

Понятие дисциплинарной ответственности в трудовом законодательстве некоторых стран постсоветского пространства: сходство в подходах, различия в определениях

Н. Н. Старцев

Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

Для цитирования: Старцев, Николай Н. 2024. «Понятие дисциплинарной ответственности в трудовом законодательстве некоторых стран постсоветского пространства: сходство в подходах, различия в определениях.» *Ежегодник трудового права* 14: 323–341.
<https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.122>

На уровень развития трудовых отношений серьезно влияет множество факторов от экономического, формирующего социальную стабильность и векторы развития страны в целом, до того, в каких отраслях экономики будет наиболее востребован труд, как и какие сопутствующие области научной и производственной сфер будут задействованы. Одним из ключевых институтов трудового права несомненно является дисциплина труда. Как развивается на современном этапе на постсоветском пространстве институт дисциплины труда, что является общим, в чем проявляются различия в регулировании трудовой дисциплины по трудовому законодательству ряда таких стран, как Республика Армения, Республика Беларусь, Республика Казахстан, Киргизская Республика и Российская Федерация, Азербайджанская Республика, Республика Молдова, Республика Таджикистан, Республика Туркменистан, Республика Узбекистан, Республика Украина, некогда входивших в Советский Союз, стало темой исследования в настоящей работе. Одним из важнейших институтов трудового права является институт дисциплинарной ответственности, и то, как данный институт проработан, какие механизмы в него заложены, как им регулируется такая важная область экономической кооперации, как трудовые отношения — основной источник созидательного труда всего человечества. Дополнительный интерес в сфере регулирования института дисциплинарных отношений вызывает его применение не для одного, а целого ряда государств, объединенных в различные коалиции (союзы) на примере построения единообразного подхода в установлении и регулировании нормами столь важного института трудового права, закрепленных в виде рамочных (модельных) норм. Целью настоящего исследования является определение сходства в подходах и поиск различий в определениях, механизме регулирования института дисциплинарной ответственности в трудовом законодательстве на примере принятых трудовых кодексов в правовых системах государств — членов Евразийского экономического союза и некоторых других государств.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, дисциплинарные взыскания, порядок применения дисциплинарной ответственности, общая дисциплинарная ответственность, специальная дисциплинарная ответственность, правила внутреннего трудового распорядка.

1. Введение

После развала Советского Союза прошло более тридцати лет — довольно приличный срок для того, чтобы иметь возможность увидеть и сравнить, как развивается трудовое законодательство республик бывшего Советского Союза, выбравших самостоятельный путь своего развития. Именно на примере развития трудового законодательства любой страны и отдельных ее институтов возможно наглядно показать и рост экономики, и рост благосостояния трудящихся в обществе, т. е. именно по тем показателям, по которым людей некогда манили в нарисованное светлое будущее. Каждый был волен выбирать свой собственный, независимый и оптимальный путь развития. Одни (прибалтийские) страны примкнули и интегрировались в Евространу, освободившись от «гнетущего» их прошлого Советского Союза, вступили в другой — Европейский союз. Какие-то (например, Молдова и Украина) в него только стремятся попасть. Другие создают свои собственные союзы. Так, в современных реалиях санкционной и изоляционной политики западных стран в отношении России усиливающуюся роль и значение приобретает ускоряющийся процесс региональной (в основном евразийской) интеграции на постсоветском пространстве. Договором о Евразийском экономическом союзе (далее — ЕАЭС)¹, в рамках которого обеспечивается свобода движения товаров, услуг, капиталов и рабочей силы, немалую роль играет то, как в рамках границ стран — участниц Договора регулируются трудовые отношения. Одним из важнейших институтов трудового права является институт дисциплинарной ответственности и то, как данный институт проработан, какие механизмы в него заложены, как им регулируется такая важная область экономической кооперации, как трудовые отношения — основной источник созидательного труда всего человечества.

Особый интерес в сфере регулирования института дисциплинарных отношений вызывает его применение не для одного, а целого ряда государств, объединенных в различные коалиции (союзы) на примере построения единообразного подхода в установлении и регулировании столь важного института трудового права².

Целью настоящего исследования является определение сходства в подходах и поиск различий в определениях, механизме регулирования института дисциплинарной ответственности в трудовом законодательстве на примере принятых трудовых кодексов в правовых системах государств — членов Евразийского экономического союза и некоторых других государств.

Для правовых систем государств ЕАЭС характерно кодифицированное трудовое законодательство (Томашевский 2017). Все трудовые кодексы государств — членов ЕАЭС были приняты в основном в начале 2000-х годов³ и имеют разделы,

¹ Дата основания 01.01.2015. В состав ЕАЭС входят: Республика Армения, Республика Беларусь, Республика Казахстан, Киргизская Республика и Российская Федерация.

² Модельный трудовой кодекс государств — членов СНГ и Основы трудового законодательства ЕАЭС находятся еще в стадии разработки и принятия.

³ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-З; Трудовой кодекс Российской Федерации (Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ); Трудовой кодекс Киргизской Республики от 04.08.2004. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/> (дата обращения: 23.10.2023); Трудовой кодекс Республики Армения от 14.12.2004 № НО-124. URL: <http://www.parliament.am/legislation.php?lang=rus> (дата обращения: 23.10.2023).

посвященные дисциплинарной ответственности. Рассмотрим на примере всех пяти кодексов данные в них определения трудовой дисциплины.

2. Основное исследование

Трудовой кодекс Республики Беларусь предусматривает понятие производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины. Под производственно-технологической дисциплиной понимается соблюдение установленных технологических регламентов и нормативов при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), требований производственного процесса, технологии изготовления продукции (выполнения работ, оказания услуг), а также требований по рациональному использованию сырья, материальных и человеческих ресурсов. Исполнительская и трудовая дисциплина — обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее исполнение своих обязанностей, письменных и устных приказов (распоряжений) нанимателя, не противоречащих законодательству и локальным правовым актам⁴. Дисциплинарная ответственность работников предусмотрена за совершение дисциплинарного проступка, под которым следует (согласно ст. 197 ТК РБ) понимать противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

При анализе конструкции приведенной нормы в трудовом законодательстве Республики Беларусь под дисциплинарной ответственностью понимается применение к виновному мер дисциплинарных взысканий, предусмотренных трудовым законодательством Республики Беларусь, таких, как: 1) замечание; 2) выговор; 3) лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев; 4) увольнение⁵. При этом право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю, который должен учитывать тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника на производстве. В дополнение к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами. Перечисленное, по всей видимости, является мерами дополнительного воздействия, непосредственно к дисциплинарным взысканиям законодателем не отнесенными, но может применяться наравне с ними без соблюдения какого-либо порядка и процедуры, что негативно отражается на положении работников.

