

**На правах рукописи**

Федин Константин Александрович

**ВИНА КАК ЭЛЕМЕНТ СОСТАВА  
ДИСЦИПЛИНАРНОГО ПРАВОНАРУШЕНИЯ  
ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Специальность 12.00.05 – трудовое право;  
право социального обеспечения

**Автореферат**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата юридических наук

Пермь – 2006

Диссертация выполнена на кафедре трудового и административного права Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Челябинский государственный университет»

**Научный руководитель:** доктор юридических наук, профессор  
Попов Владимир Ильич

**Официальные оппоненты:** доктор юридических наук, профессор  
Головина Светлана Юрьевна

кандидат юридических наук, доцент  
Кудрин Сергей Михайлович

**Ведущая организация:** Московская государственная юридическая академия

Защита диссертации состоится 24 октября 2006 г. в 15.00 часов на заседании диссертационного совета К.212.189.03 в Пермском государственном университете по адресу: 614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Пермского государственного университета.

Автореферат разослан «        » сентября 2006 г.

Ученый секретарь диссертационного совета кандидат юридических наук, доцент



Ю.В. Васильева

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования** заключается в том, что в трудовом праве институт вины с достаточной полнотой не раскрыт. Имеются лишь отдельные упоминания о нем. Налицо юридический пробел, который определяет возможность формирования института вины применительно к нуждам трудового права на основании анализа и заимствования достижений в данной сфере в других отраслях права. Данное обстоятельство определяет необходимость исследования, направленного на формирование института вины в трудовом праве.

Институт вины получил наиболее глубокую разработку и исследование в отраслях права, традиционно относящихся к категории публичных. Несмотря на то, что трудовое право своими историческими корнями восходит к цивилистике, допустимо в дальнейших исследованиях института вины обращаться к знаниям, сформированным в рамках публичных отраслей права. При этом следует учитывать, что в процессе своего становления трудовое право отделилось от цивилистики в результате проникновения в него и влияния публично-правовых факторов.

**Объект исследования** – социально-трудовые отношения, возникающие при дисциплинарных правонарушениях и привлечении виновных работников к дисциплинарной ответственности, включая увольнение.

**Предметом исследования** являются нормы Конституции РФ, трудового права, теоретические исследования и практика применения мер дисциплинарной ответственности работников по трудовому праву Российской Федерации.

**Цель и задачи исследования.** Основная цель диссертационного исследования – системный анализ категории вины и ее места в трудовом праве, обобщение и расширение научных и практических знаний о дисциплинарном правонарушении через призму категории вины. С учетом концептуальных разработок юридической науки, доктрины трудового права, требований действующего трудового законодательства и практики его применения предполагалось разработать теоретические положения о вине и обосновать предложения, направленные на совершенствование материальных и процедурно-процессуальных норм,

касающихся правового регулирования увольнения работников. Трудовое законодательство оперирует понятием «дисциплинарный проступок». Общая теория права достаточно тщательно и скрупулезно разработала универсальную конструкцию состава правонарушения, разновидностью которого является дисциплинарный проступок. Основным признаком дисциплинарного проступка является вина работника, она же является обязательным предметом доказывания при привлечении лица к дисциплинарной ответственности.

Для достижения этой общей цели в диссертации решаются следующие задачи:

- рассмотрение основных подходов к пониманию категории «вина» в целях уяснения ее сущности и специфики;
- определение понятия вины, ее диалектической природы;
- выявление критериев, положенных в основу дифференциации вины работников;
- уточнение принципов правового регулирования данного вида ответственности;
- определение условий, оснований и порядка применения дисциплинарной ответственности;
- выявление элементов состава дисциплинарного проступка;
- выработка научно-практических рекомендаций и предложений по повышению эффективности применения материальных и процедурно-процессуальных норм о дисциплинарной ответственности работников по трудовому праву Российской Федерации.

**Методологическую базу диссертационного исследования** составил комплекс традиционных для юридических наук формально-логический метод и ряд специальных методов: историко-правовой анализ, метод сравнительного правоведения, обобщение правоприменительной практики.

