

Шибанова Анна Анатольевна

канд. экон. наук, старший преподаватель, капитан юстиции

Ванчин Василий Сергеевич

студент

ФГКОУ ВО «Московская академия

Следственного комитета Российской Федерации»

г. Москва

ПОНЯТИЕ И ПРИЗНАКИ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ПРОСТУПКА

Аннотация: в статье раскрываются различные подходы к определению понятия дисциплинарного проступка в отечественной и зарубежной научной литературе, а также в трудовой законодательстве. Анализ различных указанной категории позволил выделить ряд признаков, присущих дисциплинарному проступку. Выявлены отдельные пробелы в законодательстве по указанной теме, в частности относительно обстоятельств, исключающих противоправность дисциплинарного проступка.

Ключевые слова: дисциплинарный проступок, ответственность, трудовые отношения, работник, работодатель.

На современном этапе развития трудовых отношений правовой механизм их регулирования приобретает особое значение. Экономический рост и развитие государства обеспечиваются в том числе за счет производительности труда, показатели которой в том числе зависят от качества взаимодействия работодателя и работника.

Дисциплинарный проступок является основанием для привлечения работника к ответственности и элементом правового механизма воздействия на работника и защиты интересов работодателя.

В научной литературе встречаются различные определения категории дисциплинарного проступка. Так, отдельные авторы рассматривают дисциплинарный проступок как противоправное виновное нарушение трудовой или служебной дисциплины работником (военнослужащим), за который предусмотрена

ответственность в дисциплинарном порядке».¹ Другие правоведы раскрывают дисциплинарный проступок как виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными актами работодателя, трудовым договором². При этом подчеркивается, что факт совершения работником дисциплинарного проступка и обстоятельства такого проступка устанавливаются и доказываются работодателем». В соответствии с положениями статьи 192 ТК РФ дисциплинарный проступок представляет собой неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания»³.

Анализ различных подходов к определению понятия позволяет сделать вывод, что, дисциплинарный проступок имеет в своей структуре ряд признаков. Одним из которых является виновность, связь между последствиями, наступившими в результате совершения действия не отвечающего требованиям трудового законодательства или нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными актами работодателя, трудовым договором. Вторым признаком является обязательное наличие действия или бездействия, со стороны работника. Данный признак определен в трудовом законодательстве как исполнение или неисполнение служебных обязанностей. Третьим является наличие трудовых отношений, в частности нарушение или неисполнение работником именно трудовых обязанностей, возложенные на него трудовым законодательством и иными нормативными актами. Четвертым признаком, характеризующим дисциплинарный проступок, является противоправность, который обладает рядом отличительных признаков применительно к дисциплине трудового права, в

¹ Большой юридический словарь. – М.: Инфра-М. А. Я. Сухарев, В. Е. Крутских, А. Я. Сухарева. 2003. С. 304

² Большой юридический словарь. – М.: Проспект. А. В. Малько. 2009. – С. 320

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022)

² <https://phsreda.com>

частности, отсутствие четко определённой в законе санкции, за конкретный состав дисциплинарного проступка. Противоправность означает не соответствие определённого проступка составу запрещающей нормы, как это характерно для института уголовной или административной ответственности, а нарушение позитивной нормы, закрепляющей трудовые обязанности работника.⁴

При изучении состава дисциплинарного проступка целесообразно детально рассмотреть его элементы, а именно объект, объективную сторону, субъект, субъективную сторону.

Объектом дисциплинарного проступка будут являться общественные отношения складывающиеся в процессе осуществления работником должностных обязанностей, направленных на соблюдение дисциплины труда, организацию трудового процесса и правил внутреннего распорядка дня.

Объективная сторона дисциплинарного проступка представляет собой причинную связь между негативными последствиями, наступившими в результате совершения действия, не отвечающего нормам и правил трудового законодательства, или же бездействием работника. Хотелось бы согласиться с мнением Пономарева Б.К., который разъясняет сущность объективной стороны дисциплинарного проступка через призму двух форм: совершение запрещённых действий (противоправное действие) либо воздержание от предписанных действий (противоправное бездействие). Основными условиями привлечения лица к дисциплинарной ответственности при этом являются противоправность совершённого деяния, наличие вредных последствий и причиной связи между ними и действием (бездействием) правонарушителя.⁵ Однако, в законодательстве не освящен вопрос относительно обстоятельств, исключающих противоправность дисциплинарного проступка, проводя аналогии с уголовным правом, крайняя необходимость, обоснованный риск, исполнение приказа или распоряжения.

⁴ Пономаренко Б. К. Теоретический анализ понятия и состава дисциплинарного проступка в трудовом праве / Б. К. Пономаренко // Вестник научных конференций. – 2016. – № 3-3 (7). – С. 92.

⁵ Пономаренко, Б. К. Теоретический анализ понятия и состава дисциплинарного проступка в трудовом праве / Б. К. Пономаренко // Вестник научных конференций. – 2016. – № 3-3(7). – С. 91.

Субъектом дисциплинарного проступка, может быть только физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем, то есть лицо обладающее трудовой правосубъектностью, поскольку заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением отдельных случаев⁶.

Субъективная сторона дисциплинарного проступка заключается в виновном неисполнении или исполнении, но не в полном объеме работником своих трудовых обязанностей, предписанных ему трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством, правилами внутреннего распорядка, коллективным договором, техническими правилами, должностными инструкциями, уставами и положениями, непосредственно действующих в тех отраслях, в которых работник исполняет свои обязанности.

Иными словами, субъективная сторона дисциплинарного проступка представлена виной и психическим отношением лица, способного заключать трудовой договор с работодателем от своего имени, в связи с этим, нельзя не согласиться с мнением Агапова Д.А., которое заключается в следующем: «неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей в рамках трудового правоотношения признается виновным, если лицо действовало умышленно или по неосторожности».⁷

Подводя итог, стоит отметить, что дисциплинарный проступок представляет собой меру реагирования на нарушения трудовых правил и норм со стороны работника, заключившего трудовой договор с работодателем.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) // СПС «КонсультантПлюс».
2. Сухарев А.Я. Большой юридический словарь / А.Я. Сухарев, В.Е. Крутских, А.Я. Сухарева. – М.: Инфра-М, 2003. – С. 304.

⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022)

⁷ Агапов Д.А. О качестве законодательной дефиниции «дисциплинарный проступок работника» // Юридическая техника. 2007. № 1. С. 141-144.

3. Малько А.В. Большой юридический словарь / А.В. Малько. – М.: Проспект. А. В. Малько. 2009. – С. 320.

4. Пономаренко Б.К. Теоретический анализ понятия и состава дисциплинарного проступка в трудовом праве / Б.К. Пономаренко // Вестник научных конференций. – 2016. – №3–3(7). – С. 92.

5. Агапов Д.А. О качестве законодательной дефиниции «дисциплинарный проступок работника» / Д.А. Агапов // Юридическая техника. – 2007. – №1. – С. 141–144.