В Трудовом кодексе Республики Казахстан под трудовой дисциплиной понимается надлежащее исполнение работодателем и работниками обязательств, установленных нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя, учредитель-

⁴ Ст. 193 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК РБ) от 26.07.1999.

⁵ Ст. 198 ТК РБ (п. 6–11 ст. 42, п. 1, 1², 5¹, 9 и 10 ч. 1 ст. 47 ТК РБ). Для отдельных категорий работников с особым характером труда могут предусматриваться также и другие меры дисциплинарного взыскания (ст. 204 ТК РБ).

ными документами⁶. Среди основных актов работодателя законодатель называет трудовой распорядок, под которым принимается порядок регулирования отношений по организации труда работников и работодателя. Правила трудового распорядка утверждаются работодателем. В правилах трудового распорядка устанавливаются рабочее время и время отдыха работников, условия обеспечения трудовой дисциплины, иные вопросы регулирования трудовых отношений⁷. За совершение работником дисциплинарного проступка работодатель или первый руководитель национального управляющего холдинга в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан, вправе применить следующие виды дисциплинарных взысканий: 1) замечание; 2) выговор; 3) строгий выговор; 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 8)–12), 14)–18) п. 1 ст. 52 ТК РК. По общему правилу, дисциплинарное взыскание на работника налагается непосредственно при обнаружении дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, что схоже с нормами трудового законодательства РФ. Отличие по срокам состоит в установлении дисциплинарного проступка по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности работодателя: в ТК РК не позднее одного года со дня совершения работником дисциплинарного проступка. Интересным отличием является и подход ко сроку действия примененного к работнику дисциплинарного взыскания. По трудовому законодательству Казахстана срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать шесть месяцев⁸ со дня его применения, что, на наш взгляд, выглядит более приемлемым ввиду скоротечности трудовых отношений и более разумного и гуманного подхода к провинившемуся работнику. Уменьшенный в два раза срок действия дисциплинарного взыскания позитивнее отражается на отношении к труду работника, привлеченного к дисциплинарной ответственности. Кроме того, предусмотрено, что работодатель, наложивший на работника дисциплинарное взыскание, вправе снять его досрочно путем издания акта работодателя. Из приведенных норм Трудового кодекса Республики Казахстан видно, что, как и в ТК РФ, определения дисциплинарного проступка законодатель также не дает и соотносит дисциплинарный проступок сразу с предусмотренными в ТК РК санкциями. Вызывает недоумение примененный в ТК РК гражданско-правовой термин «обязательства» вместо традиционного «обязанности».

По трудовому законодательству Республики Молдовы⁹ в основные трудовые обязанности работника включены требования соблюдать правила внутреннего распорядка предприятия и постоянно носить при себе персональное разрешение на допуск к рабочему месту, выданное работодателем; проявлять недискриминационное поведение в отношениях с другими работниками и работодателем, а также соблюдать право других работников на профессиональное достоинство. В правилах внутреннего распорядка предприятия должны содержаться положения, касающиеся: соблюдения принципа недискриминации, обеспечения мер по предотвращению сексуального домогательства и любой другой формы ущемления

⁶ П. 30 ст. 1 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее — ТК РК) от 23.11.2015 № 414-V.

⁷ Ст. 63 ТК РК.

⁸ Ст. 66 ТК РК.

⁹ Трудовой кодекс Республики Молдова (далее — ТК РМ) от 28.03.2003 № 154-XV. Молдова в ЕАЭС не входит.

профессионального достоинства и борьбе с этими явлениями; дисциплины труда на предприятии; дисциплинарных проступков и санкций, применяемых в соответствии с действующим законодательством; дисциплинарной процедуры.

Дисциплина труда представляет собой обязанность всех работников подчиняться определенным правилам поведения, установленным в соответствии с ТК РМ, другими нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективными и индивидуальными трудовыми договорами¹⁰, а также нормативными актами на уровне предприятия, в том числе правилами внутреннего распорядка предприятия.

За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания: предупреждение; выговор; строгий выговор; увольнение (по основаниям, предусмотренным п. г)– р) ч. 1) ст. 86 ТК РМ). Действующим законодательством в отношении некоторых категорий работников могут предусматриваться и другие дисциплинарные взыскания.

Применение за нарушение трудовой дисциплины штрафов или любых других денежных дисциплинарных взысканий запрещается. При наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть совершенного проступка и другие объективные обстоятельства. Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе (распоряжении, решении, постановлении), в котором в обязательном порядке указываются: фактические причины и правовые основания применения дисциплинарного взыскания; срок обжалования взыскания; орган, в который можно обжаловать взыскание¹¹. В трудовом законодательстве Молдовы предусмотрена оценка индивидуальных достижений работника — процедура, проводимая периодически (не чаще, чем раз в три месяца), периодичность которой закреплена в правилах внутреннего распорядка предприятия. Общая продолжительность процедуры оценки не должна превышать одного месяца с момента ее начала до даты доведения до сведения работника результатов оценки. Работник информируется в письменном виде о начале процедуры оценки не менее чем за пять дней до ее начала. Оценка индивидуальных достижений работника проводится его непосредственным руководителем или оценочной комиссией, созданной работодателем для этой цели. Работник вправе давать объяснения по поводу выполнения установленных показателей индивидуальных достижений. Результаты оценки индивидуальных достижений учитываются при принятии работодателем решений о продвижении по службе, увольнении, необходимости обучения и финансового или нефинансового стимулирования работника. Результаты оценки индивидуальных достижений, включая вынесенную оценку и обоснование ее вынесения, доводятся до сведения работника в письменной форме и могут быть обжалованы работником у работодателя в течение пяти рабочих дней с момента ознакомления с результатами оценки. Если работник не согласен с решением работодателя, он может обжаловать его в судебной инстанции в течение 30 дней после представления работодателем своего письменного решения по жалобе.

