

Юридические исследования*Правильная ссылка на статью:*

Шишулина Т.П. Практика применения норм дисциплинарной ответственности в отношении работника (на основе анализа судебных решений) // Юридические исследования. 2025. № 2. DOI: 10.25136/2409-7136.2025.2.71196 EDN: OUTQEL URL: https://nbppublish.com/library_read_article.php?id=71196

Практика применения норм дисциплинарной ответственности в отношении работника (на основе анализа судебных решений)

Шишулина Татьяна Петровна

ORCID: 0000-0001-9977-496X

кандидат юридических наук

доцент; кафедра ДПР, ГЕНД; Российский государственный профессионально-педагогический университет, Технический университет УГМК

620012, Россия, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11, каб. 2-527

 zvezdochka.76@inbox.ru[Статья из рубрики "Юридический практикум"](#)**DOI:**

10.25136/2409-7136.2025.2.71196

EDN:

OUTQEL

Дата направления статьи в редакцию:

04-07-2024

Аннотация: Объектом исследования являются нормы дисциплинарной ответственности. Предмет исследования составляет практика применения норм дисциплинарной ответственности. Статья выполнена на основе анализа правоприменительной практики, касающейся правового механизма применения дисциплинарной ответственности к работнику. В результате исследования определен ряд существующих несовершенств норм законодательства в данной сфере, указывающих на отсутствие единого подхода в практике их применения. В ходе исследования выявлено, что необходимость обеспечения соблюдения трудовой и служебной дисциплины обуславливает значимость развития института дисциплинарной ответственности. В то же время созданная на сегодняшний день законодательная база, регулирующая вопросы применения данного вида ответственности, не лишена недостатков, что порождает множество противоречий и проблем в практической деятельности. Поэтому были предложены меры по устранению

выявленных недостатков. Методология исследования базируется на анализе ключевых аспектов применения и правового регулирования норм дисциплинарной ответственности для определения основных направлений их совершенствования. Практическая значимость исследования определяется актуальностью разработанных предложений по совершенствованию норм дисциплинарной ответственности, обеспечивающих эффективность их применения. Проведенное исследование позволило разработать ряд предложений, которые, могут способствовать устраниению выявленных несовершенств и приведению к единообразию правоприменительной практики в сфере применения норм дисциплинарной ответственности, а именно: - требуется расширить перечень видов дисциплинарного взыскания для работников, не имеющих специального правового статуса, дисциплинарным штрафом путем дополнения ч. 1 ст. 192 ТК РФ; - необходимо закрепить в содержании Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» положения, устанавливающие объем непредставления государственным служащим информации о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, позволяющий оценивать ее как существенную при разрешении вопросов о законности и соразмерности применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения по основаниям, устанавливаемым ст. 59.2 Федерального закона «О государственной гражданской службе»; - изменить содержание ч. 2 ст. 59.3 Федерального закона «О противодействии коррупции» путем дополнения, закрепляющим необходимость установления соразмерности применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжести совершаемых государственными служащими коррупционных правонарушений.

Ключевые слова:

правоприменительная практика, работник, трудовая дисциплина, служебная дисциплина, дисциплинарный проступок, дисциплинарное взыскание, дисциплинарная ответственность, замечание, выговор, увольнение

1. Введение

Обеспечение надлежащего исполнения работниками своих трудовых обязанностей в современных условиях функционирования различных сфер и отраслей национальной экономики, обуславливает значимость применения мер дисциплинарной ответственности, как основного правового средства за нарушение трудовой и служебной дисциплин [\[1\]](#).

Исследованием вопросов дисциплинарной ответственности занимались М.М. Османов, Е.В. Чуклова, Л.А. Ломакина, О.В. Кораблина. Следует так же отметить научные работы в сфере применения норм общей и специальной дисциплинарной ответственности таких авторов, как: Э.Л. Лещина, Ю.В. Забрамная, А.Ю. Наниз, В.Н. Ушаков и др. Таким образом, исследование вопросов дисциплинарной ответственности нельзя назвать новым. Однако отдельные аспекты применения мер дисциплинарной ответственности, требующие особого внимания со стороны законодателей, остаются не до конца изученными и требуют отдельного рассмотрения.

Несовершенство законодательства, регулирующего применение мер данного вида ответственности, а, следовательно, и недостаточная их эффективность, приводят к тому, что нарушения в сфере применения дисциплинарной ответственности приобретают все более массовый характер.

Отмеченная выше тенденция, подтверждается статистическими данными, согласно которым по состоянию на 2023 год, количество рассмотренных судами дел о признании незаконным применения дисциплинарных взысканий составило 2152, из которых удовлетворено было лишь 47 % [\[2\]](#). При этом стоит отметить, что значительную долю дел в данной категории, ежегодно составляют случаи незаконного применения дисциплинарных взысканий, преимущественно в виде увольнения.

