

РЕАЛИЗАЦИЯ КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРИНЦИПОВ СПРАВЕДЛИВОСТИ И СОРАЗМЕРНОСТИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ЗА ПОЯВЛЕНИЕ НА РАБОТЕ В СОСТОЯНИИ ОПЬЯНЕНИЯ

М. С. Сагандыков, sagandykovms@susu.ru
Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск, Россия

Аннотация. Сочетание конституционных принципов справедливости и соразмерности выражено в трудовом праве наиболее явным образом в институте дисциплинарной ответственности. Работодатель должен применять к работнику дисциплинарное взыскание с учетом положений ч. 2 ст. 192 Трудового кодекса РФ, которые дополняются судебной практикой, не имея законодательного выражения. Увольнение работника за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения обладает некоторыми особенностями с точки зрения оценки тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он был совершен, предшествующего поведения работника, его отношения к труду. Практика Верховного Суда РФ, судов общей юрисдикции под воздействием практики Конституционного Суда РФ расширяет указанные в законе обязанности работодателя до необходимости учета личности работника, его семейного и материального положения и других обстоятельств. Подобная судебная практика имеет тенденцию к усилению на фоне необходимости поддержания занятости населения и жизненного уровня граждан. В связи с этим встает проблема обеспечения баланса интересов работника и работодателя, что возможно сделать посредством формализации критериев соблюдения принципов справедливости и соразмерности, установив пределы учета личностных характеристик работника при выборе и применении дисциплинарного взыскания.

Ключевые слова: конституционные принципы, справедливость, соразмерность, трудовые отношения, дисциплинарная ответственность.

Для цитирования: Сагандыков М. С. Реализация конституционных принципов справедливости и соразмерности при увольнении работника за появление на работе в состоянии опьянения // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2023. Т. 23, № 3. С. 60–67. DOI: 10.14529/law230310.

Original article
DOI: 10.14529/law230310

IMPLEMENTATION OF THE CONSTITUTIONAL PRINCIPLES OF JUSTICE AND PROPORTIONALITY WHEN DISMISSING AN EMPLOYEE FOR APPEARING AT WORK IN A STATE OF INTOXICATION

M. S. Sagandykov, sagandykovms@susu.ru
South Ural State University, Chelyabinsk, Russia

Abstract. The combination of constitutional principles of justice and proportionality is expressed in labor law in the most explicit way in the institution of disciplinary responsibility. The employer must apply disciplinary punishment to the employee, taking into account the provisions of Part 2 of Article 192 of the Labor Code of the Russian Federation, which are supplemented by judicial practice, without legislative expression. The dismissal of an employee for appearing at work in a state of alcoholic, narcotic or other toxic intoxication has some peculiarities in terms of assessing the severity of the offense committed, the circumstances under which it was committed, the employee's previous behavior, his attitude to work.

The practice of the Supreme Court of the Russian Federation, courts of general jurisdiction under the influence of the practice of the Constitutional Court of the Russian Federation expands the obligations of the employer specified in the law to the need to take into account the identity of the employee, his family and financial situation and other circumstances. Such judicial practice tends to strengthen against the background of the need to maintain the employment of the population and the standard of living of citizens. In this regard, there is a problem of ensuring the balance of interests of the employee and the employer, which can be done by formalizing the criteria for compliance with the principles of fairness and proportionality, setting the limits of taking into account the personal characteristics of the employee when choosing and applying disciplinary penalties.

Keywords: constitutional principles, justice, proportionality, labor relations, disciplinary responsibility.

For citation: Sagandykov M. S. Implementation of the constitutional principles of fairness and proportionality in the dismissal of an employee for appearing at work in a state of intoxication. *Bulletin of the South Ural State University. Series "Law"*. 2023. vol. 23. no. 3, pp. 60–67. (in Russ.) DOI: 10.14529/law230310.