Сходство в общем подходе к определению института дисциплины труда очевидно. Что касается различий, то в трудовом законодательстве Республики Молдо-

¹⁰ В трудовом кодексе Молдовы, в отличие от ТК РФ, — коллективный трудовой договор.

¹¹ На наш взгляд, отечественному законодателю стоит перенять данное указание для работодателей в обязательном порядке в приказе перечислять фактические причины и правовые основания применения дисциплинарного взыскания, срок обжалования взыскания и орган, в который можно обжаловать взыскание.

вы в перечне дисциплинарных взысканий есть ряд новелл, например вместо замечания — предупреждение, имеется строгий выговор. Обращает на себя внимание такой институт, как оценка индивидуальных достижений работника, критерии ее проведения, процедура оценивания, даже обязательное первоначальное обращение в связи с несогласием с данной оценкой — все это предоставлено на усмотрение работодателя и должно фиксироваться в правилах внутреннего распорядка предприятия, в которых должно предусматриваться соблюдение принципа недискриминации, т. е. проявление недискриминационного поведения в отношениях с другими работниками и работодателем, а также соблюдение права других работников на профессиональное достоинство. Кроме того, отдельно в Трудовом кодексе прописано, что в основные трудовые обязанности работника включено требование постоянно носить при себе персональное разрешение на допуск к рабочему месту, выданное работодателем, по всей видимости, это условие столь важно, раз ему отведено место на уровне кодекса страны, что, на наш взгляд, является сомнительным.

В трудовом законодательстве¹² Киргизской Республики¹³ институт дисциплины труда является очень схожим с положениями Трудового кодекса РФ¹⁴: в частности, предусмотрено, что правила внутреннего трудового распорядка организации — локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с ТК КР и иными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы организации.

Кроме этого, для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством. За нарушение трудовой дисциплины, т. е. противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям¹⁵. Законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. Не допускается применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законами, уставами или положениями о дисциплине. В Трудовом кодексе Киргизии нет определения понятию «дисциплинарное взыскание».

Трудовой кодекс Республики Таджикистан¹⁶, наоборот, в отличие от лаконичного содержания Трудового кодекса Киргизии, содержит определение института трудовой дисциплины, под которой понимается соблюдение требований Кодекса, других нормативных правовых актов Республики Таджикистан о труде и правил внутреннего распорядка организации. Трудовая дисциплина обеспечивается работодателем путем создания необходимых организационных и экономических усло-

¹² Трудовой кодекс Киргизской Республики принят Законом РК от 04.08.2004 № 107.

¹³ Киргизской или Кыргызской Республики — оба названия верны, так как Киргизской называлась республика в составе СССР и в русском языке данное название используется наравне с новым — Кыргызская Республика (сокращенно — КР).

¹⁴ Здесь и далее все ссылки на российские нормативно-правовые акты приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 23.10.2023).

¹⁵ В ТК РК не конкретизирован перечень соответствующих оснований.

¹⁶ Трудовой кодекс Республики Таджикистан (далее — ТК РТ) принят 23.07.2016 Законом РТ № 1329.

вий для индивидуального и коллективного труда, сознательного отношения работников к труду, методами убеждения, поощрения за добросовестный труд, а также применением дисциплинарных взысканий за совершение работниками дисциплинарных проступков.

В ст. 1 Кодекса в качестве основных понятий предусмотрено определение грубого нарушения трудовой дисциплины, под которым понимается появление на работе в нетрезвом состоянии, вызванном употреблением спиртных напитков, наркотических средств, психотропных или других одурманивающих веществ; отсутствие без уважительных причин на работе более трех часов в течение рабочего дня; умышленная порча или хищение имущества работодателя; нарушение работником правил техники безопасности, противопожарной безопасности, которое повлекло тяжкие последствия, включая смерти или травмы человека, аварии или возгорание.

Дисциплина труда обеспечивается на предприятии путем создания работодателем экономических, социальных, правовых и организационных условий для нормального высокопроизводительного труда, воспитания у работников сознательного отношения к труду, применения поощрений и вознаграждений за добросовестный труд, а также взысканий за совершение дисциплинарных проступков. При определении вида дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать содержание, характер и тяжесть совершенного дисциплинарного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее и последующее поведение работника, отношение его к труду. За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Акт работодателя о наложении на работника дисциплинарного взыскания не может быть издан и в этой связи срок наложения дисциплинарного взыскания приостанавливается на период временной нетрудоспособности работника; освобождения работника от работы на время выполнения государственных или общественных обязанностей; нахождения работника в отпуске или межвахтовом отдыхе; нахождения работника в командировке.

Правила трудового распорядка в соответствии с Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан утверждаются работодателем по согласованию с представителями работников. В них устанавливаются порядок принятия на работу, увольнения с работы, рабочее время и время отдыха работников, меры поощрения, дисциплина работников, основные права и обязанности, ответственность сторон трудового договора, иные вопросы регулирования трудовых отношений. Для отдельных категорий работников трудовой распорядок регулируется уставами и положениями, утверждаемыми в порядке, установленном законодательством Республики Таджикистан. Правила трудового распорядка являются обязательными для исполнения работодателем и работниками. За совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание; выговор; строгий выговор; расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях, установленных Кодексом, другими законодательными актами Республики Таджикистан. Нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, уставами и положениями о дисциплине труда для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания.