**Теоретическую базу диссертационного исследования** составляют труды ученых в области общей теории права, конституционного, трудового, уголовного, гражданского и иных отраслей права: С.С. Алексеева, Д.Н. Бахраха,

Л.Ю. Бугрова, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, В.А. Владимирова, П.С. Дагеля, В.В. Ершова, Е.А. Ершовой, О.С. Иоффе, Д.А. Керимова, В.В. Лазарева, В.М. Лебедева, Ю.П. Орловского, В.Н. Скобелкина, А.И. Ставцевой, Н.С. Таганцева, В.Н. Толкуновой, А.М. Хвостова, О.С. Хохловой и многих других.

**Информационную базу** образуют: Конституция Российской Федерации, международно-правовые акты, законы Российской Федерации, нормативно-правовые акты Президента и Правительства Российской Федерации, нормативные акты субъектов Российской Федерации, в том числе Челябинской области, материалы правоприменительной деятельности и судебной практики.

**Научная новизна диссертационного исследования** определяется тем, что работа является первым комплексным исследованием вопросов правового регулирования отношений, возникающих в связи с виновным поведением работников, с учетом тех требований, которые предъявляются к трудовому праву в период совершенствования российского трудового законодательства под влиянием рыночной экономики.

Проведенное исследование позволило сформулировать и обосновать следующие **теоретические выводы и практические предложения, выносимые на защиту:**

1. Доказывается, что вина является основным признаком дисциплинарного проступка, подлежащим доказыванию при привлечении лица к дисциплинарной ответственности. Отсутствие вины доказывается лицом, нарушившим обязательство.

2. Предлагается дать следующее определение вины: вина – предусмотренная законом негативная юридическая оценка действий лица, основанная на анализе психического отношения субъекта дисциплинарного правонарушения к своему поведению и последствиям своих действий, выразившаяся в форме умысла или неосторожности и являющаяся основанием привлечения лица к дисциплинарной ответственности.

3. Обосновывается необходимость по делам о восстановлении на работе в связи с увольнением за неоднократное неисполнение без уважительных причин

трудовых обязанностей устанавливать законность наложения предыдущего взыскания (взысканий), осознания данного фактора субъектом деликта даже в случае, если требования работника не определяют его в качестве предмета иска.

4. Доказывается, что увольнение по п. 9 ст. 81 ТК допускается независимо от того, является ли принятие указанного решения результатом умышленного поведения работника или его недостаточной компетентности как проявление неосторожности.

5. Утверждается, что не любое нарушение порядка увольнения является безусловным основанием для восстановления на работе, а только существенное нарушение. Категорию «незаконное увольнение (перевод)» предлагается определять как увольнение (перевод) при отсутствии законных оснований и (или) с существенным нарушением порядка увольнения (перевода), которое является оценочным.

6. Предлагается изменить содержание ст. 394 ТК РФ и изложить текст ч. 1 ст. 394 ТК РФ в следующей редакции: «В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными (произведенными при отсутствии оснований или с существенным нарушением порядка увольнения) работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор».

7. Предлагается конкретизировать основание увольнения, предусмотренное подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ и изложить норму в следующей редакции: «Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае прогула (отсутствия на рабочем месте в течение рабочего дня (смены), либо более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) без уважительных причин».

8. Предлагается основание увольнения, предусмотренное подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ дополнить указанием на место и время появления работника и изложить данное основание увольнения в следующей форме: «Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае появления на работе в рабочее время в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения».

9. Аргументируется, что совершение виновных действий работником,

непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ст. 81 ТК РФ), совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ), следует рассматривать как основание для расторжения трудового договора независимо от места и времени совершения проступка (при исполнении или не при исполнении трудовых обязанностей был совершен проступок). Предлагается определять увольнение по п. 7 ст. 81 и п. 8 ст. 81 ТК РФ в качестве меры организационной ответственности (не дисциплинарной) и жестко не связывать с требованиями порядка наложения дисциплинарного взыскания.