Ключевой причиной сложившегося положения в практике применения норм дисциплинарной ответственности является существование неоднозначного подхода к их толкованию. Это приводит к необоснованности применения дисциплинарного взыскания, а также непоследовательности его правового регулирования, что в целом способствует снижению эффективности института дисциплинарной ответственности и его роли, как средства поддержания и обеспечения трудовой и служебной дисциплины [\[3\]](#). Все это определяет проблему данного исследования, состоящую в необходимости анализа ключевых аспектов применения и правового регулирования норм дисциплинарной ответственности для определения основных направлений их совершенствования.

2. Основная часть

Основной целью содержащихся в положениях трудового законодательства норм дисциплинарной ответственности, регламентирующих право работодателя применять в отношении работников дисциплинарные взыскания в случае совершения ими дисциплинарных проступков, является обеспечение трудовой дисциплины. Между тем, несмотря на это, существующие тенденции развития института дисциплинарной ответственности, указывают на его недостаточную эффективность, обусловленную его сложностью и несовершенством норм трудового законодательства. Это порождает ряд существенных проблем, связанных с его практическим применением [\[4\]](#).

Прежде всего, в качестве основной проблемы применения норм дисциплинарной ответственности необходимо отметить ограниченный перечень мер дисциплинарных взысканий, закрепленный в положениях ст. 192 ТК РФ и, затрагивающий работников, не имеющих специального статуса. Следствием существования данной проблемы, в свою очередь, является невозможность эффективного регулирования вопросов обеспечения трудовой дисциплины за счет применения таких видов дисциплинарного взыскания, как замечание или выговор, а также злоупотребление их применения работодателем. Это, как правило, влечет за собой увольнение работника по основаниям, указанным в п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Примером является решение Михайловского районного суда Алтайского края от 26.11.2020 № 2-211/2020 по делу № 2-211/2020 по иску Ларченко Е.В. к ООО «Михайловский завод химических реагентов» об отмене приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности, восстановлении на работе. В обоснование заявленных в исковом заявлении требований Ларченко Е.В. указал, что состоял в трудовых отношениях с ответчиком в должности начальника механического отдела. Приказом от 11.06.2020 г. к нему было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за отсутствие на рабочем месте 28.05.2020 г., а приказом от 19.06.2020 г. он был уволен в связи с неоднократным неисполнением должностных обязанностей без уважительных причин по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Представитель ответчика в судебном заседании, в обоснование своих возражений, указала, что Ларченко Е.В. имел неоднократные дисциплинарные взыскания за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей. В частности, выговоры от 11.06.2020 г. за отсутствие на рабочем месте и от 21.04.2020 г.

за нарушение пропускного режима и вынос имущества работодателя за территорию предприятия в виде ноутбука. В пояснение Ларченко Е.В. указал, что 28.05.2020 г. он находился в своем рабочем кабинете, запертым изнутри для работы с документацией, ноутбук за пределы административного здания не выносил. Из копии журнала с пункта пропуска было установлено, что Ларченко Е.В. находился на территории предприятия в течение всего рабочего дня. Проанализировав материалы дела, суд пришел к выводу, что факт отсутствия работника на рабочем месте по неуважительным причинам работодателем доказан не был, а представленные им доказательства указанный факт не подтверждают. Не доказан был ответчиком и факт выноса ноутбука за пределы территории предприятия, а также факт неоднократного совершения работником дисциплинарного проступка, на основании чего приказы о применении к Ларченко Е.В. дисциплинарного взыскания и увольнении были признаны судом незаконными.

Другим примером является апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 13.02.2020 № 33-2809/2020 по делу № 33-2809/2020 по апелляционной жалобе Шакирова Р.Р. на решение Красногвардейского районного суда Санкт-Петербурга от 08.11.2019 г. по иску к ООО «Сиджей Равиолло Рус», отказавшего в удовлетворении исковых требований о признании незаконным приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности и увольнении. В обосновании исковых требований Шакиров Р.Р. сослался на то, что состоял в трудовых отношениях с ответчиком в должности менеджера региональных продаж. Приказами от 26.02.2019 г. и 26.03.2019 г. были применены дисциплинарные взыскания за невыполнение установленного плана продаж за январь и февраль. Приказом от 21.05.2019 г. был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Рассматривая материалы дела, суд апелляционной инстанции указал на допущенные судом первой инстанции нарушения, повлекшие неправильное толкование норм материального права и принятие необоснованного решения. В частности, суд пояснил, что привлечение работника к дисциплинарной ответственности в связи с недостижением установленного результата, предусмотренного планами и объемами продаж, является недопустимым в рамках осуществления трудовых отношений и нарушает права работника. Также судом было установлено отсутствие доказательств работодателя, подтверждающих бездействие работника, которое привело к недополучению прибыли. Разрешая спор, суд пришел к выводу признать обоснованными исковые требования Шакирова Р.Р., решение суда первой инстанции отменить, а дело направить на новое рассмотрение.

Представленные выше примеры, демонстрируют, что подход судов к разрешению споров о незаконном применении дисциплинарного взыскания и увольнении за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин в основном занимает сторону работника.