Как видно, регулирование трудовой дисциплины не сильно разнится, но значительным образом отличается ввиду наличия раздела, посвященного недействи-

тельности трудового договора. Трудовой договор признается судом недействительным в случаях:

- если он был заключен путем обмана, насилия, угрозы, злоумышленного сговора представителя одной стороны с другой стороной или сделки, совершенной вследствие стечения тяжелых обстоятельств;
- если договор является заведомо незаконным;
- если заведомо противоречит основам правопорядка и нравственности;
- если договор является фиктивным и подложным;
- если договор заключен с лицом, не достигшим 15 лет, без письменного согласия одного из родителей, других заменяющих их лиц в соответствии с законодательством Республики Таджикистан;
- если договор заключен с лицом, не достигшим установленного Кодексом возраста;
- если договор заключен с лицом, ограниченным в дееспособности;
- если договор заключен с лицом, признанным недееспособным;
- если договор заключен за пределами правоспособности юридического лица;
- если договор заключен впоследствии с ограничением полномочий;
- если договор заключен под влиянием заблуждения.

Признание трудового договора недействительным по вине работодателя не является причиной невыплаты заработной платы, компенсационной выплаты за оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, иных выплат и льгот. Признание недействительными отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом.

Данный подход законодателя Республики Таджикистан является противоположным концепции трудового законодательства РФ, в котором отсутствуют нормы о признании трудового договора недействительным. В свое время в процессе принятия положений Трудового кодекса РФ в юридической литературе учеными ставился вопрос о внесении в ТК РФ нормы о прекращении трудового договора в связи с признанием его недействительным (Дивеева 1999, 82; Лившиц 1972, 30), в том числе и по причине того, что работник, заключивший трудовой договор, не приступает к работе. Варианты предлагались различные, включая признание договора несуществующим с момента его заключения (Лушников и Лушникова 2004, 168–169). Несмотря на то что в ТК РФ появилось аннулирование трудового договора (ст. 61), связанное лишь с возможностью прекратить договорные отношения с работником, заключившим, но не приступившим к работе. Трудовое право и трудовое законодательство РФ в силу специфики регулируемых им отношений не знает процедуры признания трудового договора недействительным, поэтому в случае установления нарушения правил его заключения, исключающих возможность надлежащего оформления трудовых отношений, он подлежит прекращению (Курс российского трудового права 2007, 637–640).

Аналогичная норма законодателя Республики Таджикистан о недействительности трудового договора¹⁷ содержится в Трудовом кодексе Туркменистана, где договор признается недействительным, если он заключен под влиянием обмана, угрозы, применения насилия и других видов принуждения; для вида, без намере-

¹⁷ Ст. 21 Трудового кодекса Туркменистана от 18.04.2009 № 30-IV.

ния создать юридические последствия (мнимый трудовой договор); лицом, не способным понимать значение своих действий; лицом, признанным в установленном порядке недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия. Недействительность трудового договора признается судом.

Анализ норм, регулирующих дисциплину труда по законодательству Туркменистана, имеет значительное сходство с аналогичными нормами рассматриваемых стран в вопросах процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности, но есть и своя специфика.

Дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым законодательством Туркменистана, трудовым договором, коллективным договором (соглашением). Дисциплина труда обеспечивается созданием необходимых социально-экономических и организационно-технических условий для нормальной работы, методами стимулирования и поощрения за добросовестный труд, применением мер взыскания к недобросовестным работникам. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством Туркменистана, трудовым договором, коллективным договором (соглашением) создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Распорядок труда на предприятии определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка — нормативный акт предприятия, регламентирующий в соответствии с Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы, регулирующие трудовые отношения на предприятии. Для отдельных категорий работников действуют уставы, положения о дисциплине, утверждаемые Кабинетом министров Туркменистана.

По общему правилу за нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; строгий выговор; перевод до трех месяцев на нижеоплачиваемую работу или низшую должность; увольнение. Кроме того, законодательными актами Туркменистана, уставами, положениями о дисциплине могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также другие дисциплинарные взыскания. При применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника, отношение к работе. Работодатель вправе за нарушение трудовой дисциплины применить любую из перечисленных мер дисциплинарного взыскания, но не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законодательством Туркменистана, уставами, положениями о дисциплине. Приказ, постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. Работник, не ознакомленный с приказом, постановлением о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном Кодексом и иными законодательными актами Туркменистана. Орган по рассмотрению трудовых споров обязан учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника, отношение к работе, а также соответствие

дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка. В случае признания дисциплинарного взыскания не соответствующим тяжести совершенного проступка орган по рассмотрению трудовых споров отменяет приказ о применении дисциплинарного взыскания.

Из анализа приведенных норм трудового законодательства Туркменистана отличительным можно признать то, что дисциплина труда в этом государстве обеспечивается созданием необходимых социально-экономических и организационно-технических условий для нормальной работы, методами стимулирования и поощрения за добросовестный труд, применением мер взыскания к недобросовестным работникам, а также то, что работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством Туркменистана, трудовым договором, коллективным договором (соглашением) создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Ст. 22 Трудового кодекса РФ — основные права и обязанности работодателя — таких требований в отношении работодателя, к сожалению, не содержит.

Интересным представляется подход к разработке рассматриваемого института по трудовому законодательству Республики Узбекистан¹⁸. Согласно ТК РУ, трудовой дисциплиной является обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, установленным в соответствии с трудовым законодательством, коллективными соглашениями, коллективным договором, а также правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами и трудовым договором. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками трудовой дисциплины. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых социально-экономических и организационно-технических условий для нормальной работы, методами стимулирования и поощрения за добросовестный труд, применением мер взыскания к работникам, нарушившим трудовые (должностные) обязанности.

Правилами внутреннего трудового распорядка является локальный акт, регламентирующий в соответствии с трудовым законодательством порядок приема на работу и прекращения трудового договора с работниками, права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы по регулированию трудовых отношений у работодателя. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Правила внутреннего трудового распорядка применяются к работникам, на которых распространяется действие уставов и положений о дисциплине в части, не противоречащей этим уставам и положениям.