Конституционные принципы справедливости и соразмерности, несмотря на то, что являются общепризнанными, прямо в Конституции РФ не провозглашаются как основополагающие общеправовые начала. Более того слово «соразмерность» не встречается в тексте Конституции РФ совсем, а о справедливости долгое время говорилось лишь в преамбуле («...чтя память предков, передавших нам любовь и уважение к Отечеству, веру в добро и справедливость...»). Поправки в Конституцию (Закон РФ о поправке к Конституции РФ от 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти» придали справедливости официальное качество принципа права, но только не общеправового, а отрасли права социального обеспечения (ч. 6 ст. 75 Конституции РФ).

Вместе с тем отрицать наличие указанных принципов, причем в качестве общеправовых, нельзя. Они выражены в многочисленных правоприменительных актах, решениях Конституционного Суда РФ (далее – КС РФ), Верховного Суда РФ (далее – ВС РФ) и нижестоящих судов.

Конституционные принципы справедливости и соразмерности проецируются на многие отрасли российского права, а их отраслевое выражение обладает некоторыми закономерностями. Во-первых, «справедливость» и «соразмерность» используются в связке. Соразмерно – значит справедливо. Во-вторых, принципы справедливости и соразмерности именно в своем сочетании характеризуют преимущественно властную деятельность публично-правовых субъектов: контрольно-надзорную функцию, законодательное и фак-

тически реализуемое ограничение прав и свобод граждан, применение мер юридической ответственности.

В гражданском праве, с учетом частного-правового характера отрасли, принципы соразмерности и справедливости создают основу различных способов защиты прав, обеспечения исполнения обязательств, например, самозащиты, неустойки и в других случаях [11, с. 116–123].

Другими словами, принцип соразмерности в сочетании с принципом справедливости выражен в ограничении применения властных полномочий публично-правовыми или иными, обладающими властью, субъектами, либо в частных правоотношениях, предполагающих некоторые аспекты неравенства юридических или фактических возможностей сторон в определенных ситуациях.

По верному замечанию А. В. Должикова, «исторически соразмерность представляет собой конституционный запрет чрезмерности» [5, с. 65].

В свою очередь на ограничение прав и свобод граждан или иных подвластных субъектов, компетенции государственных органов, статуса должностных лиц Конституция РФ указывает многократно [9]. Разумные, вызванные необходимостью ограничения – это и есть проявление сочетания конституционных принципов соразмерности и справедливости.

В трудовом праве конституционные принципы справедливости и соразмерности чаще всего упоминаются в связи с привлечением работника к дисциплинарной или материальной ответственности, то есть в тех аспектах трудовых отношений, где работодатель реализует свою хозяйскую власть.

Затронем одну из проблем, имеющую на сегодня исключительную практическую значимость, но вытекающую из глубоких теоретических посылок, а именно – учет указанных выше конституционных принципов справедливости и разумности при привлечении работника к дисциплинарной ответственности в форме увольнения за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Законодательную основу и залог теоретической дискуссии создает норма, закрепленную в ч. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), предусматривающая, что при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В то же время п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – Постановление № 2) развивает указанные положения закона и обязывает работодателя учитывать также «предшествующее поведение работника, его отношение к труду».

КС РФ также конкретизирует положения ч. 5 ст. 192 ТК РФ, призывая суды общей юрисдикции принимать во внимание такие важные обстоятельства, как предшествующее поведение работника, степень его вины, последствия неисполнения им своих трудовых обязанностей и др. (см., например, определения КС РФ от 31 января 2023 г. № 50-О, от 26 октября 2021 г. № 2182-О и др.).

ВС РФ обосновывает свою позицию рядом общепризнанных принципов международного права, положениями Конституции РФ и признаваемыми «Российской Федерацией как правовым государством общими принципами юридической, а, следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм».

Нетрудно заметить, что ВС РФ, выходя за формальные требования закона, значительно увеличивает обязанности работодателя, предусмотренные ч. 5 ст. 192 ТК РФ, по существу, ограничивая его право применять к работнику дисциплинарные взыскания в виде увольнения [3], другими словами, реализуя конституционные принципы справедливости и соразмерности.