10. Предлагается дополнить ст. 192 ТК РФ новой четвертой частью – «При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника», а ст. 193 ТК РФ новой восьмой частью – «Суд, рассматривающий трудовой спор, вправе учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника, отношение к труду, а также соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка».

#### **Научная и практическая значимость диссертационного исследования.**

Результаты диссертационного исследования расширяют научное представление о вине работников на современном этапе развития трудового права России, формулируют изменения трудового права и прикладные рекомендации для правоприменительных органов, необходимые для разрешения сложных ситуаций в сфере привлечения к дисциплинарной ответственности.

Диссертация может быть использована для преподавания учебной дисциплины «Трудовое право России».

**Апробация результатов диссертационного исследования.** Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового и административного права Челябинского государственного университета. Выводы настоящего научного ис-

следования представлены на международных и общероссийских научно-практических конференциях: «Государство и право в условиях глобализации: проблемы и перспективы» (Уральская государственная юридическая академия, 2004 г.); «Проблемы правового регулирования трудовых отношений» (Омский государственный университет, 2004 г.); «Проблемы реализации конституционно-правовых норм» (Челябинский государственный университет, 2004 г.); «Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении» (Московская государственная юридическая академия, 2005 г.); «Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения» (Московская государственная юридическая академия 2006 г.); «Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении» (Челябинский государственный университет, 2006 г.).

Положения диссертации нашли свое отражение в опубликованных научных статьях.

**Структура диссертационной работы** обусловлена содержанием и целями исследования и включает в себя введение, три главы, объединяющие восемь параграфов, заключение и библиографический список.

## **СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

**Во введении** обосновывается актуальность темы исследования, определяется степень ее разработанности, формулируются цель, задачи и новизна диссертационного исследования.

**Глава первая «Обоснование необходимости закрепления категории вины в трудовом законодательстве РФ»** посвящена исследованию понятия юридической ответственности, анализу и характеристике дисциплинарного проступка, особенностям трудовправовой ответственности и категории вины в трудовом праве.



**В первом параграфе «Методологические основы определения вины в трудовом праве»** исследуются основные концепции содержания юридической ответственности, трудовправовой ответственности как вида юридической ответственности и методологические основы определения вины в трудовом праве.

Сопоставлены различные точки зрения ученых на проблемы юридической ответственности, вины как основания ответственности и позиция автора по спорным вопросам.

Автором отмечается, что трудовое законодательство в ст. 192 ТК РФ определяет вину как обязательный элемент дисциплинарного правонарушения и что с точки зрения формальной логики институт вины не содержит внутреннего противоречия. Вместе с тем, сложный психолого-правовой институт вины содержит в себе комплекс диалектических противоречий, которые, не являясь антагонистичными, создают импульс для развития этого института. Претерпевание отрицательных последствий, связанных с реализацией санкции, составляет для правонарушителя ответственность, непосредственно им воспринимается и осознается.

На сегодняшний день в доктрине трудового законодательства институт вины с достаточной полнотой не раскрыт, имеется юридический пробел, который определяет возможность формирования института вины применительно к нуждам трудового права.

Автором дается следующее определение юридической ответственности – это правовое средство обеспечения правомерного поведения, связанное с наступлением определенных законом негативных последствий (санкций) следующих за совершением виновного противоправного деяния, в целях предотвращения трудового правонарушения как со стороны работника, так и других лиц. Для работодателя дисциплинарная ответственность является необходимым правовым средством обеспечения исполнения трудовых обязанностей, в том числе обязательств по трудовому договору. Дисциплинарное принуждение является одним из основных видов государственного принуждения за нарушение трудовой дисциплины и представляет собой совокупность

мер психологического, физического и материального воздействия на сознание и волю нарушителя.

Выделены следующие признаки дисциплинарного проступка:

1) в качестве дисциплинарного проступка могут выступать как действия, так и бездействия, которые определены в законе, как неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;

2) ответственность наступает исключительно за виновные действия, т.е. вина является обязательным признаком дисциплинарного проступка;

3) дисциплинарный проступок выражается в виде нарушений трудовых обязанностей работника;

4) за совершение дисциплинарного правонарушения на работника может быть наложено дисциплинарное взыскание. А так же дается определение дисциплинарного проступка, в соответствии с которым – это корпоративно вредное виновное нарушение трудовой, исполнительской и иной дисциплины, то есть нарушение обязательного порядка деятельности организаций.