Уставами и положениями о дисциплине являются нормативно-правовые акты, действие которых распространяется на отдельные категории работников определенных отраслей экономики, а также на работников некоторых государственных органов, нарушение которыми трудовой дисциплины может повлечь особо тяжелые последствия. Уставы и положения о дисциплине утверждаются законами,

¹⁸ Трудовой кодекс Республики Узбекистан (далее — ТК РУ) утвержден Законом Республики Узбекистан от 28.10.2022 № ЗРУ-798.

указами, постановлениями Президента Республики Узбекистан, постановлениями Кабинета министров Республики Узбекистан.

В уставах и положениях о дисциплине определяется круг работников, на которых распространяется их действие, предусматриваются права и обязанности работников, а также должностных лиц, наделенных правом применения дисциплинарных взысканий, виды поощрений, дисциплинарных взысканий, порядок их применения.

Важным дополнением является то, что положения локальных актов, регулирующих трудовой распорядок, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективными соглашениями или коллективным договором, недействительны.

При этих, казалось бы, надежно гарантированных стандартом защитных от незаконного увольнения мерах, работник может быть уволен за однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей, перечень нарушений вынесен в отдельную статью Кодекса. Перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за которые может последовать прекращение трудового договора с работником, определяется: правилами внутреннего трудового распорядка; трудовым договором между собственником и руководителем организации, а также трудовым договором между работником и работодателем в случаях, предусмотренных Кодексом; уставами и положениями о дисциплине в отношении отдельных категорий работников, на которых распространяется действие уставов и положений о дисциплине.

При определении перечня однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за которые может последовать прекращение трудового договора с работником, следует исходить из тяжести проступка и последствий, которые этот проступок может повлечь.

В отличие от рассмотренных трудовых кодексов Трудовой кодекс Узбекистана дает определение дисциплинарной ответственности, которой является юридическая ответственность, наступающая за совершение работником дисциплинарного проступка и выражающаяся в применении к этому работнику мер дисциплинарного взыскания. Видами дисциплинарной ответственности являются общая и специальная дисциплинарная ответственность. Общей дисциплинарной ответственностью является ответственность, предусмотренная Кодексом и правилами внутреннего трудового распорядка, состоит в применении к работнику одной из мер дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных ТК РУ и распространяется на всех работников, за исключением тех, для которых установлена специальная дисциплинарная ответственность. Специальной дисциплинарной ответственностью является ответственность, которая предусмотрена только для отдельных категорий работников законом, а также уставами и положениями о дисциплине, и состоящая в применении к работнику тех мер дисциплинарного взыскания, которые предусмотрены соответствующим законом, уставом и положением о дисциплине.

Основанием привлечения работника к дисциплинарной ответственности является совершение работником дисциплинарного проступка.

Под дисциплинарным проступком понимается виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (нарушение трудовых (должностных) обязанностей).

Не допускается привлечение работника к дисциплинарной ответственности, если неисполнение или ненадлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанностей имело место по причинам, не зависящим от работника (необеспечение работодателем условий, необходимых для исполнения работником своих трудовых обязанностей, форс-мажорные обстоятельства и другие).

Пожалуй, наиболее существенным отличием института дисциплинарной ответственности Узбекистана является наличие такого дисциплинарного взыскания, как штраф. За нарушение трудовой дисциплины в соответствии со ст. 312 ТК РУ работодатель вправе применять к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания: выговор; штраф в размере не более 30 % средней месячной заработной платы; прекращение трудового договора по правилам п. 4 и 5 ч. 2 ст. 161 Кодекса. Правилами внутреннего трудового распорядка могут быть предусмотрены случаи наложения на работника штрафа в размере не более 50 % средней месячной заработной платы. Удержание штрафа из заработной платы работника производится работодателем с соблюдением требований об ограничении удержаний из заработка работника. Не допускается применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных Кодексом, другими законами, уставами или положениями о дисциплине. Срок привлечения и срок действия дисциплинарного взыскания, порядок погашения схожи со многими аналогичными нормами других стран.

Еще одно отличие — трудовым законодательством Узбекистана предусмотрено служебное расследование, под которым понимается проверка, осуществляемая с целью установления факта совершения работником дисциплинарного проступка, выявления вины работника в его совершении, причин и условий, способствовавших совершению работником дисциплинарного проступка, определения характера и размера возможного материального ущерба, причиненного работодателю. В Кодексе подробно описаны полномочия, порядок создания, процедура проведения служебного расследования, полномочия участников и лиц, в отношении которых проводится служебное расследование и порядок обжалования результатов служебного расследования. Основаниями для принятия решения о проведении служебного расследования являются сообщения средств массовой информации, рапорт непосредственного руководителя работника, обращения физических и юридических лиц и иные сведения, дающие основание полагать, что работником совершен дисциплинарный проступок.

Работодатель вправе принимать решение о проведении служебного расследования. Решение о проведении служебного расследования оформляется соответствующим приказом. Работник, в отношении которого проводится служебное расследование, должен быть ознакомлен с приказом работодателя о проведении служебного расследования и с составом комиссии по проведению служебного расследования под роспись. Срок проведения служебного расследования не должен превышать 15 рабочих дней. В исключительных случаях, когда по объективным причинам служебное расследование не может быть завершено в срок, на основании обоснованных доводов комиссии работодатель вправе продлить срок его проведения еще до 15 рабочих дней. По результатам служебного расследования составляется акт, который должен быть подписан членами комиссии, в котором отражаются вопросы: об основаниях проведения служебного расследования; о наличии либо отсутствии факта совершения работником дисциплинарного проступка; о доку-

ментах, подтверждающих факт совершения дисциплинарного проступка; о доводах, содержащихся в объяснениях работника, в отношении которого проводилось служебное расследование; об обстоятельствах и последствиях совершения работником дисциплинарного проступка; о материалах, подтверждающих либо исключаящих вину работника в неисполнении или ненадлежащем исполнении им своих трудовых обязанностей; о характере и размере ущерба, причиненного работником работодателю в результате совершения дисциплинарного проступка (в случае если такой ущерб имеется).

