказом от 04.09.2012 г. № 324-к была уволена по п.3 ст.77 ТК РФ.

Суд проверил доводы истицы о вынужденном характере написания заявления об увольнении по собственному желанию и нашел его несостоятельным, придя к выводу, что работодатель вправе применить к работнику

дисциплинарное взыскание при наличии к этому оснований<sup>1</sup>. Полагаем, что работник самостоятельно в таких случаях выбирает линию своего поведения и лично проявляет свое волеизъявление по подаче заявления об увольнении по собственному желанию. Поэтому оснований утверждать о дискриминации в данном случае нет, так как в случае наложения дисциплинарного взыскания, с которым работник не согласен, он вправе его обжаловать в установленном законом порядке. В таком случае суд проверит законность применения дисциплинарного взыскания и при установлении нарушений со стороны работодателя признает это взыскание незаконным. Выбирая способ увольнения по собственному желанию в случае привлечения к дисциплинарной ответственности, работник тем самым показывает неуверенность в отсутствии в его действиях дисциплинарного проступка.

Выговор и замечание - это универсальный вид дисциплинарных взысканий, который представляет собой отрицательную оценку поведения и могут быть применены за любой дисциплинарный проступок. Тогда как такая мера дисциплинарного взыскания как увольнение, может быть применена только в строго определенных законом случаях.

На практике возникает вопрос: может ли работодатель при совершении работником двух дисциплинарных проступков в один день дважды привлечь этого работника к дисциплинарной ответственности путем применения к работнику взыскания в виде замечания или выговора за один из них, а за второй – уволить на основании пункта 5 части 1 ст. 81 ТК РФ, соблюдая установленный законом месячный срок привлечения к дисциплинарной ответственности.

Правильным ответом будет то, что работодатель не вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за второй дисциплинарный проступок, поскольку, исходя из содержания данной правовой нормы, работник уже должен иметь дисциплинарное взыскание на день совершения им второго дисциплинарного проступка. В приведенной же ситуации работник на момент совершения второго дисциплинарного проступка еще не был привлечен к дисциплинарной ответственности и на него не было наложено дисциплинарное взыскание. При таких обстоятельствах работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности за каждый из совершенных дисциплинарных проступков, которые являются отдельными и самостоятельными по своему характеру в виде замечания или выговора, но не увольнения на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Тем более, что в силу положений ч. 5 ст. 193 ТК РФ за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание [3, с. 126].

В заключении следует отметить, что дисциплинарная ответственность в российском трудовом законодательстве урегулирована достаточно полно, тем

---

<sup>1</sup>Определение, судебная коллегия по гражданским делам московского городского суда дело от 18.09.2013г. № 11-25022. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»

не менее имеются некоторые вопросы, нуждающиеся еще в своем правовом регулировании. В частности, необходимо внести изменения в статью 192 Трудового кодекса РФ, закрепляющую виды дисциплинарных взысканий, введя такой вид дисциплинарного взыскания как денежный штраф, являющийся по своему характеру более действенным способом воздействия на нерадивых работников по сравнению с замечанием и выговором.

### Литература

1. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М.: Проспект, 2018. 688 с.
2. Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н. Ответственность по российскому трудовому праву: науч.-практ. пособие. М.: ТК Велби, Проспект, 2008.
3. Клочков М. А., Полетаев Ю. Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: науч.-практ. пособие. М.: Проспект, 2016. С. 126.
4. Рузаева Е. М. Специальная дисциплинарная ответственность как последствие ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей // Вопросы российского и международного права. 2018. № 2. С. 111–126.

### DISCIPLINARY ACTIONS IN LABOR LAW

*Elena S. Slepneva*

2<sup>nd</sup> year Master Student,

Dorzhi Banzarov Buryat State University

6 Sukhe-Bator St., Ulan-Ude 670000, Russia

E-mail: [slepneva\\_elena90@inbox.ru](mailto:slepneva_elena90@inbox.ru)

In any society, there are generally established and generally accepted rules of behavior, fixed at the legislative level, which shows the level of permissiveness of a particular action (inaction). Going beyond the limits of what is permitted means committing an offense or a wrongful guilty act, which entails responsibility. One of the types of legal liability is disciplinary liability, which is applied in the field of labor law. Compliance by employees with labor discipline and conscientious performance of their labor duties is the main factor for the employer of high labor productivity, production efficiency, as well as optimization of the organization and management of human resources. However, in real life, conflicts between the employee and the employer are not excluded due to the employee committing a disciplinary offense, which may lead to the employee being brought to disciplinary responsibility in the form of imposing a disciplinary penalty on him. This article deals with the issues related to the concept of labor discipline, disciplinary responsibility, disciplinary misconduct, disciplinary punishment and its types; the procedure for applying disciplinary penalties and the problems arising in this part is studied. The author also expressed his own point of view on the types of disciplinary penalties stipulated by labor legislation.

*Keywords:* employee; employer; discipline; disciplinary punishment; disciplinary responsibility; misconduct; legal protection; labor legislation; labor relations.