Тем не менее, в правоприменительной практике имеет место быть и противоречивая позиция судов относительно применения дисциплинарного взыскания, в частности, увольнения, как крайней меры дисциплинарного взыскания за неоднократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде прогула [\[5\]](#), что подтверждается далее приведенными примерами. Так, Определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 09.02.2015 № 5-КГ14-153 по кассационной жалобе Машинского А.С. на решение Мещанского районного суда города Москвы от 11.11.2013 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16.04.2014 г. исковые требования Машинского А.С. о незаконности приказа об увольнении были признаны обоснованными. При обосновании своих требований истец указал, что приказом от 05.10.2012 г. был уволен по пп. «а» п. 6 ст. 81

ТК РФ за прогул, совершенный 05.10.2012 г., в то время как отсутствовал на работе по уважительной причине, а именно по состоянию здоровья, что подтверждалось наличием медицинской справки и уведомлением об этом руководителя. Решением Мещанского районного суда города Москвы в требованиях было отказано, которое затем было изменено судом апелляционной инстанции лишь в части вывода суда о законности увольнения. Между тем кассационный суд, изучив материалы дела, пришел к выводу об обоснованности исковых требований работника, сославшись на отсутствие оснований для законности увольнения.

Противоположным примером является Определение Конституционного суда РФ от 16.07.2015 № 1626-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Козлова Евгения Владимировича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 81, статьями 153, 192, частями первой и третьей статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 36 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации». В своей жалобе заявитель оспаривал законность применения к нему дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Отказывая в принятии жалобы, Конституционный суд РФ аргументировал свою позицию, тем, что заявитель самовольно использовал дни отдыха (отгулы) за работу в праздничные и выходные дни, так как дни отдыха могут быть предоставлены работнику исключительно на основании приказа работодателя.

Значительную по объему категорию дел, составляют споры, связанные с применением норм специальной дисциплинарной ответственности. Прежде всего, здесь стоит выделить проблемы, касающиеся дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих за коррупционные правонарушения, в том числе, за нарушение требований законодательства о противодействии коррупции, и, выражающиеся в формальном подходе судов к вынесению решений о законности увольнения по ст. 59.2 Федерального закона «О государственной гражданской службе», в связи с утратой доверия, без установления вины служащего, условий и обстоятельств совершения коррупционного дисциплинарного проступка, а также определения характера и размера вреда, причиненного им [\[6\]](#).

В качестве примера следует привести решение Железнодорожного районного суда города Самара от 23.10.2017 № 2-2443/2017 по иску бывшей служащей к УФССП о признании незаконным приказа об увольнении в связи с утратой доверия. В ходе разбирательства дела судом было установлено, что истница замещала должность федеральной государственной гражданской службы в УФССП России в должности ведущего специалиста отдела противодействия коррупции, обеспечения работы с кадрами и вопросов безопасности, защиты государственной мобилизационной подготовки гражданской обороны, служебные полномочия которой затем были прекращены досрочно, а служебный контракт расторгнут в связи с утратой доверия.

Основанием для увольнения послужили материалы проверки и докладная записка, согласно которым истицей были предоставлены недостоверные сведения о доходах. В то же время каких-либо доходов ни истница, ни ее супруг, помимо доходов с основного места работы не получали. Все имеющиеся сведения о доходах были внесены на основании справок 2-НДФЛ, представленных бухгалтерией с мест работы. При этом в документах не были отражены сведения по счетам с нулевым балансом и отсутствием денежных средств. Между тем, вынося решение, суд постановил отказать в удовлетворении исковых требований о признании приказа об увольнении незаконным.

Не нашел оснований несоразмерности примененного дисциплинарного взыскания, за

допущенные правонарушения, также и Свердловский областной суд в деле Т. по иску к Управлению Росздравнадзора по Свердловской области о признании незаконным приказа об увольнении в связи с утратой доверия вследствие предоставления неполной и недостоверной информации о доходах. В ходе рассмотрения материалов дела суд апелляционной инстанции установил, что Т. в течение трех лет допускала нарушения в заполнении справок о доходах, что подтверждалось отсутствием в справке счета с остатком денежных средств более 100 000 рублей и дохода от вкладов в сумме 6 578,63 рублей, предоставлением неверной информации о площасти объекта недвижимости, а также информации о наличии транспортного средства. В виду выявленных нарушений, суд апелляционной инстанции согласился с вынесенным ранее решением суда первой инстанции о соразмерности примененного к Т. дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия, в связи с чем оставил его без изменения, а жалобу Т. без удовлетворения.

Представленный пример свидетельствует о том, что правомерным подходом к признанию увольнения законным, в подобных случаях, является непредставление государственным служащим существенной информации, касающейся доходов, недвижимого имущества и банковских счетов, с остатками денежных средств, на конец отчетного периода более 100 000 рублей.

Формальный характер позиции судов фиксируется и при рассмотрении споров, связанных с признанием незаконным приказа об увольнении государственных служащих в случае вероятного возникновения конфликта интересов [\[7\]](#). Так, апелляционным определением Судебной коллегии Иркутского областного суда от 08.09.2016 № 33-11456/2016 по апелляционной жалобе М.В. на решение Кировского районного суда города Иркутска от 24.05.2016 г. по иску М.В. к Министерству природных ресурсов и экологии Иркутской области о признании незаконным распоряжения об увольнении. В ходе рассмотрения дела, апелляционным судом было установлено, что Западно-Байкальской межрайонной прокуратурой был подан иск о признании незаконной деятельности по добыче, осуществляемой юридическим лицом.

