

Ю. В. Иванчина,
 доктор юридических наук, доцент,
 профессор кафедры трудового права
 Уральского государственного юридического
 университета имени В. Ф. Яковлева

Е. А. Истомина,
 доктор юридических наук, доцент,
 профессор кафедры трудового права
 Уральского государственного юридического
 университета имени В. Ф. Яковлева

ДИСЦИПЛИНА КАК КАТЕГОРИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА И ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Аннотация

Солидаризируясь с мнением профессора Г. Б. Шишко о том, что дисциплина является высокоэффективным средством социального управления, развития общественного производства, улучшения работы экономики страны, авторы анализируют значение указанной категории для трудового права и права социального обеспечения. В трудовом праве дисциплина непосредственно вплетена в процесс труда и нацелена на поддержание баланса интересов работников и работодателей. В статье обоснована необходимость легального закрепления принципа соразмерности дисциплинарного проступка и правового последствия в виде взыскания. Кроме того, показано, что в определенных случаях именно соблюдение или несоблюдение дисциплины влияет на предоставление социальных выплат и услуг. Сделан вывод о неоспоримости значения дисциплины, последствий ее несоблюдения для эффективного функционирования обеих отраслей права.

Ключевые слова: дисциплина, дисциплинарный проступок, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, социальные выплаты.

Введение

«Дисциплина как социальное явление возникла на заре человеческого общества и стала одним из факторов человеческого прогресса. В широком смысле она является неотъемлемым элементом жизни и деятельности любого общества, любой организации людей» [1, с. 164]. Поэтому можно утверждать, что достижение многих задач, стоящих перед обществом и государством, по-прежнему невозможно без дисциплины как без четкой (в том числе правовой) регламентации действий субъектов права, без неукоснительного выполнения ими правовых предписаний. Дисциплину можно рассматривать как фундаментальную категорию, обеспечивающую существование и эффективность и правовой системы в целом, и ее отраслей, ведь право есть система формализованных, общеобязательных правил поведения.

В рамках любой правовой системы особое внимание уделяется правопорядку как реализованной

объективной дисциплине в масштабах всего общества. Существование права и его отраслей немыслимо без упорядоченности и подчиненности установленному регламенту вне зависимости от того, публичные или частные интересы и потребности лежат в их основе. По мнению Г. Б. Шишко, дисциплина — это специфическая форма связи людей, она согласует, соподчиняет их действия по времени, месту, задачам, целям, делает возможным одновременное приложение усилий многих людей, организаций к общей задаче, невыполнимой разрозненными действиями. Все это превращает дисциплину в высокоэффективное средство социального управления, развития общественного производства, улучшения работы экономики страны [2, с. 494].

В этом смысле не являются исключением ни трудовое право, ни право социального обеспечения. Обе отрасли права, близкие друг другу по сущности и целям, в большей или меньше степени, прямо или косвенно оперируют категорией дисциплины, а нормы права указанных отраслей закрепляют

правовые последствия как соблюдения, так и несоблюдения дисциплины субъектами возникающих отношений, обеспечивая эффективность реализации субъективных прав и обязанностей. Вместе с тем в каждой отрасли права дисциплина имеет свои характерные особенности, а для ее поддержания используются соответствующие правовые механизмы.

Основная часть

В трудовом праве дисциплина носит двусторонний и организационно-производственный характер, непосредственно вплетена в процесс труда и нацелена на поддержание баланса интересов работников и работодателей. Одной из базовых статутных обязанностей работника является соблюдение трудовой дисциплины. Эта обязанность обуславливает другие, неотъемлемые от нее: добросовестное исполнение трудовых обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, требований по охране труда и т. д. (ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации, далее — ТК РФ [3]). Как справедливо отмечал Г. Б. Шишко, «без подчинения всех участников трудового процесса определенному распорядку, координации деятельности и слаженности в работе невозможно достигнуть той цели, для которой организуется совместный трудовой процесс» [2, с. 494]. В свою очередь, обязанности, возлагаемые на работодателя, в том числе по соблюдению трудового законодательства, по обеспечению безопасных условий труда, по выплате в полном размере причитающейся работникам заработной платы (ст. 22 ТК РФ), являются необходимым условием перевода абстрактных прав работника в реальные блага.