По верному замечанию М. А. Жильцова и Ю. В. Жильцовой, подобными решениями судебные органы «настолько изменяют смысл той или иной нормы права, что речь идет уже о внесении изменений в законодательство, а не в правоприменительную практику» [6].

В рамках настоящей работы не ставятся задачи определения места судебных актов в системе источников трудового права, анализа обоснованности и обязательности для нижестоящих судов практики, которой, по существу, не только корректируется применение трудового законодательства, но и придается иное смысловое и юридическое значение отдельным положениям закона.

При этом большинство исследователей оценивают подобную практику ВС РФ положительно, считая, что таким образом суд восполняет пробелы в трудовом законодательстве, в полной мере не отражающем принципы юридической ответственности, заложенные в Конституции РФ, в том числе справедливость, гуманизм [7], соразмерность.

Для трудового права принцип соразмерности приобретает все большее и большее значение, поскольку наряду с принципами справедливости и гуманизма обеспечивает баланс интересов работников, работодателей и государства в трудовых отношениях.

Перейдем к анализу практической реализации конституционных принципов справедливости и соразмерности при привлечении работника к дисциплинарной ответственности в форме увольнения за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Соблюдение принципов справедливости, соразмерности, гуманизма в этом случае означает в том числе, что, принимая решение об увольнении работника, работодатель учел тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Мы можем наблюдать огромное количество судебных решений, когда работника, уволенного за другое грубое нарушение трудовой дисциплины – прогул (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), суд восстанавливал на работе именно по причине игнорирования работодателем требований ч. 5 ст. 192 ТК РФ и п. 53 Постановления № 2 (см., например, определение Судебной коллегии (далее – СК) по гражд-

данским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 10 февраля 2022 г. по делу № 8Г-624/2022 [88-3053/2022]; определение СК по гражданским делам ВС РФ от 17 августа 2020 г. № 69-КГ20-3).

При увольнении по указанным основаниям суды очень тщательно оценивают тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, в том числе уровень негативных последствий для работодателя, вызванных противоправным поведением работника.

С точки зрения тяжести проступка появление работника на работе в состоянии опьянения отличается от прогула и тем более от менее грубых нарушений трудовой дисциплины. Оно создает реальную угрозу причинения вреда себе и третьим лицам, влечет невозможность должным образом выполнять трудовую функцию, обеспечить сохранность имущества, режим защиты охраняемой законом тайны и т.д. При таком подходе отсутствие негативных последствий, вызванных поведением работника, не лишает работодателя права его уволить.

Сказанное подтверждается судебной практикой. Так, по мнению суда с учетом обстоятельств дела и характера допущенного работником нарушения трудовой дисциплины примененное к нему дисциплинарное взыскание в виде увольнения соразмерно совершенному им проступку. Это при том, что появление работника на территории работодателя в состоянии опьянения к каким-либо неблагоприятным последствиям не привело.

Более того, далее в решении говорится, что «право работодателя не привлекать работника к дисциплинарной ответственности или применить иной вид взыскания в данном случае не может быть предметом судебной оценки, так как реализация представленных участнику трудовых правоотношений прав носит исключительный характер» (апелляционное определение Московского городского суда от 10 октября 2016 г. по делу № 33-38234/2016).

В апелляционном определении Московского городского суда от 26 сентября 2019 г. № 33-44710/2019 прямо сказано, что «появление работника на работе в состоянии алкогольного опьянения законодателем отнесено к однократному грубому нарушению работником трудовых обязанностей, за которое может

быть применено такое дисциплинарное взыскание, как увольнение, без отсутствия доказательств наступления неблагоприятных последствий для работодателя».

Вместе с тем анализ более поздней судебной практики позволяет говорить о тенденции, связанной с обязательной проверкой судами соблюдения работодателем требований ч. 5 ст. 192 ТК РФ, в том числе в части тяжести проступка и обстоятельств его совершения.

Так, определением Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 21 декабря 2022 г. № 88-22581/2022 подтверждена неправомерность увольнения работника. В качестве одного из аргументов суд назвал то обстоятельство, что дисциплинарный проступок (нахождение в состоянии опьянения) зафиксирован около 15 часов в пятницу, то есть к концу рабочего дня, который 28 мая 2021 г. заканчивался в 16:30, что, видимо, свидетельствует о незначительности данного правонарушения.