Указывая, что вина является основным признаком дисциплинарного проступка, автор отмечает, что она является обязательным предметом доказывания при привлечении лица к дисциплинарной ответственности.

**Второй параграф – «Диалектическая природа вины и отражение этого феномена в трудовом праве»** – посвящен исследованию субъективного состава дисциплинарного проступка и категории вины в трудовом праве.

Применительно к российскому трудовому праву автором рассматриваются диалектические противоположности института вины (в своих единстве и борьбе) определяется внешне в исторических корнях и особенностях российской реформы права в целом, обращение к элементам (признакам) вины углубляет и расширяет нормативный анализ вины, переводит его в плоскость практических решений.

В диссертации исследуются различные точки зрения к категории вины сторонников «германской» и «англосаксонской» правовой системы, особый интерес при рассмотрении элементов вины представляет потенциальное осознание

неправды, противоправности. Рассматривается семантическое значение понятия «вины», складывающегося из единства, двух аспектов: внешнего и внутреннего.

В параграфе дается отрицательная оценка правоприменительной деятельности, когда вина из категории предмета доказывания перешла в категорию юридической презумпции, когда вина вместо самостоятельного элемента состава правонарушения и, как следствие, самостоятельного предмета доказывания превращается в производный предмет доказывания, т.е. правоприменитель, доказав наличие объективной стороны деликта (деяние, последствия, причинная связь между ними), фактически, тем самым считает и доказанным вину.

В исследовании предлагается вину рассматривать и во внешнем и во внутреннем ее аспектах.

**В третьем параграфе «Формы и виды вины в трудовом праве РФ»** рассматривается субъективная сторона дисциплинарного правонарушения, определяется структура, формы и виды вины в трудовом праве РФ.

Диссертантом указывается на то, что проблема вины в теории права является одной из наиболее дискуссионных и определяется в общем виде, что вина – это определенная форма психического отношения лица к совершаемому им общественно опасному деянию, которая составляет ядро субъективной стороны проступка, но не исчерпывает полностью ее содержания; отмечается, что ни мотив, ни цель не входят в содержание психического отношения лица к совершаемому им деянию и его последствиям, поскольку они лежат вне сферы интеллекта и воли как элементов вины и наряду с ними представляют самостоятельные формы психической деятельности лица. Применительно к трудовому праву отмечается, что вина является обязательным признаком любого дисциплинарного проступка и рассматривается автором как психическое отношение, проявленное в конкретном правонарушении, составными элементами которого являются сознание и воля.

Утверждая о существовании двух форм вины, умысла и неосторожности, а также деления форм вины на виды, умысел – на прямой и косвенный, а неосто-

рожность – на легкомыслие и небрежность, автор применительно к трудовым отношениям раскрывает формы и виды вины и рассматривает их. В исследовании рассматриваются вопросы о влиянии на ответственность ошибки субъекта (юридической и фактической), а так же не только формы вины, но также вида неосторожности (легкомыслие и небрежность). Отмечая, что понятие сущности вины, понятие степени вины в трудовом законодательстве отсутствует и в настоящее время носит теоретический характер, автором для дальнейшего внедрения этого показателя вины в судебную практику предлагается максимально ею конкретизировать и разработать определенные показатели объективного характера.

В исследовании отмечается, что степень вины определяется не только формой вины, но и особенностями психической деятельности лица в процессе совершения правонарушения, целями и мотивами его поведения, личностными особенностями и т. д. Помимо форм и видов вины на ее степень влияют особенности содержания интеллектуального и волевого процессов, происходящих в психике виновного. Объем и определенность сознания, характер предвидения, преднамеренность, настойчивость в достижении цели могут существенно повлиять на степень вины при умысле. Степень легкомыслия в оценке обстановки, степень самонадеянности при построении расчета избежать наступления последствий, характер обязанности предвидеть и причины непредвидения последствий могут повысить или снизить степень неосторожной вины.

