

активов и доходов от коррупции. Они реализуются во взаимодействии с ООН и ее структурами на основании различных правовых инструментов.

Теплова Е.В.,

Дальневосточный юридический институт МВД России имени И.Ф. Шилова
(г. Хабаровск)

Практика применения дисциплинарных взысканий и судебного рассмотрения споров, связанных с увольнением в связи с утратой доверия

В условиях современной экономики, где соблюдение трудовой дисциплины критически важно, дисциплинарная ответственность выступает основным средством воздействия на нарушителей¹.

Судебная практика показывает, что работники часто оспаривают дисциплинарные взыскания (к примеру, в 2023 году рассмотрено 2152 дела), но успешно лишь в 47 % случаев. Особенно часто предметом споров становятся незаконные увольнения. Ключевая проблема – неоднозначное толкование норм, регулирующих дисциплинарную ответственность. Это приводит к произвольному применению взысканий, непоследовательности в правовом регулировании и, в конечном итоге, к ослаблению дисциплины в организациях².

Цель норм трудового законодательства о дисциплинарной ответственности – поддержание трудовой дисциплины, позволяющее работодателю наказывать работников за нарушения. Однако, несмотря на это, институт дисциплинарной ответственности недостаточно эффективен из-за сложности и несовершенства законодательства, что создает проблемы в его применении на практике³.

Главная проблема – ограниченный список дисциплинарных взысканий (ст. 192 ТК РФ) для обычных работников. Это снижает эффективность таких мер, как замечание или выговор, и провоцирует злоупотребления со стороны работодателей, часто приводящие к увольнению по статье (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Такая ситуация подрывает доверие работников к системе

¹ Османов М.М. Дисциплинарная ответственность как вид юридической ответственности // Инновации в науке и практике: сб. трудов по материалам V всерос. конкурса науч.-исслед. работ, Уфа, 10 июля 2021 года. Уфа: Вестник науки, 2021. С. 18-21.

² Портал судебной статистики РФ. Гражданское судопроизводство. Трудовые споры. URL: <https://stat.api-пресс.пф/stats/gr/t/22/s/22?ysclid=leoc9v5rxo428511508> (дата обращения: 08.06.2025).

³ Ломакина Л.А. Некоторые проблемы применения законодательства о дисциплинарной ответственности // Журнал Российского права. 2017. № 10. С. 104-110.

дисциплинарной ответственности и способствует возникновению трудовых споров. Работники, чувствуя несправедливость, обращаются в суды, оспаривая законность наложенных взысканий и увольнений. Это, в свою очередь, создает дополнительную нагрузку на судебную систему и увеличивает издержки для обеих сторон трудового договора. Кроме того, ограниченность выбора дисциплинарных мер не позволяет работодателю гибко реагировать на различные виды нарушений трудовой дисциплины, что снижает эффективность профилактики и предупреждения подобных нарушений в будущем. Необходима более дифференцированная система взысканий, учитывающая тяжесть проступка, обстоятельства его совершения и личность работника, а также четкие критерии для применения каждого вида взыскания, чтобы избежать злоупотреблений и обеспечить справедливость в трудовых отношениях.

Несмотря на это, судебная практика демонстрирует разногласия в вопросе применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения за неоднократные грубые нарушения трудовой дисциплины, в частности, за прогулы. Примером тому служит определение Верховного Суда РФ от 9 февраля 2015 г. № 5-КГ14-153 по делу М., где суд признал увольнение работника незаконным. М. был уволен за прогул 5 октября 2012 г., однако он предоставил медицинскую справку и уведомил руководство об отсутствии по причине болезни. Первоначально суд первой инстанции отказал в удовлетворении иска, а апелляционный суд лишь частично изменил решение. Однако Верховный Суд РФ, рассмотрев материалы дела, встал на сторону работника, указав на отсутствие законных оснований для увольнения.

Однако в определении Конституционного Суда РФ от 16 июля 2015 г. № 1626-О по жалобе К. была представлена противоположная позиция. Заявитель считал незаконным свое увольнение, связанное с самовольным использованием отгулов. Конституционный Суд РФ, отказывая в рассмотрении жалобы, подчеркнул, что предоставление дней отдыха за работу в праздничные и выходные дни является прерогативой работодателя и оформляется соответствующим приказом.

Следует отметить, что значительная часть судебных разбирательств приходится на споры, касающиеся дисциплинарных взысканий, особенно в отношении государственных гражданских служащих, совершивших коррупционные правонарушения.

Проблемой является формальный подход судов к рассмотрению дел об увольнении за утрату доверия (ст. 59.2 ФЗ «О государственной гражданской службе»). Суды часто не устанавливают вину служащего, обстоятельства совершения проступка, а также характер и размер причиненного вреда, что вызывает вопросы о законности таких увольнений¹.