Приводя другой пример учета судом при вынесении решения обстоятельств совершенного проступка – прогула (в свой день рождения работники по сложившемуся в организации обычаю уходят с работы на несколько часов ранее), С. Ю. Головина и Н. Л. Лютов отмечают указание ВС РФ на «формальный подход нижестоящих судов и их неготовность оценить фактическую ситуацию спора, а не официальные документы, касающиеся дела» [3].

В то же время во многих делах формальный подход судебных органов к соблюдению работодателем требований ч. 5 ст. 192 ТК РФ выглядит по-другому. Они ссылаются на отсутствие в приказе об увольнении сведений об оценке работодателем тяжести совершенного дисциплинарного проступка, а равно сведений о том, на основании чего работодателем была избрана наиболее суровая мера дисциплинарного воздействия, тогда как «основания для применения данного вида дисциплинарного взыскания должны быть бесспорными и не противоречивыми» (см., например, определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 31 августа 2021 г. по делу № 88-22657/2021).

Кроме того, суды всегда принимают во внимание место работы и занимаемую работником должность как обстоятельство, суще-

ственным образом характеризующее тяжесть совершенного проступка, возможные или наступившие негативные последствия.

Практически всегда решение выносится в пользу работодателя в том случае, когда деятельность работника связана с повышенным риском для здоровья и безопасности граждан, благополучием населения и в других подобных ситуациях. Например, признавая увольнение правомерным, суд сослался на трудовую функцию работника – электромеханик по обслуживанию железнодорожного транспорта. К работникам железнодорожного транспорта, как указал суд, предъявляются повышенные требования к трудовой дисциплине, увеличена степень их ответственности за допущенные нарушения, и нахождение работников в состоянии алкогольного опьянения на рабочем месте создает угрозу безопасности движения поездов, жизни и здоровью людей, является недопустимым, значит, иск работника является явно необоснованным и удовлетворению не подлежит (см.: кассационное определение Московского городского суда от 22 декабря 2017 г. № 4 г-15521/2017; аналогичные выводы в определении Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22 декабря 2021 г. № 88-21402/2021 по делу № 2-52/2021, апелляционном определении Санкт-Петербургского городского суда от 10 сентября 2019 г. № 33-18713/2019 по делу № 2-827/2019).

К важным обстоятельствам, которые могут повлиять на соблюдение принципов справедливости и соразмерности при применении к работнику дисциплинарного взыскания, является наличие реальных негативных последствий для работодателя, например, имущественный ущерб.

Наконец, оценка обстоятельств совершения проступка происходит с позиции поведения работника после совершения противоправного деяния либо в целях избежать его обнаружения работодателем. Так, принятию решения в пользу работодателя способствовал тот факт, что водитель автомобиля самовольно ушел с медосмотра с намерением скрыть дисциплинарный проступок (см.: определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22 декабря 2021 г. № 88-21402/2021 по делу № 2-52/2021).

Несмотря на тот факт, что появление работника в состоянии алкогольного опьянения является грубейшим дисциплинарным про-

ступком, суды все чаще даже в этом случае требуют доказательств соответствия взыскания «предыдущему поведению работника, его отношению к труду», о чем не говорится в ч. 5 ст. 192 ТК РФ, но сказано в п. 53 Постановления № 2.

Эти факторы, которые также влияют на принятие решения о правомерности увольнения работника, отражают его социально-личностные аспекты и прямо соотносятся с принципами дисциплинарной ответственности [8], прежде всего принципами справедливости и соразмерности.

Суды считают стаж работы у данного работодателя, наличие у работника мер поощрения и соответственно возможность применения более легкого вида дисциплинарного взыскания важной обязанностью работодателя [3]. Также и отсутствие в прошлом дисциплинарных взысканий у работника может послужить основанием для признания увольнения незаконным.