Министерство природных ресурсов и экологии Иркутской области в данном деле выступало в качестве третьего лица, представитель которого, являясь должностным лицом, фактически выступал в защиту интересов юридического лица, не сообщив при этом участникам процесса, что его сын является работником организации-ответчика. Данный факт послужил основанием для увольнения государственного служащего в связи с утратой доверия. В судебном заседании истец пояснил, что, замещая должность заместителя министра, направлял представителю нанимателя письменное уведомление о возможности возникновения конфликта интересов. При приеме на указанную должность уведомление было осуществлено устно, что подтверждалось свидетельскими показаниями.

Между тем, несмотря на это, суд апелляционной инстанции согласился с решением суда первой инстанции о законности увольнения государственного служащего в связи с утратой доверия, сославшись на то, что устное уведомление о возможности возникновения конфликта интересов, подтвержденное свидетельскими показаниями, не может рассматриваться как доказательство исполненной обязанности.

В качестве примера также следует рассмотреть решение Куйбышевского районного суда города Санкт-Петербурга от 09.07.2020 № 2-3883/2020 по делу № 2-3883/2020 по исковому заявлению Кортенко Р.В. к Федеральной таможенной службе (Северо-Западное таможенное управление – Выборгская таможня) о признании незаконным приказа об

увольнении в связи с утратой доверия. Свои исковые требования в суде Кортенко Р.В. мотивировал тем, что занимал в указанном управлении должность старшего государственного таможенного инспектора отдела таможенного оформления и таможенного контроля, с которой был уволен в связи с утратой доверия вследствие проведения проверки и уголовного преследования. Между тем истец указал на то, что нанимателем нарушен порядок применения дисциплинарного взыскания, ссылаясь при этом на ст. 48 Федерального закона «О таможенной службе в таможенных органах Российской Федерации». При рассмотрении материалов дела судом было установлено, что в отношении истца было возбуждено уголовное дело по факту получения им денежного вознаграждения за бездействие истца при исполнении своих должностных обязанностей в виде беспрепятственного пропуска трех автомобилей с товаром под видом товаров личного пользования, ввозимого из Финляндской Республики на территорию РФ. Изучив материалы дела, суд пришел к выводу, что исковые требования Кортенко Р.В. не подлежат удовлетворению по основанию нарушения требований антикоррупционного законодательства.

Анализ судебной практики по делам, связанным с увольнением государственных служащих, в связи с утратой доверия, вследствие несоблюдения требований законодательства о противодействии коррупции, свидетельствует о том, что не во всех случаях вопрос о соразмерности и тяжести совершенных правонарушений, квалифицируемых, как коррупционные, судами изучается всесторонне [\[8\]](#).

Особую категорию дел составляют споры, связанные с обжалованием законности увольнения по неслужебным основаниям, в частности, за проступки, порочащие честь сотрудника правоохранительных органов и, представляющие собой, разновидность дисциплинарного проступка. При этом согласно нормам действующего законодательства, основной и безальтернативной мерой дисциплинарной ответственности, за совершение данного вида проступка, является увольнение [\[9\]](#).

Между тем безальтернативный характер указанной меры, не определяет ее обязательный и безусловный характер применения, так как не каждое нарушение этических норм может рассматриваться, как основание для ее применения [\[10\]](#). В то же время на практике распространенными являются случаи неправильного толкования судами норм закона, что приводит к частым отказам в удовлетворении требований о признании увольнения незаконным. В качестве подтверждения этого, следует привести решение Ленинского районного суда города Ростова-на-Дону от 17.08.2017 № 2-2889/2017 по иску Солодовникова А.В. к ГУ МВД России по Ростовской области о признании увольнения незаконным и восстановлении на службе в органах внутренних дел.

В ходе рассмотрения дела было установлено, что Солодовников А.В. по итогам служебной проверки был уволен со службы в органах внутренних дел с должности начальника отдела документальных исследований управления экономической безопасности и противодействия коррупции в звании подполковника полиции за совершение проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел. В качестве совершенного им проступка рассматривалось управление автомобиля в нетрезвом состоянии. В то же время в суде Солодовников А.В. пояснил, что данный проступок не был совершен, так как в указанный день он спиртные напитки не употреблял, а положительный результат освидетельствования связан с приемом лекарственного препарата «Валемидин». При этом результаты освидетельствования в суде истец не отрицал, но также пояснил, что после приема им лекарственного средства автомобилем управляла супруга. При вынесении решения суд указал, что проступок,

совершенный Соловьевым А.В. противоречит требованиям, предъявляемым к сотрудникам органов внутренних дел, в связи с чем, в исковых требованиях было отказано.