Следует отметить, что для трудового законодательства Республики Беларусь также характерно возложение на работников и работодателей аналогичных обязанностей в целях дисциплинирования и упорядочения действий субъектов трудовых отношений (ст. 53 и 55 Трудового кодекса Республики Беларусь, далее — ТК Беларуси [4]).

Необходимой составляющей дисциплины является наступление негативных правовых последствий при ее несоблюдении. Применительно к работнику речь идет в первую очередь о наступлении дисциплинарной ответственности. Вместе с тем работник может быть привлечен и к материальной ответственности, если неисполнение или ненадлежащее исполнение им обязанностей повлекло за собой причинение ущерба имуществу работодателя. Работодатель может быть привлечен за неисполнение своих обязанностей как к материаль-

ной, так и к административной и уголовной ответственности.

Правовые последствия нарушения дисциплины во многом схожи в России и Беларуси, однако имеются отличия, в частности в процедуре привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Согласно ст. 198 ТК Беларуси при выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве. Согласно ст. 192 ТК РФ при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Прямого указания на необходимость учета предшествующего поведения работника и его отношения к труду в трудовом законодательстве России не закреплено, и это порой приводит к несоразмерности тяжести взыскания совершенному проступку. Только в п. 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [5] обращается внимание на необходимость учета предшествующего поведения работника и его отношение к труду.

Перечень дисциплинарных взысканий, закрепленных в законодательстве Беларуси и в законодательстве России, немного отличается, вместе с тем единообразной является позиция, что законодательство «не обязывает нанимателя применять дисциплинарные взыскания в той же последовательности, в которой они указаны» [6, с. 787]. В каждом конкретном случае при выборе меры дисциплинарного воздействия необходимо учитывать всю совокупность факторов, включая предшествующее поведение и отношение к труду, имеющие значение для выбора вида дисциплинарного взыскания, максимально соразмерного совершенному дисциплинарному проступку. «Несоответствие тяжести дисциплинарного взыскания тяжести проступка и другим обстоятельствам может служить основанием для отмены взыскания» [6, с. 787].

Например, работница добросовестно осуществляла трудовую деятельность и до момента возникновения разногласий с администрацией школы к дисциплинарной ответственности не привлекалась. При рассмотрении спора в суде был установлен факт непредставления работодателем доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии им в отношении работницы решения о привлечении ее к дисциплинарной ответственности и применении взыскания в виде увольнения учитывалось ее предшествующее поведение и отноше-

ние к труду. Между тем работница является учителем высшей категории, награждена званием «Почетный работник общего образования Российской Федерации», является победителем Всероссийского конкурса организации воспитательного процесса, имеет благодарности за организацию учебно-воспитательного процесса, награждена почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации, Федерального агентства по образованию, медалями «В память 850-летия Москвы», «За вклад в подготовку 65-летия Победы в Великой Отечественной войне», в течение всего 30-летнего педагогического стажа работы не привлекалась к дисциплинарным взысканиям. Суд принял решение о необходимости учета указанных фактов [7]. Аналогичная правовая позиция встречается в иных судебных решениях [8].

Следует согласиться с Е. Е. Новопавловской в том, что «соразмерность ограничений прав и свобод предполагает адекватность порождаемых правовых последствий для правонарушителя вреду, причиненному в результате противоправного деяния» [9, с. 145]. На наш взгляд, недопустимо как чрезмерное, так и недостаточное правовое последствие в связи с совершенным дисциплинарным проступком. Отсутствие легально закрепленного принципа соразмерности порождает правовую неопределенность и формирует обширное поле для судебных усмотрений.

Обращаясь к значению дисциплины для права социального обеспечения, следует в первую очередь уточнить, что теоретически социальное обеспечение не должно было прямо связываться с ней. Право социального обеспечения изначально формировалось как совокупность правовых норм, позволяющих проявить заботу государства о человеке. Одной из его основных характеристик в советский период развития отраслевой науки считалась алиментарность. К примеру, Р. И. Иванова называла обстоятельства, закрепленные в нормах права, вызывающие потребность доставления благ и услуг на алиментарных началах, а не по труду, объективными основаниями социальной алиментации [10, с. 60].