В одном из дел суд поставил в вину работодателю, что он не учел, что работник работает у него с 1988 года, на момент увольнения стаж работы составил более 30 лет; имеет награды и грамоты за успешный, добросовестный многолетний труд (см.: апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 18 мая 2021 г. по делу № 33-7460/2021).

Из материалов другого дела следует, что работник за время работы в организации показал себя с положительной стороны, к работе относился добросовестно, дисциплину и порядок соблюдал, при необходимости оказывал помощь товарищам по работе, полученные задания выполнял в срок (см.: апелляционное определение СК по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 14 мая 2013 г. по делу № 33-1646-2013).

В рамках еще одно спора судом было установлено, что работник ранее дважды привлекался к дисциплинарной ответственности в виде замечания за ненадлежащее выполнение поручений работодателя. Однако большее значение суд придал тому факту, что именно за появление в состоянии алкогольного опьянения дисциплинарные взыскания к работнику ранее не применялись (см.: определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 21 декабря 2022 г. № 88-22581/2022).

Безусловно, перечисленные и другие обстоятельства рассматриваются в комплексе, но при определенных условиях могут иметь решающее значение.

К важным обстоятельствам при оценке правомерности увольнения работника относится наличие конфликтного взаимодействия между работником и работодателем (см., например, определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 9 августа 2022 г. по делу № 88-23189/2022). В то же время наличие конфликта не означает, что решение будет вынесено в пользу работника. Так, работник ссылался на то, что обращался в краевую администрацию с критикой в адрес директора и был уволен в результате конфликта. Суд подтверждению словам работника не нашел, каких-либо доказательств работником представлено не было. По мнению суда, наличие ранее такого обстоятельства само по себе доказательством предвзятого отношения работодателя к истцу не является (см.: апелляционное определение СК по гражданским делам Приморского краевого суда от 10 марта 2020 г. по делу № 33-2268/2020).

Суды тщательно оценивают факты давления на работника со стороны работодателя, нарушения его прав, необоснованного привлечения к дисциплинарной или материальной ответственности. Так, вынесение нескольких дисциплинарных взысканий в короткие сроки может свидетельствовать о намеренных действиях работодателя по увольнению работника с занимаемой должности и злоупотреблении правом со стороны работодателя как более сильной стороны в трудовом правоотношении (см.: определение СК по гражданским делам ВС РФ от 25 марта 2019 г. № 5-КГ18-305; определение СК по гражданским делам ВС РФ от 13 мая 2019 г. № 48-КГ19-3).

Наконец, в ряде дел суд принимал во внимание факт того, привлекались ли иные работники к ответственности за аналогичные правонарушения. Отрицательный ответ на этот вопрос может свидетельствовать о желании работодателя уволить именно данного работника (см.: определение СК по гражданским делам ВС РФ от 6 сентября 2021 г. № 50-КГПР21-3-К8).

В настоящее время наблюдается тенденция еще большей индивидуализации наказания за нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе за появление на работе

в состоянии опьянения [10]. Такая индивидуализация стала возможной благодаря практике ВС РФ и нижестоящих судов, которые в своих решениях оценивают обстоятельства, связанные с проступком и увольнением, выходящие даже за пределы требований, установленных п. 53 Постановления № 2 [3].

Прежде всего речь идет об учете личности работника, его семейного и материального положения, искреннего раскаяния за нарушение трудовой дисциплины [1, с. 396], состояния здоровья, возможности поиска и получения новой работы. К. Н. Гусов и Ю. Н. Полетаев дополняют этот список также «тяжелым влиянием семейных обстоятельств на психику работника; проявлением высокомерия и пренебрежения интересами коллектива; отрицательное влияние поведения работника на взаимоотношения членов коллектива работников организации» [4].

Приведем несколько примеров из судебной практики.

Суд посчитал, что на принятое работодателем решение об увольнении работника могли повлиять невыясненные обстоятельства, а именно, то, что работник является матерью пятерых детей, проживала в помещении фельдшерского пункта, что свидетельствует о затруднительном материальном положении истца, которая в результате увольнения лишилась средств к существованию, а ее несовершеннолетние дети жилища (см.: определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 8 ноября 2021 г. № 88-24212/2021).