Схожая позиция суда прослеживается и в деле Коновалова А.В., обратившегося в суд с иском к УМВД России по Пензенской области о признании заключения служебной проверки незаконным, об отмене приказа об увольнении и восстановлении на службе. При изучении материалов дела было установлено, что Коновалов А.В. был уволен с должности начальника межмуниципального отдела МВД России «Колышлейский» за совершение проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел и выразившегося в управлении им транспортным средством в состоянии алкогольного опьянения. По мнению истца, оснований для привлечения его к дисциплинарной ответственности не имелось, так как вменяемый ему проступок он не совершал, что подтверждалось решением Колышлейского районного суда, которым было отменено постановление мирового судьи о признании его виновным в совершении административного правонарушения.

Однако решением Железнодорожного районного суда Пензенской области в удовлетворении исковых требований было отказано. Указанное решение затем было изменено апелляционным определением Судебной коллегии по гражданским делам Пензенского областного суда, по которому требования Коновалова А.В. были удовлетворены в полном объеме. Изучив материалы дела, кассационный суд по кассационной жалобе начальника УМВД России по Пензенской области апелляционное определение отменил, сославшись на допущенные апелляционным судом нарушения в толковании норм материального права.

Таким образом, результаты анализа материалов практики применения норм дисциплинарной ответственности подтверждают, что сложившемуся к настоящему времени институту дисциплинарной ответственности, ввиду его сложности и несовершенства норм законодательства, присущ противоречивый характер, выражющийся в существовании прямо противоположных позиций судов при разрешении споров, относительно законности применения дисциплинарного взыскания к работникам за совершение дисциплинарного проступка. В частности, изучение материалов судебной практики показало, что применение к работникам дисциплинарного взыскания в рамках общей дисциплинарной ответственности, в виде замечания или выговора, на сегодняшний день характеризуется недостаточностью своего воспитательного воздействия. В связи с этим, распространенной мерой дисциплинарной ответственности, продолжает оставаться увольнение, основным последствием которого для работника является расторжение трудового договора, что способствует возникновению частых случаев злоупотребления применения данной меры со стороны работодателя.

Помимо этого, в ходе анализа также было выявлено, что значительную массу дел составляют споры, связанные с обжалованием применения дисциплинарного взыскания, преимущественно категорий государственных служащих. При этом, как было установлено, увольнение в данном случае выступает как безальтернативная мера дисциплинарной ответственности, а распространение в практике судов формального подхода к разрешению споров, исключающего установление вины государственных служащих в совершении дисциплинарных проступков и степени их тяжести, приводит часто к принятию необоснованных решений.

Все это позволяет оценить эффективность норм дисциплинарной ответственности как

недостаточную, ввиду существования ряда их несовершенств, выражающихся:

- в закрытом и ограниченном характере перечня мер дисциплинарного взыскания, закрепленного в положениях ст. 192 ТК РФ и затрагивающего работников без специального статуса, создающем невозможность эффективного регулирования вопросов обеспечения трудовой дисциплины за счет применения таких видов дисциплинарного взыскания, как замечание или выговор;
- в ограниченном и исчерпывающем перечне последствий применения к работнику без специального правового статуса дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора, способствующем злоупотреблению их применением работодателем и делающем потенциально возможным расторжение трудового договора по основаниям, установленным в п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
- в отсутствии законодательного закрепления определения объема непредставления государственным служащим информации, позволяющей оценивать ее как существенную. На практике это приводит к неправомерному признанию увольнения законным, в связи с утратой доверия за нарушения антикоррупционного законодательства;
- в отсутствии законодательно закрепленной обязанности судов по всестороннему изучению вопроса о тяжести совершаемых государственными служащими правонарушений, квалифицируемых как коррупционные. Это приводит к несоразмерности применения мер дисциплинарного взыскания;
- в отсутствии в нормах законодательства оценочных характеристик степени нарушения профессиональной этики государственными служащими, что влечет применение меры дисциплинарной ответственности в виде увольнения со службы к неограниченному числу правовых ситуаций и обуславливает проблему ее несоразмерности тяжести совершенного проступка.

3. Выводы и предложения

Необходимость обеспечения соблюдения трудовой и служебной дисциплины обуславливает значимость развития института дисциплинарной ответственности. В то же время созданная на сегодняшний день законодательная база, регулирующая вопросы применения данного вида ответственности, не лишена недостатков, что порождает множество противоречий и проблем в практической деятельности.

Недостаточная эффективность сложившегося к настоящему времени института дисциплинарной ответственности, подтвердилась в ходе анализа материалов правоприменительной практики, результатом которого стало выделение ряда существенных несовершенств норм законодательства в данной сфере, приводящее к отсутствию единого подхода в практике их применения. Для устранения выявленных недостатков и приведения к единообразию правоприменительной практики в сфере применения норм дисциплинарной ответственности, предлагается:

- расширить перечень видов дисциплинарного взыскания для работников, не имеющих специального правового статуса, дисциплинарным штрафом путем дополнения ч. 1 ст. 192 ТК РФ новым пунктом, изложив ее в следующей редакции: «За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; дисциплинарный штраф в случаях повторного нарушения трудовой дисциплины;