В заключительной части акта о результатах служебного расследования должны быть сформулированы выводы, к которым пришла комиссия в результате проведенного служебного расследования. В случае подтверждения факта совершения работником дисциплинарного проступка акт о результатах служебного расследования должен содержать адресованные работодателю предложения о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, а в случае установления факта причинения работником работодателю прямого действительного ущерба — и к материальной ответственности, а также рекомендации профилактического характера, направленные на укрепление трудовой дисциплины, устранение причин и условий, способствующих совершению работниками дисциплинарных проступков. Если будет установлено отсутствие факта совершения работником дисциплинарного проступка либо отсутствие вины работника в неисполнении или ненадлежащем исполнении им своих трудовых обязанностей, то в акте должны быть указаны причины, послужившие поводом для необоснованных подозрений в отношении работника, либо действительные причины, препятствующие выполнению работником своих трудовых обязанностей. В случае установления комиссией, что основанием для проведения служебного расследования явилась недостоверная информация, порочащая честь, достоинство или деловую репутацию работника, в акте должны быть рекомендации об опровержении этой информации. В случае если по результатам служебного расследования будут выявлены признаки административного правонарушения либо преступления, в акте о результатах служебного расследования указываются предложения о направлении материалов расследования в соответствующие государственные органы.

Отдельного внимания заслуживает ряд норм — новелл, содержащихся в Кодексе законов о труде Украины¹⁹. Речь идет о нормах, устанавливающих запрет моббинга (травли). С одной стороны, имеется отдельная норма, в которой запрещается любая дискриминация в сфере труда, в частности нарушение принципа равенства прав и возможностей, прямое или не прямое ограничение прав работников в зависимости от расы, цвета кожи, политических, религиозных и других убеждений, пола, этнического, социального и иностранного происхождения, возраста, состояния здоровья, инвалидности, гендерной идентичности, сексуальной ориентации, подозрения или наличия заболевания ВИЧ/СПИД, семейного и имущественного положения, семейных обязанностей, места проживания, членства в профессиональном союзе либо ином общественном объединении, участия в забастовке, обращения или намерения обращения в суд или другие органы за защитой своих прав и др. Отдельной нормой описан моббинг (травля) — систематические (повторяю-

¹⁹ Кодекс законов о труде Украины (далее — КЗоТ Украины), утвержден законом Украинской Советской Социалистической Республики от 10.12.1971 № 322-VIII.

щиеся) длительные умышленные действия или бездействие работодателя, отдельных работников или группы работников трудового коллектива, которые направлены на унижение чести и достоинства работника, его деловой репутации, в том числе с целью приобретения, изменения или прекращения им трудовых прав и обязанностей, которые проявляются в форме психологического и/или экономического давления, в том числе с применением средств электронных коммуникаций, создание в отношении работника напряженной, враждебной, оскорбительной атмосферы, в том числе такой, что заставляет его недооценивать свою профессиональную пригодность. Формами психологического и экономического давления, в частности, являются: создание по отношению к работнику напряженной, враждебной, оскорбительной атмосферы (угрозы, высмеивание, клевета, пренебрежительные замечания, поведение угрожающего, запугивающего, унижительного характера и другие способы выведения работника из психологического равновесия); бесосновательное негативное выделение работника из коллектива или его изоляция (неприглашение на встречи и совещания, в которых работник, в соответствии с локальными нормативными актами и организационно-распорядительными актами должен участвовать, препятствование выполнению им своей трудовой функции, недопущение работника на рабочее место, перенос рабочего места в непригодные для этого вида работы места); неравенство возможностей для обучения и карьерного роста; неравная оплата за труд равной ценности, выполняемый работниками одинаковой квалификации; бесосновательное лишение работника части выплат (премий, бонусов и других поощрений); необоснованное неравномерное распределение работодателем нагрузки и задач между работниками с одинаковой квалификацией и производительностью труда, выполняющими равноценную работу. Требования работодателя относительно надлежащего выполнения работником трудовых обязанностей, смена рабочего места, должности работника или размера оплаты труда в порядке, установленном законодательством, коллективным или трудовым договором, не считаются моббингом (травлей). Совершение моббинга (травли) запрещено. Лица, которые считают, что они подверглись моббингу (травле), имеют право обратиться с жалобой в центральный орган исполнительной власти, реализующий государственную политику в сфере надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, и/или в суд.

Перечисленные нарушения трудовых прав работника и умаление его человеческого достоинства давно пора закрепить в отечественном трудовом законодательстве, поскольку перечисленные незаконные меры, применяемые к работнику, подвергавшемуся травле (моббингу), часто встречаются в российской судебной практике и заслуживают того, чтобы работник был на законодательном уровне защищен от производимого в отношении него произвола.

Институт дисциплинарной ответственности обеспечивается тем, что работники обязаны работать честно и добросовестно, своевременно и точно выполнять распоряжения владельца или уполномоченного им органа, соблюдать трудовую и технологическую дисциплину, требования нормативных актов об охране труда, бережно относиться к имуществу владельца, с которым заключен трудовой договор. Трудовая дисциплина на предприятиях, в учреждениях, организациях обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду,

методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд. В необходимых случаях меры дисциплинарного воздействия применяются в отношении отдельных недобросовестных работников. Владелец или уполномоченный им орган должен правильно организовать труд работников, создавать условия для роста производительности труда, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, осуществлять меры по предотвращению и противодействию моббингу (травли), внимательно относиться к потребностям и запросам работников, улучшать условия их труда и быта.

Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются трудовыми коллективами по представлению владельца или уполномоченного им органа и выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) на основании типовых правил. В некоторых отраслях экономики Украины для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

За нарушение трудовой дисциплины к работнику может быть применена только одна из таких мер взыскания, как выговор или увольнение. Законодательством, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников и другие дисциплинарные взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется владельцем или уполномоченным им органом непосредственно при выявлении проступка, но не позже одного месяца со дня его выявления, не считая времени освобождения работника от работы в связи с временной нетрудоспособностью или пребывания его в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При избрании вида взыскания владелец или уполномоченный им орган должен учитывать степень тяжести совершенного проступка и причиненный им ущерб, обстоятельства, при которых совершен проступок, и предыдущую работу работника. Взыскание объявляется в приказе (распоряжении) и сообщается работнику под расписку. Владелец или уполномоченный им орган имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива или его органа.