Однако дисциплина не была проигнорирована нормами указанной отрасли права. В советское время она была весьма востребована, в определенных случаях именно соблюдение или несоблюдение дисциплины влияло на предоставление социальных выплат и услуг. К примеру, в соответствии с п. 7 Правил исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию [11] указанный стаж не сохранялся при поступлении на

работу после прекращения трудового договора по основаниям, непосредственно связанным с нарушениями дисциплины труда: за систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка; за прогул; в связи с утратой доверия со стороны администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности, и т. д.

Кроме того, согласно п. 30 постановления Совета Министров СССР и Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 23 февраля 1984 г. № 191 «О пособиях по государственному социальному страхованию» [12] пособие по временной нетрудоспособности не выплачивалось работникам, умышленно причинившим вред своему здоровью с целью уклонения от работы или других обязанностей либо притворившимся больными (симулянтам); при временной нетрудоспособности от заболеваний или травм, наступивших вследствие опьянения или действий, связанных с опьянением; рабочим и служащим, временная нетрудоспособность которых наступила вследствие травм, полученных при совершении ими преступлений.

Сегодня, когда система социального обеспечения получила прочную законодательную основу в виде многочисленных федеральных законов, закрепивших основные понятия, принципы, правовой статус субъектов возникающих общественных отношений, их права и обязанности, значение дисциплины получило новое звучание, особенно в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Обязанности работника в сфере охраны труда закреплены не только ТК РФ, как мы уже отмечали выше. К примеру, в соответствии с ч. 2 ст. 16 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (далее — Федеральный закон № 125-ФЗ) [13] работник обязан соблюдать правила по охране труда и инструкции по охране труда. Сознательное несоблюдение этого требования, по существу, нарушение трудовой дисциплины, приведшее к наступлению несчастного случая на производстве, может быть оценено комиссией, расследующей указанный случай, и привести к нежелательным для работника последствиям. Статьей 14 Федерального закона № 125-ФЗ закреплено, что, если при расследовании страхового случая комиссией будет установлено, что грубая неосторожность работника содействовала возник-

новению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, возможно снижение размера ежемесячных страховых выплат соответственно степени его вины. Вред, возникший вследствие умысла работника, подтвержденного заключением правоохранительных органов, возмещению вообще не подлежит.

Учитывая целевое назначение социально-обеспечительного законодательства, недопустимость произвольного усмотрения при установлении степени вины работника становится одним из базовых условий расследования в таких случаях. На это прямо указывает Конституционный Суд Российской Федерации в определении от 25 декабря 2008 г. № 887-О-О, подчеркивая, что положения действующего в этой сфере законодательства направлены на реализацию права на социальное обеспечение в случае утраты профессиональной трудоспособности, объективную оценку степени вины застрахованного, на создание гарантий получения страховых выплат [14].

Неудивительно, что акцент на соблюдении дисциплины становится аргументом и в спорах, рассматриваемых судами общей юрисдикции. Так, работник не согласился с установлением его вины в несчастном случае, поскольку, по его мнению, им были полностью соблюдены нормы трудовой и производственной дисциплины. Суд указал на обязанности работодателя в области охраны труда, в частности на обязанность знакомить работника с локальными нормативными актами (работник был ознакомлен не со всеми необходимыми документами). Было также подчеркнута стечение обстоятельств, не зависящих от действий работника, способствовавших получению травмы [15]. Ар-

гументом в пользу работника может стать и отсутствие привлечения к дисциплинарной ответственности. К примеру, Восьмой кассационный суд общей юрисдикции указал, что акт о несчастном случае по форме Н-1 позволяет сделать однозначный вывод о том, что истец не был привлечен к дисциплинарной ответственности и поддержал требование работника о признании недействительным акта о несчастном случае на производстве, зафиксировавшем его вину, отправив дело на новое рассмотрение [16].