увольнение по соответствующим основаниям». Также, по-нашему мнению, следует дополнить указанную статью комментарием, изложив его в следующей редакции: «Дисциплинарный штраф может быть наложен на работника в размере, не превышающем двадцати пяти процентов месячного оклада или тарифной ставки работника»;

- закрепить в содержании Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» положения, устанавливающие объем непредставления государственным служащим информации о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, позволяющий оценивать ее как существенную при разрешении вопросов о законности и соразмерности применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения по основаниям, устанавливаемым ст. 59.2 Федерального закона «О государственной гражданской службе». Дополнить п. 2 ч. 1 ст. 59.2 указанного закона комментарием, изложив в следующей редакции: «Гражданский служащий подлежит увольнению в связи с утратой доверия в случае непредставления сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо предоставления заведомо недостоверных или неполных сведений. Под неполнотой сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера следует понимать непредставление государственным служащим существенной информации, касающихся доходов, недвижимого имущества и банковских счетов с остатками денежных средств на конец отчетного периода более 100 000 рублей»;
- изменить содержание ч. 2 ст. 59.3 Федерального закона «О противодействии коррупции» путем дополнения, закрепляющим необходимость установления соразмерности применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжести совершаемых государственными служащими коррупционных правонарушений, изложив его в следующей редакции: «При применении взысканий, предусмотренных статьями 59.1 и 59.2 настоящего Федерального закона, учитываются характер совершенного гражданским служащим коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение гражданским служащим других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения гражданским служащим своих должностных обязанностей. Установление законности и соразмерности применения к гражданскому служащему дисциплинарного взыскания в виде увольнения осуществляется судом».

Библиография

1. Османов М.М. Дисциплинарная ответственность как вид юридической ответственности // Инновации в науке и практике. Уфа: ООО Научно-издательский центр «Вестник науки», 2021. С. 18-21.
2. Портал судебной статистики РФ. Гражданское судопроизводство. Трудовые споры / [Электронный документ] URL: <https://stat.apи-пресс.рф/stats/gr/t/22/s/22?ysclid=leoc9v5rxo428511508> (дата обращения: 28.02.2024).
3. Чуклова Е.В. Институт дисциплинарной ответственности в системе права и системе юридической ответственности // Бизнес. Образование. Право. 2020. № 4 (53). С. 325-329.
4. Ломакина Л.А. Некоторые проблемы применения законодательства о дисциплинарной ответственности // журнал Российской права. 2017. №10 (250). С. 104-110.
5. Фурсова Е. Уволить работника по инициативе работодателя стало сложнее //

- Адвокатская газета. 2021. № 22 (351).
6. Забрамная Е.Ю. К вопросу о соотношении общих и специальных норм о дисциплинарной ответственности работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 45-47.
7. Наниз А.Ю. Дисциплинарная ответственность гражданских государственных служащих в Российской Федерации // Научный электронный журнал «Меридиан». 2021. № 3 (56). С. 118-120.
8. Ушаков В.Н. Специальная дисциплинарная ответственность: особенности правоприменения // Вестник научной мысли. 2021. № 4. С. 100-105.
9. Кораблина О.В. Актуальные проблемы применения мер дисциплинарной ответственности // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 3. С. 35-37.
10. Лещина Э.Л. Правовая природа служебных споров о законности наложения дисциплинарных взысканий // Lex Russica (Русский закон). 2021. № 9(178). С. 21-31.

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Предметом исследования в представленной на рецензирование статье является, как это следует из ее наименования, практика применения норм дисциплинарной ответственности в отношении работника (на основе анализа судебных решений). Заявленные границы исследования соблюдены автором.

Методология исследования в тексте статьи не раскрывается.

Актуальность избранной автором темы исследования несомненна и обосновывается им следующим образом: "Обеспечение надлежащего исполнения работниками своих трудовых обязанностей, в современных условиях функционирования различных сфер и отраслей национальной экономики, обуславливает значимость применения мер дисциплинарной ответственности, как основного правового средства за нарушения трудовой и служебной дисциплин [1]. Между тем несовершенство законодательства, регулирующего применение мер данного вида ответственности, а, следовательно, и недостаточная их эффективность, приводят к тому, что нарушения в сфере применения дисциплинарной ответственности приобретают все более массовый характер"; "Ключевой причиной сложившегося положения в практике применения норм дисциплинарной ответственности является существование неоднозначного подхода к их толкованию, приводящее к необоснованности применения дисциплинарного взыскания, а также непоследовательность его правового регулирования, что в целом способствует снижению эффективности института дисциплинарной ответственности и его роли, как средства поддержания и обеспечения трудовой и служебной дисциплины [3]. Все это определяет проблему данного исследования, состоящую в необходимости анализа ключевых аспектов применения и правового регулирования норм дисциплинарной ответственности для определения основных направлений их совершенствования". Как отмечает ученый, "Теоретическая основа исследования представлена трудами исследователей в сфере регулирования вопросов дисциплинарной ответственности, в целом; научными работами в сфере применения норм общей и специальной дисциплинарной ответственности: М.М. Османова, Е.В. Чукловой, Л.А. Ломакиной, Ю.В. Забрамной и др., а так же материалами судебной практики судов различных инстанций". Однако автор не указывает, какие именно вопросы остались за рамками внимания указанных исследователей.