Вина в исследовании определяется как предусмотренное законом негативная юридическая оценка действий лица, основанная на анализе психического отношения субъекта дисциплинарного правонарушения к своему поведению и последствиям своих действий, выразившегося в форме умысла или неосторожности и являющаяся основанием привлечения лица к дисциплинарной ответственности.

Автором отмечается ошибочной позиции законодателя, отказавшегося от включения в ТК РФ норм, ранее содержавшимся в ст.ст. 135, 136 КЗоТ РФ об обязанности работодателя при наложении дисциплинарного взыскания учиты-

вать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника. Восполнение указанного пробела в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 года (п. 53) не является достаточным, предлагается дополнить ст. 192 ТК РФ новой четвертой частью – «При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника», а ст. 193 ТК РФ новой восьмой частью – «Суд, рассматривающий трудовой спор, вправе учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника, отношение к труду, а также соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка».

**Вторая глава «Проблемы квалификации правонарушений и их последствий в зависимости от вины»** посвящена анализу и общей характеристике виновных оснований расторжения трудового договора.

**В первом параграфе «Виновное поведение работника при совершении трудовправовых деликтов»** анализируются коллизии в судебной практике, возникающие в связи с рассмотрением дел работников, уволенных по п. 5, подп. «а», «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Исследуется вопрос содержания указанных оснований увольнения и обосновываются предложения:

- об обязательном включении в предмет доказывания обстоятельств правомерности наложения всех дисциплинарных взысканий, положенных работодателем в основание увольнения, вне зависимости от того, определены они или нет работником в качестве предмета иска;

- о конкретизации основания увольнения, предусмотренное подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ и изменении редакции подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ в виде: «Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае прогула (отсутствия на рабочем месте в течение рабочего дня (смены), либо более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) без уважительных причин».

В диссертации освещаются проблемные вопросы охраны труда, в том числе

в отношении прав и обязанностей работника и работодателя в области охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и оформления соответствующих материалов.

Нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, предусматривает право работодателя прекратить трудовой договор с работником по основаниям, предусмотренным подп. «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Автором отмечается, что основанием для увольнения работников является не только нарушение работником требований по охране труда, но также наличие тяжких последствий (возможное их наступление). Кроме того, важным элементом является наличие причинной связи между неправомерным поведением работника и наступлением тяжких последствий (возможным их наступлением). Отсутствие причинной связи между неправомерным поведением работника и последствиями позволяет говорить об отсутствии дисциплинарного проступка.

**Во втором параграфе «Вина при совершении межотраслевых деликтов»** рассматриваются вопросы значения вины при рассмотрении споров, связанных с привлечением работников к дисциплинарной ответственности, в том числе при увольнении по основаниям, предусмотренным по подп. «б», «в», «г» п. 6, п.п. 7, 8, 11 ст. 81 ТК РФ.

В связи с тем, что законодательство о здравоохранении различным образом классифицирует состояния, связанные с употреблением человеком алкоголя или иных наркотических и психотропных средств и веществ: 1) трезв, признаков потребления алкоголя нет; 2) установлен факт употребления алкоголя, признаки опьянения не выявлены; 3) алкогольное опьянение; 4) алкогольная кома; 5) состояние одурманивания, вызванное наркотическими или другими веществами; 6) трезв, имеются нарушения функционального состояния, требующие отстранения от работы с источником повышенной опасности по состоянию здоровья, – указывается на сложности доказывания при рассмотрении споров работников, уволенных по подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

В диссертации предлагается для получения более достоверных результатов, особенно в случаях наркотического или токсического опьянения, а также в случаях алкогольного опьянения, работодателю принимать все возможные меры для привлечения специалистов к обследованию работников, предположительно находящихся в состоянии какого-либо опьянения.

При освещении вопросов об ответственности за разглашение охраняемой законом тайны, дается понятие и характеристика государственной, коммерческой и служебной тайны и значению трудового права в обеспечении режима конфиденциальности.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ при заключении трудового договора могут быть предусмотрены условия о неразглашении охраняемой законом служебной тайны.