¹ Забрамная Е.Ю. К вопросу о соотношении общих и специальных норм о дисциплинарной ответственности работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 45-47

Примером судебной практики по делам об увольнении в связи с утратой доверия служит решение Железнодорожного районного суда г. Самары (2017 г.) и дело Т. в Свердловском областном суде. В обоих случаях госслужащие были уволены за предоставление недостоверных сведений о доходах. Суды, рассматривая дела, признали увольнения законными, поскольку были выявлены существенные расхождения между представленными данными и реальным финансовым положением служащих, особенно в части информации о доходах, имуществе и банковских счетах с остатками более 100 000 рублей.

Судебная практика по делам об оспаривании увольнений госслужащих, связанных с конфликтом интересов, зачастую также носит формальный характер. В частности, Иркутский областной суд рассмотрел дело об увольнении сотрудника Министерства природных ресурсов и экологии Иркутской области, который, будучи представителем министерства в судебном процессе против юридического лица, фактически защищал интересы этого юридического лица, не сообщив о том, что его сын там работает. Несмотря на утверждения уволенного сотрудника о том, что он устно уведомлял руководство о возможном конфликте интересов, суд признал увольнение законным, посчитав устное уведомление, даже подтвержденное свидетельскими показаниями, недостаточным доказательством надлежащего исполнения обязанности по предотвращению конфликта интересов.

Судебная практика по делам об увольнении госслужащих за коррупционные правонарушения, влекущие утрату доверия, демонстрирует недостаточную проработку вопроса о соразмерности наказания и тяжести проступка. Особую сложность представляют дела об увольнении сотрудников правоохранительных органов за дискредитирующие действия, где действующее законодательство не оставляет судам выбора, предписывая только увольнение¹.

Тем не менее юридическая доктрина настаивает на том, что при рассмотрении дел об увольнении за дискредитирующие действия необходимо учитывать не только формальное соответствие проступка критериям, но и его фактическую тяжесть, обстоятельства совершения, личностные характеристики сотрудника, его предыдущие достижения и вклад в работу. Пренебрежение этими факторами ведет к риску необоснованного и несправедливого увольнения, что подрывает мотивацию личного состава и негативно сказывается на престиже службы.

Анализ правоприменительной практики показал, что действующий институт дисциплинарной ответственности недостаточно эффективен из-за

¹ Ушаков В.Н. Специальная дисциплинарная ответственность: особенности правоприменения // Вестник научной мысли. 2021. № 4. С. 100-105.

несовершенства законодательных норм, что приводит к различному их толкованию и применению.

Для решения этих проблем и унификации практики предлагается:

– для работников, не имеющих особого правового статуса, ввести дисциплинарный штраф как дополнительную меру взыскания за повторные нарушения трудовой дисциплины, внося соответствующие изменения в статью 192 Трудового кодекса РФ;

– в Федеральном законе «О противодействии коррупции» необходимо четко определить, какой объем непредставленной информации о доходах и имуществе государственного служащего следует считать существенным для принятия решения о законности и соразмерности увольнения за утрату доверия (согласно статье 59.2 Федерального закона «О государственной гражданской службе»).

Вахмянина Н.Б.,

кандидат юридических наук, доцент
Екатеринбургский филиал

Московской академии Следственного комитета имени А.Я. Сухарева

Искусственный интеллект как инструмент совершенствования проверки соблюдения требований к служебному поведению государственного служащего Российской Федерации

Коррупция является одним из негативных факторов, оказывающих разрушительное воздействие на экономику государства и препятствующих его эффективному развитию. Несмотря на все принимаемые государством усилия, коррупция создала реальную угрозу национальной безопасности страны¹. В последние годы отмечается рост коррупционных преступлений.

В 2024 году по стат. данным МВД России таковых зарегистрировано 38503 (+5,8 % по сравнению с 2023 годом) из них раскрыто 33729 (–0,4 %). Из них наибольший прирост составил такой вид преступлений, как получение взятки (+ 27,7 %). При этом их большую часть совершают представители правоохранительных органов.²

¹ Ахметова А.Р., Половова Л.В. Борьба с коррупцией – главное условие национальной безопасности. URL: <http://pravo.gov.ru/articles/borba-s-korrupsiyey-glavnoe-usloviye-natsionalnoy-bezopasnosti/?ysclid=mdzsc7hgi9458063692> (дата обращения: 04.06.2025).

² Состояние преступности в России за январь-декабрь 2023 г. URL: <https://мвд.рф/reports/item/47055751?ysclid=mhczozmkel271268560> (дата обращения: 04.06.2025); Состояние преступности в России за январь-декабрь 2024 г. URL: <https://мвд.рф/reports/item/60248328/?year=2025&month=3&day=20&ysclid=mhcztyayju797880400> (дата обращения: 04.06.2025).