Заключение

Представленный в настоящей статье анализ норм трудового права и права социального обеспечения с точки зрения дисциплины, ее значения и последствий несоблюдения демонстрирует, что значение указанной категории для обеих отраслей права неоспоримо. Дисциплина опосредует реализацию субъективных прав, превращая их из статической возможности в динамический процесс, формализуя исполнение обязанностей, обеспечивает их исполнение. Дисциплина создает стабильную среду для эффективного функционирования как трудового права, так и права социального обеспечения. Она позволяет участникам правоотношений планировать свою жизнь в долгосрочной и краткосрочной перспективе, опираясь на нормы права и добросовестное поведение участников правоотношений. Нарушение дисциплины в любой из данных отраслей ведет к дисфункции всего механизма реализации прав.

Список цитированных источников

1. Маюров, Н. П. Государственная дисциплина как основа служебной дисциплины: история и современность / Н. П. Маюров // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. — 2003. — № 3 (19). — С. 164–169.
2. Трудовое право : учеб. пособие / А. А. Греченков [и др.] ; под общ. ред. Г. А. Василевича, К. Л. Томашевского. — Мн. : Адукацыя і выхаванне, 2022. — 632 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации : 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2002. — № 1 (ч. 1). — Ст. 3.
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. — URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk9900296> (дата обращения: 15.01.2026).
5. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. — 2004. — № 6.
6. Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь / ред. совет: Г. А. Василевич (председ.) ; А. А. Греченков, Г. Б. Шишко [и др.]. — Мн. : Регистр, 2020. — 1360 с.
7. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 25 марта 2019 г. № 5-КГ18-305 // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 22.02.2026).
8. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 1 июня 2020 г. № 11-КГ20-3, от 12 августа 2019 г. № 5-КГ19-108 // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 22.02.2026).

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ. К 90-ЛЕТИЮ Г. Б. ШИШКО

9. Новопавловская, Е. Е. Принцип соразмерности ограничений прав и свобод человека через призму решений Конституционного Суда Российской Федерации / Е. Е. Новопавловская // Государство и право: эволюция, современное состояние, перспективы развития : материалы XXI Междунар. науч.-практ. конф. : в 2 ч. — СПб., 2024. — С. 143–146.

10. Иванова, Р. И. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР / Р. И. Иванова. — М. : Изд-во Моск. ун-та, 1986. — 176 с.

11. Правила исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию : утв. постановлением Совета Министров СССР от 13 апр. 1973 г. № 252 (утратили силу) // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 22.02.2026).

12. О пособиях по государственному социальному страхованию : постановление Совета Министров СССР и Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 23 февр. 1984 г. № 191 (утратило силу) // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 22.02.2026).

13. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : Федер. закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. — 1998. — № 31. — Ст. 3803.

14. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Левина Александра Владимировича на нарушение его конституционных прав положениями абзаца первого пункта 1 статьи 14 и абзаца первого пункта 1 статьи 28 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» : определение Конституционного Суда Рос. Федерации от 25 дек. 2008 г. № 887-О-0 // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 22.02.2026).

15. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 11 февр. 2025 г. № 88-2221/2025, определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 9 апр. 2025 г. № 88-9849/2025 // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 22.02.2026).

16. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 15 апр. 2025 г. № 88-5947/2025 // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 22.02.2026).

Summary

Consistent with Professor G. B. Shishko's view that discipline is a highly effective means of social management, developing social production, and improving the country's economy, the authors analyze the significance of this category for labor law and social security law. In labor law, discipline is directly woven into the work process and aims to maintain a balance of interests between employees and employers. The article substantiates the need to legally enshrine the principle of proportionality between a disciplinary offense and its consequences. Furthermore, it is shown that in certain cases, compliance or non-compliance with discipline affects the provision of social benefits and services. The conclusion concludes that the importance of discipline and the consequences of non-compliance for the effective functioning of both branches of law are undeniable.

Key words: *discipline, labor law, disciplinary offense, compulsory social insurance against industrial accidents and occupational diseases, social benefits.*

Статья поступила в редакцию 03.02.2026