В рамках уже упомянутого ранее апелляционного определения Верховного суда Республики Башкортостан суд признал обоснованным требование истца о восстановлении на работе, указав в качестве одного из аргументов, следующее: работодатель не учел личность работника, его семейное положение и нахождение на иждивении двоих детей, ребенка – инвалида I группы.

Такой подход судов, использующих в качестве аргументов при вынесении решений обстоятельства, на учет которых не указывает ни закон, ни Постановление № 2, можно оценить неоднозначно.

С одной стороны, следует согласиться с С. Ю. Головиной и Н. Л. Лютовым в том, что такой выход судебных органов за рамки формальных требований не вполне согласуется с принципом законности [3].

С другой стороны, многие авторы, например, К. Н. Гусов и Ю. Н. Полетаев, принятие во внимание работодателями и судами сведений, характеризующих личность работника, оценивают как пример положительной индивидуализации применения мер дисциплинарной ответственности [4].

Принцип соразмерности в судебной практике реализуется посредством «теста на пропорциональность», представляющего собой формализованную процедуру проверки обоснованности ограничения права человека [2, с. 124], а применительно к дисциплинарной ответственности – проверку обоснованности выбора работодателем того или иного вида дисциплинарного взыскания.

Если мы будем на одну чашу весов класть право работодателя на самостоятельное ведение кадровой политики, а на другую – все возможные права и интересы работника, которые могут быть ущемлены в результате увольнения (лишение работы и заработка прямо ограничивает реализацию права на достойную жизнь, право на жилище, право на медицинскую помощь и ряд других), то последние всегда будут перевешивать. Это происходит потому, что конкурирующие интересы сторон трудового отношения несопоставимы [2, с. 141].

В этой связи как минимум следует формализовать критерии для реализации принци-

па соразмерности. Другими словами, необходимо на законодательном уровне более четко определить обстоятельства, которые имеют обязательное значение при выборе вида дисциплинарного взыскания, применяемого к работнику.

Для этого требуется внести изменения в ч. 5 ст. 192 ТК РФ, причем не только в части дополнения формулировками из п. 53 Постановления № 2 («предшествующее поведение работника, его отношение к труду»), но и другими обстоятельствами, анализ которых законодатель считает необходимыми для соблюдения конституционных принципов справедливости и соразмерности.

Такие законодательные поправки жизненно необходимы. Мы наблюдаем серьезное изменение подхода в судебных решениях в пользу учета семейного и материального положения работника, других обстоятельств, относящихся к личности работника, что особенно проявилось в период пандемии COVID-19 [3].

Очевидно, что такая тенденция может быть продолжена, в том числе в условиях необходимости поддержания стабильности трудовых отношений при санкционном давлении на нашу страну, поэтому необходимо на законодательном уровне обеспечить баланс интересов работников, работодателей и государства при увольнении работников за нарушение трудовой дисциплины

Список источников

1. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. 688 с.
2. Бажанов А. А. Проблемы реализации принципа соразмерности в судебной практике // Труды Института государства и права РАН. М., 2018. Т. 13. № 6. С. 124–157.
3. Головина С. Ю., Лютов Н. Л. Верховный Суд Российской Федерации – законодатель в сфере трудового права? // Журнал российского права. 2022. № 10. С. 52–67.
4. Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н. Ответственность по российскому трудовому праву: науч.-практ. пособие. М.: Велби, Проспект, 2008. 272 с.
5. Должиков А. В. Принцип соразмерности и основы конституционного строя // Вестник Томского государственного университета. Право. 2020. № 36. С. 56–69.
6. Жильцов М. А., Жильцова Ю. В. Выявление судебной практикой проблем правоприменения // Российский ежегодник трудового права. СПб.: Издательский дом С.-Петербур. гос. ун-та. 2007. № 2. С. 215–226.
7. Ломакина Л. А. Влияние судебной практики на совершенствование законодательства о дисциплинарной ответственности // Журнал российского права. 2015. № 4. С. 61–66.
8. Мотина Е. В. Элементы догмы права в сфере дисциплинарной ответственности работников: опыт Беларуси и России // Журнал российского права. 2022. № 12. С. 85–97.
9. Подмарев А. А. Соразмерность как конституционный принцип ограничения прав и свобод // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. 2021. Т. 21. Вып. 1. С. 83–91.