Научная новизна работы проявляется в ряде заключений автора: "Прежде всего, в

качестве основной проблемы применения норм дисциплинарной ответственности необходимо отметить ограниченный перечень мер дисциплинарных взысканий, закрепленный в положениях ст. 192 ТК РФ и, затрагивающий работников, не имеющих специального статуса. Следствием существования данной проблемы, в свою очередь, является невозможность эффективного регулирования вопросов обеспечения трудовой дисциплины за счет применения таких видов дисциплинарного взыскания, как замечание или выговор, а также злоупотребление их применения работодателем. Это, как правило, влечет за собой увольнение работника по основаниям, указанным в п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ"; "Представленные выше примеры, демонстрируют, что подход судов к разрешению споров о незаконном применении дисциплинарного взыскания и увольнении за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин в основном занимает сторону работника"; "Представленный пример свидетельствует о том, что правомерным подходом к признанию увольнения законным, в подобных случаях, является непредоставление государственным служащим существенной информации, касающейся доходов, недвижимого имущества и банковских счетов, с остатками денежных средств, на конец отчетного периода более 100 000 рублей"; "Таким образом, результаты анализа материалов практики применения норм дисциплинарной ответственности подтверждают, что сложившемуся к настоящему времени институту дисциплинарной ответственности, ввиду его сложности и несовершенства норм законодательства, присущ противоречивый характер, выражющийся в существовании прямо противоположных позиций судов при разрешении споров, относительно законности применения дисциплинарного взыскания к работникам за совершение дисциплинарного проступка. В частности, изучение материалов судебной практики показало, что применение к работникам дисциплинарного взыскания в рамках общей дисциплинарной ответственности, в виде замечания или выговора, на сегодняшний день характеризуется недостаточностью своего воспитательного воздействия. В связи с этим, распространенной мерой дисциплинарной ответственности, продолжает оставаться увольнение, основным последствием которого для работника является расторжение трудового договора, что способствует возникновению частых случаев злоупотребления применения данной меры со стороны работодателя" и др. Таким образом, статья вносит определенный вклад в развитие отечественной правовой науки и, безусловно, заслуживает внимания потенциальных читателей.

Научный стиль исследования выдержан автором в полной мере.

Структура работы вполне логична. Во вводной части статьи автор обосновывает актуальность избранной им темы исследования. В основной части работы ученый выявляет основные проблемы, возникающие при применении норм дисциплинарной ответственности в отношении работника (на основе анализа судебных решений). В заключительной части статьи содержатся выводы по результатам проведенного исследования.

Содержание статьи соответствует ее наименованию, но не лишено недостатков.

Так, автор пишет: "Основной целью, содержащимся в положениях трудового законодательства, норм дисциплинарной ответственности, регламентирующих право работодателя применять в отношении работников дисциплинарные взыскания в случае совершения ими дисциплинарных проступков, является обеспечение трудовой дисциплины" - первые две запятые являются лишними.

Ученый отмечает: "Не доказан был ответчиком и факт выноса ноутбука за пределы территории предприятия, а также факт неоднократного совершения работником дисциплинарного проступка, на основании чего приказы о применении к Ларченко Е.В. дисциплинарного взыскания и увольнении бы признаны судом незаконными" - "были".

Автор указывает: "Необходимость обеспечения соблюдения трудовой и служебной дисциплины, обуславливает значимость развития института дисциплинарной ответственности" - запятая является лишней.

Ученый пишет: "Основанием для увольнения послужили материалы проверки и докладная записка, согласно которым истицей были предоставлены не достоверные сведения о доходах" - "недостоверные".

Таким образом, статья нуждается в дополнительном вычитывании - в ней встречаются опечатки, орфографические, пунктуационные и стилистические ошибки (приведенный в рецензии перечень опечаток и ошибок не является исчерпывающим!).

Автор пишет: "Отмеченная выше тенденция, подтверждается статистическими данными, согласно которым по состоянию на 2021 год, количество рассмотренных судами дел о признании незаконным применения дисциплинарных взысканий составило 2220, из которых удовлетворено было лишь 49 % [2]". Неясно, почему в работе не использовались более свежие статистические данные. Если по каким-либо причинам они недоступны, это необходимо оговорить.

Библиография исследования представлена 7 источниками (научными статьями и статистическими материалами), не считая нормативного и эмпирического материалов. С формальной точки зрения источников должно быть не менее 10.

Апелляция к оппонентам имеется, но носит общий характер в силу направленности исследования (в работе анализируются материалы судебной практики). Научная дискуссия ведется автором корректно. Положения работы обоснованы в должной степени.