В рассмотренном Кодексе законов о труде Украины, в преамбуле которого зафиксировано, что он определяет правовые принципы и гарантии осуществления гражданами Украины права распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду, в большом количестве норм заметно веяние времени его принятия (1971 г.). Данному кодексу более 50 лет. Проект Трудового кодекса Украины, принятый в первом чтении, пока не принят в окончательной форме, поэтому вносимые поправки в действующий КЗоТ не в состоянии урегулировать на должном уровне трудовые отношения. Из положительного — наличие норм о моббинге (травле), в части недостатка — наличие всего двух мер дисциплинарной ответственности в виде выговора и увольнения является не столь гибким и лояльным в отношении работников. Целесообразнее перенять опыт других стран в части наличия незначительного дисциплинарного взыскания в виде замечания или предупреждения.

Трудовым кодексом Азербайджанской Республики²⁰ предусмотрены случаи, считающиеся грубым нарушением трудовых обязанностей со стороны работника:

а) невыход на работу в течение всего дня без уважительных причин, за исключением собственной болезни, болезни или смерти близких родственников;

б) появление на работе в состоянии опьянения после принятия алкогольных напитков, наркотических средств и психотропных, токсических и других вредных веществ, а также принятие на рабочем месте этих напитков или веществ, нахождение на работе в состоянии опьянения;

в) нанесение материального ущерба работодателю в результате виновных действий (бездействия);

г) в результате виновных действий (бездействия), нарушивших правила охраны труда, нанесение вреда здоровью товарищей по работе или их гибель по этой причине;

д) преднамеренное распространение производственной, коммерческой или государственной тайны, либо невыполнение обязательств по сохранению этой тайны;

е) нанесение серьезного ущерба законным интересам работодателя, предприятия или собственника в результате допущенных во время трудовой деятельности грубых ошибок, правонарушений;

ж) повторное нарушение трудовой функции в течение шести месяцев, когда работник не сделал вывод из дисциплинарного взыскания, данного работодателем прежде за нарушение трудовой функции;

з) допущение непосредственно на рабочем месте в течение рабочего времени административных проступков или общественно-опасных деяний уголовного состава.

В целях осуществления на предприятиях контроля за выполнением обязательств сторон по трудовым договорам, а также заключенным коллективным договорам, соблюдения требований трудового законодательства и обеспечения трудовой дисциплины, могут приниматься правила внутреннего распорядка предприятия, где помимо прочего предусматриваются условия и порядок трудовой и исполнительской дисциплины, условия и порядок применения дисциплинарных взысканий к работникам, нарушившим трудовую и исполнительскую дисциплину. В правилах внутреннего распорядка, принятых для предприятий, входящих в определенное объединение предприятий, наряду с данными, предусмотренными в первой части настоящей статьи, а также с перечислением наименований предприятий, на которые распространяются эти правила, должны быть указаны и другие сведения о создании дополнительных условий труда, обеспечении трудовой и исполнительской дисциплины, соответствующие законодательству.

Трудовая и исполнительская дисциплина, исходя из характера работы, услуг, в целях повышения ответственности сторон регулируется дисциплинарными уставами на следующих предприятиях:

а) на предприятиях железной дороги и связи;

б) на морском и речном транспорте, а также во флоте водного транспорта рыболовецких хозяйств;

в) на воздушном транспорте и его предприятиях специальных служб;

²⁰ Трудовой кодекс Азербайджанской Республики (далее — ТК Азербайджана), утвержден Законом Азербайджанской Республики от 01.02.1999 № 618-IQ.

г) на рабочих местах, где проводятся подземные работы в условиях особой опасности, а также на предприятиях горной промышленности;

д) на предприятиях, занятых разведкой и эксплуатацией нефтяных и газовых ресурсов в море;

е) на предприятиях военной промышленности.

Интересным представляется норма ТК Азербайджана, согласно которой работодатель и работник, не выполняющие обязанности, определенные Кодексом и другими нормативно-правовыми актами, или злоупотребляющие правами, либо не исполняющие обязательств по трудовому договору, привлекаются к дисциплинарной ответственности, а в случаях, предусмотренных законодательством, к другой ответственности. Если работник полностью или частично не выполняет трудовую функцию или выполняет ее некачественно, нарушает предусмотренные Кодексом, а также определенные трудовым договором, правилами внутреннего распорядка предприятия обязанности, то работодатель может применить к нему одну из следующих мер дисциплинарного взыскания: дать выговор; дать строгий выговор с последним предупреждением; если это предусмотрено в коллективном договоре, оштрафовать в размере не более 1/4 месячной заработной платы; расторгнуть трудовой договор по п. «г» ст. 70 Кодекса.

Работодатель при наложении взыскания должен учитывать личность работника, его авторитет в коллективе, профессиональный уровень, характер совершенного им нарушения. Без применения какой-либо одной из мер дисциплинарного взыскания работник может быть письменно или устно предупрежден. Предупреждение не считается дисциплинарным взысканием.

Привлечение работодателя²¹ к дисциплинарной ответственности, предусмотренной настоящей статьей, осуществляется должностным лицом, считающимся его работодателем, собственником предприятия, а если предприятие в государственной собственности, то соответствующим органом исполнительной власти. Работодатель может быть привлечен к административной или уголовной ответственности в порядке, определенном законодательством. Дисциплинарное взыскание может налагаться на работника, находящегося на работе в течение рабочего дня. Недопустимо в приказе (распоряжении, постановлении) о наложении дисциплинарного взыскания указывать сведения, унижающие честь и достоинство работника, его личность, моральные чувства, а также мотивированные мщением за недисциплинированность. Дисциплинарное взыскание действует в течение шести месяцев со дня наложения.

Если работник, сделав выводы из наложенного дисциплинарного взыскания, выполняет трудовую функцию на высоком уровне, не нарушает правила внутренней трудовой дисциплины, то работодатель может своим приказом (распоряжением, постановлением), в порядке отличия на работе, преждевременно снять дисциплинарное взыскание.