10. Ситникова Е. Г., Сенаторова Н. В. Увольнение работника за виновное поведение: анализ судебной практики. М.: Редакция «Российской газеты», 2020. 160 с.

11. Слесарев В. Л., Кравец В. Д. Принцип соразмерности и применение судами ст. 333 ГК РФ // Lex russica. 2017. № 5 (126). С. 116–125.

References

1. Lyutov N. L. *Aktual'nye problemy trudovogo prava* [Actual problems of labor law]. Moscow, 2017, 688 p.

2. Bazhanov A. A. *Problemy realizatsii printsipa sorazmernosti v sudebnoy praktike* [Problems of implementation of the principle of proportionality in judicial practice]. *Trudy Instituta gosudarstva i prava RAN [Proceedings of the Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences]*. Moscow, 2018, Vol. 13, no. 6, pp. 124–157.

3. Golovina S. Yu., Lyutov N. L. [Is the Supreme Court of the Russian Federation a legislator in the field of labor law?]. *Zhurnal rossiyskogo prava [Journal of Russian Law]*, 2022, no. 10, pp. 52–67. (in Russ.)

4. Gusov K. N., Poletaev Yu. N. *Otvetstvennost' po rossiyskomu trudovomu pravu* [Liability under Russian labor law]. Moscow, 2008, 272 p.

5. Dolzhikov A. V. [The principle of proportionality and the foundations of the constitutional system]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo [Bulletin of Tomsk State University. Right]*, 2020, no. 36, pp. 56–69. (in Russ.)

6. Zhil'tsov M. A., Zhil'tsova Yu. V. [Identification of law enforcement problems by judicial practice]. *Rossiyskiy ezhegodnik trudovogo prava [Russian Yearbook of Labor Law]*, St. Petersburg, 2007, no. 2, pp. 215–226. (in Russ.)

7. Lomakina L. A. [The influence of judicial practice on the improvement of legislation on disciplinary responsibility]. *Zhurnal rossiyskogo prava [Journal of Russian Law]*, 2015, no. 4, pp. 61–66. (in Russ.)

8. Motina E. V. [Elements of the dogma of law in the sphere of disciplinary responsibility of employees: the experience of Belarus and Russia]. *Zhurnal rossiyskogo prava [Journal of Russian Law]*, 2022, no. 12, pp. 85–97. (in Russ.)

9. Podmarev A. A. [Proportionality as a constitutional principle of restriction of rights and freedoms]. *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Seriya: Ekonomika. Upravlenie. Pravo [Izvestiya Saratov University. A new series. Series: Economics. Management. Right]*, 2021, Vol. 21, Vyp. 1, pp. 83–91. (in Russ.)

10. Sitnikova E. G., Senatorova N. V. *Uvol'nenie rabotnika za vinovnoe povedenie: analiz sudebnoy praktiki* [Dismissal of an employee for guilty behavior: analysis of judicial practice]. Moscow, 2020, 160 p.

11. Slesarev V. L., Kravets V. D. [The principle of proportionality and application by courts of Article 333 of the Civil Code of the Russian Federation]. *Lex russica*, 2017, no. 5 (126), pp. 116–125. (in Russ.)

Информация об авторе

Сагандыков Михаил Сергеевич, кандидат юридических наук, заведующий кафедрой теории государства и права, трудового права, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск, Россия.

Information about the author

Michail S. Sagandykov, Candidate of Sciences (Law), Head of Department of Theory of State and Law, Labour Law Department, South Ural State University, Chelyabinsk, Russia.

Поступила в редакцию 28 апреля 2023 г.

Received April 28, 2023.