Выводы по результатам проведенного исследования имеются ("Необходимость обеспечения соблюдения трудовой и служебной дисциплины, обуславливает значимость развития института дисциплинарной ответственности. В то же время созданная на сегодняшний день законодательная база, регулирующая вопросы применения данного вида ответственности, не лишена недостатков, что порождает множество противоречий и проблем в практической деятельности. Недостаточная эффективность сложившегося к настоящему времени института дисциплинарной ответственности, подтвердилась в ходе анализа материалов правоприменительной практики, результатом которого стало выделение ряда существенных несовершенств норм законодательства в данной сфере, приводящее к отсутствию единого подхода в практике их применения. Для устранения выявленных недостатков и приведения к единообразию правоприменительной практики в сфере применения норм дисциплинарной ответственности, предлагается: - расширить перечень видов дисциплинарного взыскания для работников, не имеющих специального правового статуса, дисциплинарным штрафом путем дополнения ч. 1 ст. 192 ТК РФ новым пунктом, изложив ее в следующей редакции: «За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; дисциплинарный штраф в случаях повторного нарушения трудовой дисциплины; увольнение по соответствующим основаниям». Также, по-нашему мнению, следует дополнить указанную статью комментарием, изложив его в следующей редакции: «Дисциплинарный штраф может быть наложен на работника в размере, не превышающем двадцати пяти процентов месячного оклада или тарифной ставки работника»; - закрепить в содержании Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» положения, устанавливающие объем непредставления государственным служащим информации о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, позволяющий оценивать ее как существенную при разрешении вопросов о законности и соразмерности применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения по

основаниям, устанавливаемым ст. 59.2 Федерального закона «О государственной гражданской службе». Дополнить п. 2 ч. 1 ст. 59.2 указанного закона комментарием, изложив в следующей редакции: «Гражданский служащий подлежит увольнению в связи с утратой доверия в случае непредставления сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо предоставления заведомо недостоверных или неполных сведений. Под неполнотой сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера следует понимать непредставление государственным служащим существенной информации, касающихся доходов, недвижимого имущества и банковских счетов с остатками денежных средств на конец отчетного периода более 100 000 рублей» и др.), они четкие, конкретные, обладают свойствами достоверности, обоснованности и, безусловно, заслуживают внимания научного сообщества.

Интерес читательской аудитории к представленной на рецензирование статье может быть проявлен прежде всего со стороны специалистов в сфере трудового права при условии ее доработки: раскрытии методологии исследования, дополнительном обосновании актуальности его темы (в рамках сделанного замечания), расширении библиографического списка статьи, устраниении нарушений в оформлении работы.

Результаты процедуры повторного рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Предмет исследования. В рецензируемой статье «Практика применения норм дисциплинарной ответственности в отношении работника (на основе анализа судебных решений)» предметом исследования являются нормы права, регулирующие общественные отношения в сфере привлечения работника к дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой (служебной) дисциплины и совершения дисциплинарных правонарушений.

Методология исследования. В ходе написания статьи использовались современные методы исследования: общенаучные и частные. Методологический аппарат составили следующие диалектические приемы научного познания: абстрагирование, индукция, дедукция, гипотеза, аналогия, синтез, а также можно отметить применение типологии, классификации, систематизации и обобщения.

Актуальность исследования. Актуальность темы статьи не вызывает сомнения, поскольку существуют юридические и фактические проблемы привлечения работника к дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой (служебной) дисциплины и совершения дисциплинарных правонарушений. Неоднозначность и противоречивость правовых норм в данной сфере общественных отношений и их официального толкования требует дополнительных доктринальных разработок по данной проблематике с целью совершенствования современного законодательства и правоприменения.

Научная новизна. Не подвергая сомнению важность проведенных ранее научных исследований, послуживших теоретической базой для данной работы, тем не менее, можно отметить, что и в этой статье тоже сформулированы некоторые заслуживающие внимания положения, которые имеет характер научной новизны, например: «... Недостаточная эффективность сложившегося к настоящему времени института дисциплинарной ответственности, подтвердилась в ходе анализа материалов правоприменительной практики, результатом которого стало выделение ряда

существенных несовершенств норм законодательства в данной сфере, приводящее к отсутствию единого подхода в практике их применения...». Разработанные автором предложения по совершенствованию законодательства можно расценивать как практическую значимость данного исследования.

Стиль, структура, содержание. Статья написана научным стилем с использованием специальной юридической терминологии. Содержание статьи соответствует ее названию. Соблюдены требования по объему статьи. Статья логически структурирована и формально разделена на части. Материал изложен последовательно, грамотно и ясно. Замечаний по содержанию статьи нет.

Библиография. Автором использовано достаточное количество доктринальных источников, есть ссылки на публикации последних лет (хотя и незначительные). Ссылки на источники оформлены с соблюдением требований библиографического ГОСТа.

Апелляция к оппонентам. В статье представлена научная полемика. Обращения к оппонентам корректные, оформлены ссылками на источники опубликования.

Выводы, интерес читательской аудитории. Представленная на рецензирование статья «Практика применения норм дисциплинарной ответственности в отношении работника (на основе анализа судебных решений)» может быть рекомендована к опубликованию в научном журнале «Юридические исследования». Статья написана на актуальную тему, отличается научной новизной и практической значимостью. Публикация по данной теме могла бы представлять интерес для читательской аудитории, прежде всего, специалистов в области административного права и трудового права, а также, могла бы быть полезна для преподавателей и обучающихся юридических вузов и факультетов.