Трудовой кодекс помимо включения в трудовой договор условия о неразглашении охраняемой законом тайны предусматривает возможность увольнения работника за разглашение государственной, коммерческой, служебной или иной тайны, при этом отмечается, что увольнение работника по указанному основанию возможно только в том случае, если обязанность по сохранению такой тайны была обусловлена заключенным с этим работником трудовым договором и разглашение тайны произошло по его вине (в том числе неосторожной).

Автор отмечает, что по подп «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ работник может быть уволен только в том случае, если совершенный им дисциплинарный проступок имеет признаки таких административных правонарушений или преступлений, как хищение чужого имущества; растрата; умышленное уничтожение имущества; повреждение имущества.

В исследовании на основании содержания дисциплинарного проступка доказывается, что увольнение по п. 11 ст. 81 ТК РФ в связи с представлением работником подложных документов или ложных сведений при заключении трудового договора не является дисциплинарным взысканием, и соответственно, может производиться без соблюдения сроков и процедур, определенных ст.ст. 192–194 ТК РФ при применении дисциплинарного взыскания. На указанном

основании обстоятельства о времени обнаружения проступка, личности работника и его отношения к труду не являются юридически значимыми обстоятельствами при разрешении споров.

До заключения трудового договора и возникновения трудового правоотношения проступок работника не является дисциплинарным проступком. В связи с чем, для увольнения достаточно констатации самого факта, что документ является подложным, а сведения ложными.

**В третьей главе диссертации «Значение вины при применении специальных оснований прекращения трудового договора»** исследуются актуальные вопросы вины и дисциплинарной ответственности руководителей, педагогических работников, работников непосредственно обслуживающих денежные и товарные ценности.

**В первом параграфе «Прекращение трудового договора с руководителем организации»** освещаются проблемные вопросы особого правового статуса руководителя организации и его заместителей, а так же особенности прекращения трудового договора с ними по основаниям, определенным в п.п. 9, 10 ст. 81, ст. 278 ТК РФ.

В исследовании отмечается, что правовой статус руководителя организации (права, обязанности, ответственность) значительно отличается от статуса иных работников, что обусловлено спецификой его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления организацией. В силу заключенного трудового договора руководитель организации в установленном порядке реализует права и обязанности юридического лица как участника гражданского оборота, в том числе полномочия собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, а также права и обязанности работодателя в трудовых и иных, непосредственно связанных с трудовыми, отношениях с работниками, организует управление производственным процессом и совместным трудом. Выступая от имени организации, руководитель должен действовать в ее интересах добросовестно и разумно (п. 3 ст. 53 ГК РФ). От качества работы руководителя во многом зависят соответствие результатов деятельности организации целям,



ради достижения которых она создавалась, сохранность ее имущества, а зачастую и само существование организации. Кроме того, полномочия по управлению имуществом, которыми наделяется руководитель, и предъявляемые к нему в связи с этим требования предполагают в качестве одного из необходимых условий успешного сотрудничества собственника с лицом, управляющим его имуществом, наличие доверительности в отношениях между ними. Особый статус руководителя организации, вызывает на практике серьезные трудности при разрешении вопросов о сроках наложения взысканий и вине руководителя.

Расторжение трудового договора с руководителями организаций возможно как по основаниям, которые распространяются на всех работников, так и по основаниям, предусмотренным только для руководителей.

Дается критическая оценка судебной практики, допускающей увольнение работников по указанному основанию без вины, и обосновывает вывод о том, что увольнение руководителя в случае принятия необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 81 ТК РФ) является дисциплинарным взысканием, допускается при наличии вины работника независимо от того, является ли принятие указанного решения результатом умышленного поведения работника или его недостаточной компетентности как проявление неосторожности. При этом, решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. В отношении содержания проступка, выразившегося в принятии необоснованного решения, повлекшего нарушение сохранности имущества, в судебной практике открытым остается вопрос о том, что следует считать «нарушением сохранности имущества» – фактическую утрату имущества и наличие ущерба или достаточно создания условий возможной утраты имущества. Утверждается, что совершение подготовительных действий, например, необоснованное списание имущества организации, или снятие охраны с объекта, свидетельствует о нарушении

нии сохранности имущества и может служить основанием к увольнению даже в случае, если утрата имущества была предотвращена и фактически утраты имущества не произошло.