Если в течение действия дисциплинарного взыскания работник награждается посредством любого стимулирования за выполнение трудовой функции

²¹ По всей видимости, речь должна идти не о работодателе, а о руководителе. Далее норма о его привлечении к уголовной ответственности также вызывает вопрос возможность привлечения работодателя — юридического лица к уголовной ответственности. Во всяком случае, в отечественном уголовном праве это невозможно.

на высоком профессиональном уровне, за соблюдение правил внутреннего распорядка, то со дня вознаграждения дисциплинарное взыскание считается утратившим силу.

3. Выводы

Подводя итог проведенному примерному анализу института дисциплинарной ответственности, можно сделать вывод о том, что наряду с общим схожим подходом к рассматриваемому институту трудовое законодательство всех рассмотренных стран воспринимает институт дисциплинарной ответственности исключительно в ретроспективном аспекте.

В трудовом законодательстве ряда стран имеются значительные различные подходы в регулировании дисциплинарных отношений. Так, в трудовом законодательстве Республики Беларусь, помимо дисциплинарных взысканий, присутствуют меры дисциплинарного воздействия, применяемые наряду с дисциплинарными взысканиями без какого-либо законодательного урегулирования, что снижает гарантии трудовых прав работников. В ряде стран (Азербайджан, Узбекистан) применяется к работникам в качестве меры дисциплинарной ответственности штраф. Некоторые страны правильно уменьшили срок действия дисциплинарного взыскания до шести месяцев. Однако предпочтительнее пойти еще дальше и предусмотреть возможность закрепления в трудовом законодательстве уменьшение сроков действия (например, до трех месяцев) за незначительные проступки таких дисциплинарных взысканий, как замечание или предупреждение, и до шести месяцев за объявленный выговор.

В будущем, когда текущее состояние разобщенности пройдет и на его место придет здравый смысл, подталкивающий страны к объединению на взаимовыгодных основах в экономическом, культурном, научном, творческом, военном и человеческом сотрудничестве, встанет вопрос об унификации трудового законодательства, и выявленные позиции могут пригодиться.

Библиография

- Дивеева, Нелли И. 1999. *Договорные основы трудового права России*. Барнаул: Изд-во Алтайского государственного университета.
- Курс российского трудового права*. 2007. В 3 т. Т. 1: Трудовой договор. Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. СПб.: Юридический центр Пресс.
- Лившиц, Роман З. 1972. «Правовые средства формирования производственных коллективов.» *Трудовое право и повышение эффективности общественного производства*. Москва: Наука: 20–98.
- Лушников, Андрей М. и Марина В. Лушникова. 2004. *Курс трудового права*. В 2 т. Т. 2: Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право. Москва: Проспект.
- Томашевский, Кирилл Л. 2017. «Трудовые кодексы государств — членов Евразийского экономического союза и их место в системах трудового законодательства.» *Вестник Санкт-Петербургского университета. Право* 8 (2): 183–197.

Статья поступила в редакцию 27 июня 2023 г.;
рекомендована к печати 24 июля 2023 г.

Контактная информация:

Старцев Николай Николаевич — n.startsev@spbu.ru

The concept of disciplinary responsibility in the labor legislation of some post-Soviet countries: Similarities in approaches, differences in definitions

N. N. Startsev

St. Petersburg State University,
7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

For citation: Startsev, Nikolay N. 2024. “The concept of disciplinary responsibility in the labor legislation of some post-Soviet countries: Similarities in approaches, differences in definitions.” *Russian Journal of Labour & Law* 14: 323–341. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.122> (In Russian)

The level of development of labor relations is seriously affected by many factors from the economic, which forms social stability and vectors of development of the country as a whole, to which sectors of the economy will be most in demand for labor, how and what related areas of scientific and industrial spheres will be involved. One of the institutions of labor law is undoubtedly the discipline of labor. How is the institute of labor discipline developing at the present stage in the post-Soviet space, what is common, what are the differences in the regulation of labor discipline under the labor legislation of a number of countries such as the Republic of Armenia, the Republic of Belarus, Kazakhstan, the Kyrgyz and Russian Federation, Azerbaijan, Moldova, Tajikistan, Turkmenistan, Uzbekistan, Ukraine, which were once part of the Soviet Union has become subject of research in this paper. Additional interest in the field of regulation of the institution of disciplinary relations is caused by its applications not for one, but for a number of states united in various coalitions (unions) by the example of building a uniform approach in establishing and regulating the norms of such an important institution of labor law, fixed in the form of secondary (model) norms. The purpose of this study is to identify similarities in approaches and search for differences in definitions, the mechanism of regulation of the institution of disciplinary responsibility in labor legislation on the example of adopted labor codes in the legal systems of the member states of the Eurasian Economic Union and some other states.

Keywords: disciplinary responsibility, disciplinary penalties, procedure for applying disciplinary responsibility, general and special disciplinary responsibility, internal labor regulations.

References

- Diveeva, Nelli I. 1999. *Contractual bases of Russian Labor Law*. Barnaul: Izd-vo Altajskogo gosudarstvennogo universiteta Press.
- The course of Russian labor law*. 2007. In 3 vols. Vol. 1: Labor contract. Ed. by S. P. Mavrin, E. B. Khokhlov. St. Petersburg: Iuridicheskii tsentr Press.
- Livshic, Roman Z. 1972. “Legal means of forming production collectives.” *Trudovoe pravo i povyshenie effektivnosti obshchestvennogo proizvodstva*. Moscow: Nauka Publ.: 20–98.
- Lushnikov, Andrej M., and Marina V. Lushnikova. 2004. *The course of labor law*. In 2 vols. Vol. 2: *Labor rights in the human rights system. Individual labor law*. Moscow: Prospekt Publ.
- Tomashevskij, Kirill L. 2017. “Labor codes of the member States of the Eurasian Economic Union and their place in the systems of labor legislation.” *Vestnik of St. Petersburg University. Law* 8 (2): 183–197.

Received: June 27, 2023

Accepted: July 24, 2023

Author's information:

Nikolay N. Startsev — n.startsev@spbu.ru