

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

**Институт дисциплинарной ответственности как способ защиты прав и интересов работодателя**

**Научный руководитель – Саурин Сергей Александрович**

*Мусаткин Никита Романович*

*Аспирант*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

*E-mail: nikitamusatkin@gmail.com*

Традиционно институт дисциплинарной ответственности рассматривается в науке трудового права как самостоятельный вид юридической ответственности [2]. Аналогичный подход представлен и в практике Верховного Суда РФ: к примеру, в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [5] указывается, что дисциплинарная ответственность является одним из видов юридической ответственности и должна применяться на основе таких общеправовых принципов юридической ответственности как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

Такая оптика рассмотрения института дисциплинарной ответственности, на наш взгляд, в некоторой степени не учитывает его практическое и юридическое назначение, поскольку меры дисциплинарной ответственности могут применяться также в целях, которые свойственны способам защиты прав: к примеру, в целях предупреждения или пресечения неправомерного поведения работника. В связи с этим, возникает вопрос о том, может ли институт дисциплинарной ответственности рассматриваться в качестве способа защиты прав и интересов работодателя.

Ответ на этот вопрос требует предварительного анализа соотношения юридических признаков мер юридической ответственности и способов юридической защиты.

В юридической науке сложились различные подходы к определению юридической ответственности, в частности, в науке трудового права юридическая ответственность нередко определяется как обязанность нарушителя претерпеть предусмотренные законом неблагоприятные последствия своего противоправного поведения [1; 45-46], а сущность юридической ответственности раскрывается через осуждение лица, допустившего правонарушение [4; 60].

Способы защиты, как правило, определяются как конкретные законные «приемы», которые могут быть использованы субъектом трудовых отношений для защиты своего права. Кроме того, способы защиты права и меры юридической ответственности имеют разную телеологическую природу: способы защиты не связаны с наказанием или осуждением правонарушителя, а направлены на восстановление нарушенных прав, пресечение противоправного поведения и т.д. [3; 250-252]

Институт дисциплинарной ответственности в трудовом праве, с одной стороны, определяет конкретные формы, основания и правила применения юридической ответственности, а также условия и границы правомерности применения таких мер за ненадлежащее исполнение работником его трудовых обязанностей. С другой стороны, конституирующей конечной целью применения мер дисциплинарной ответственности может являться их направленность на достижения защиты нарушенных прав работодателя (к примеру, принуждение работника к правомерному поведению или предупреждение возможных правонарушений в будущем). Таким образом, как следует из указанных выше определений,

институт дисциплинарной ответственности может быть рассмотрен как комплексный институт, содержащий признаки как юридической ответственности, так и способов защиты нарушенного права.

На наш взгляд, понимание института дисциплинарной ответственности как способа защиты прав и интересов работодателя поможет юрисдикционным органам, рассматривающим трудовые споры, справедливо разрешать возникающие споры и защищать права и интересы не только работников, но и работодателей (ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации) и, в то же время, сохранит уровень правовых гарантий и защиты, представляющихся работникам, поскольку указанное понимание не предполагает каких-либо изъятий из общего регулирования процедуры привлечения работников к дисциплинарной ответственности.

Понимание института дисциплинарной ответственности как способа защиты прав и интересов работодателя уже сейчас воспринято в практике Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ [6, 7]. Кроме того, такой подход в большей степени учитывает особенности правового статуса работодателя, который, в отличие от работника, не имеет законодательно установленного перечня способов и форм защиты или самозащиты своих прав и, как правило, защищает свои права без обращения в органы государственной власти, что предопределяет самостоятельное использование работодателем его правомочий, в том числе, и в целях защиты своих прав и интересов.

Таким образом, институт дисциплинарной ответственности может быть рассмотрен в качестве способа защиты прав и интересов работодателя. Такое понимание института дисциплинарной ответственности будет способствовать повышению правовой защищенности работодателей, позволит им полноценно и эффективно организовывать труд своих работников и реализовывать работодательскую власть.

### Источники и литература

- 1) Принуждение в трудовом праве: диссертация... кандидата юридических наук: 12.00.05 / Акулинин Олег Геннадьевич – Ярославль, 2020. – 187 с.
- 2) Забрамная Е.Ю. Дисциплинарная ответственность: межотраслевой аспект и актуальные проблемы правового института // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. №3. С. 42 - 45.
- 3) Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России: диссертация . . . доктора юридических наук: 12.00.05 / Костян Ирина Александровна – Москва, 2009. – 349 с.
- 4) Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: диссертация . . . кандидата юридических наук: 12.00.05. / Самойлов Вадим Георгиевич – Москва, 2006. – 177 с.
- 5) Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».
- 6) Определение Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 № 1676-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Рубисовой Екатерины Викторовны на нарушение ее конституционных прав статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».
- 7) Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 04.03.2024 № 4-КГ23-92-К1 // СПС «КонсультантПлюс».