Раскрывается содержание оценочного понятия «однократное грубое нарушение трудовых обязанностей» (п. 10 ст. 81 ТК РФ) применительно к сформулированным законодателем в п. 6 ст. 81 ТК РФ проступкам, при этом обращается внимание на то, что отнесение нарушения к грубому основывается на субъективной оценке представителем работодателя действий или бездействия руководящего работника, а также степени его вины.

Возможность увольнения за однократное грубое нарушение руководителем, его заместителем своих трудовых обязанностей законодатель прямо связывает с однократным и грубым нарушением. Практика увольнений руководителей по п. 10 ст. 81 ТК РФ без определения существа проступка или за многочисленные упущения по итогам деятельности организации оценена как недопустимая. При этом возможность увольнения руководителя за несколько проступков (при этом хотя бы один должен быть квалифицирован как грубый) признается вполне допустимой.

В отношении прекращения трудовых отношений с руководителем по ст. 278 ТК РФ в диссертации приведены различные точки зрения на непоследовательность судебной практики и высказанные Конституционным Судом РФ правовые позиции. Особое внимание при освещении проблем правоприменения п. 2 ст. 278 и ст. 279 ТК РФ уделено значению наличия-отсутствия виновных действий руководителя.

В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором. Автор утверждает, что даже в тех случаях, когда увольнение руководителя обусловлено его виновным поведением и на это есть ссылка в приказе о расторжении трудового договора, указанное увольнение не является дисциплинарным взысканием и требования трудового законодательства о поряд-

ке и сроках привлечения к дисциплинарной ответственности не применяются. Буквальное толкование закона позволяет сделать вывод, что указанное увольнение так не является увольнением по инициативе работодателя и при увольнении на работника не должны распространяться положения ч. 3 ст. 81 ТК РФ.

**Второй параграф «Прекращение трудового договора с педагогическими работниками»** посвящен анализу и специфике увольнения педагогических работников.

Автором обосновывается вывод о том, что в судебной практике такое основание увольнения как совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ) фактически трансформировалось на два самостоятельных основания: 1. Увольнение (дисциплинарное взыскание) в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей, дисциплинарного проступка в виде совершения аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; 2. Увольнение (не дисциплинарное взыскание) в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, не по месту работы и не в связи с исполнением трудовых обязанностей, проступка в виде совершения аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Аналогично основание увольнения, предусмотренное п. 2 ст. 326 ТК РФ (применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника) фактически трансформировалось на два самостоятельных основания увольнения в зависимости от обстоятельств совершения проступка и наличия-отсутствия в действиях работника состава дисциплинарного проступка.

**В третьем параграфе «Дополнительные основания расторжения трудового договора с отдельными категориями работников»** дается подробный анализ норм, регулирующих ответственность за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя

(п. 7 ст. 81 ТК РФ). По данному основанию трудовой договор, может быть, расторгнут лишь с работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности. К ним относятся работники, которые заняты приемом, хранением, транспортировкой, отпуском, выдачей материальных ценностей. Основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ст. 81 ТК РФ является совершение работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности, таких виновных действий (бездействия), которые дают основание для утраты доверия к ним со стороны работодателя. К ним можно отнести деяния:

- совершенные работником виновно как при наличии прямого умысла, так и при его отсутствии;
- связанные с исполнением им трудовых обязанностей или нет.

Фактически одна норма права п. 7 ст. 81 ТК РФ, предусматривает два основания увольнения, имеющий различный порядок увольнения:

1. Увольнение (дисциплинарное взыскание) за совершенный по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей, дисциплинарный проступок.
2. Увольнение (не дисциплинарное взыскание) за совершенный не по месту работы или не в связи с исполнением трудовых обязанностей проступок (не дисциплинарный).

Расторжение трудового договора по п. 7 ст. 81 ТК РФ в случае, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия совершены работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными ТК РФ, так как в силу ч. 1 ст. 192 ТК РФ дисциплинарные взыскания применяются только за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

По мнению диссертанта, в случае прекращения допуска работника к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне (п. 12 ст. 81 ТК РФ) увольнение работника должно производиться вне зависимости от наличия-отсутствия вины работника в прекращении допуска и не зависеть от инициативы работодателя. В отличие от увольнения работ-

ника по подп. «в» п. 6 ст. 81 ТК РФ (в связи с разглашением охраняемой законом тайны), прекращение трудового договора в связи с прекращением доступа к государственной тайне может произойти как в результате виновного поведения работника, так и без его вины.

Допуск должностного лица или гражданина к государственной тайне может быть прекращен по решению руководителя органа государственной власти, предприятия, учреждения или организации в случаях:

- расторжения с ним трудового договора (контракта) в связи с проведением организационных и (или) штатных мероприятий;
- однократного нарушения им взятых на себя предусмотренных трудовым договором (контрактом) обязательств, связанных с защитой государственной тайны;
- возникновения обстоятельств, являющихся согласно статье 22 Закона «О государственной тайне» основанием для отказа должностному лицу или гражданину в допуске к государственной тайне.

**В заключение** диссертации подводятся основные итоги проведенного исследования и формулируются выводы и конкретные предложения по совершенствованию действующего трудового законодательства, судебной и иной практики его применения.

**Основные идеи и положения, содержащиеся в диссертации, отражены в следующих публикациях автора:**

1. Судебная практика по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ (сокращение численности или штата работников организации) // Вестник Челябинского государственного университета. Серия 9. Право. № 1 (7), 2004. С. 54–62.

2. Особенности рассмотрения трудовых споров сотрудников органов внутренних дел // Проблемы реализации конституционно-правовых норм: Материалы научно-практической конференции (8–9 апреля 2004 г.). Челябинск: Изд-во «Фрегат». С. 155–159.

3. Увольнение работника за совершение прогула: проблема применения //

Проблемы правового регулирования трудовых отношений. Часть 1: Сборник материалов научной конференции 23–24 сентября 2004 г. / Отв. ред. М.Ю. Федорова. – Омск: Омск. гос. ун-т, 2004. С. 98–104.

4. Прекращение трудового договора по соглашению сторон // Государство и право в условиях глобализации: проблемы и перспективы: Материалы Международной научно-практической конференции (22–23 апреля 2004 г.). – Екатеринбург. Издательский дом УрГЮА, 2005. С. 185–187.

5. Увольнение за разглашение охраняемой законом тайны // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении: материалы Международной научно-практической конференции / под. ред. К.Н. Гусова. – М.: 2006. С. 470–476.

6. Судебная практика применения ст. 192 Трудового кодекса РФ / Теоретические и практические проблемы применения законодательства о труде и социального обеспечения: сборник материалов общероссийской научно – практической конференции 1–2 декабря 2005 г. / Отв. ред. М.Ю. Федорова. – Омск: ОмГУ, 2005. С. 121–24.

7. Принятие руководителем организации необоснованного решения / Проблемы совершенствования российского трудового и административного законодательства и практики его применения: материалы работы круглого стола секции трудового и административного права Международной научно-практической конференции // Под. ред. д.ю.н., проф. В.И. Попова. Челябинск: Издательство ООО «Полиграф-Мастер». С. 117–124.

8. Необходимость определения вины в трудовом праве / Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». Выпуск 7. № 5. 2006. С. 345–348.

АВТОРЕФЕРАТ  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата юридических наук

Подписано в печать 14.09.2006 г.  
Формат 60х84 1/16. Тираж 100 экз. Объем 1,5 п.л.  
Отпечатано ИП Петров А.И.  
Свидетельство серия 74 № 0028490022  
г. Челябинск, ул. Бр. Кашириных, д. 108-а, кв. 64