өлчөмдө келтирилген зыяндар кирет. Жасалган кылмыш жабырлануучуга моралдык да зыян келтирет. Жосундан же жоруктан атап өткөн зыяндар келтирилбейт.

Кылмышка тиешелүү бардык белгилер болгондо гана биз коомго коркунучтуу аракетти (аракетсиздикти) кылмыш деп билебиз. Кылмыштын негизги белгилери болуп: 1) мыйзамга каршы же мыйзамсыз; 2) укукка каршы; 3) коомго коркунучтуу аракетти (аракетсиздикти) күнөөлүү жасаган; 4) кылмыш-жаза мыйзамында кылмыш деп көрсөтүлгөн; 5) жазалануучу; 6) коомго коркунучтуу аракет (аракетсиздик) эсептелет.

Жыйынтыктап айтканда, кылмыштын толук түшүнүгү төмөнкүдөй: кылмыш деп мыйзамсыз, укукка каршы, коомго коркунучтуу аракетти (аракетсиздикти) күнөөлүү жасаган, кылмыш-жаза мыйзамында кылмыш деп көрсөтүлгөн, жазалануучу, коомго коркунучтуу аракет (аракетсиздик) эсептелет.

Жасалган коомго коркунучтуу аракетте (аракетсиздикте) кылмыш курамынын бардык белгилери болгондо гана кылмыш жасаган жак (субъект) кылмыш жоопкерчилигине тартылат. Бул кылмыш-жаза укугунда (илиминде) өзүнчө каралган чоң маселе. КР КЖКсынын 24, 14-беренелеринде кылмыштын субъектиси «адам» деп көрсөтүлгөн. Котормочуларга: «Кылмыштын субъектиси кылмыш жасаган жак болот», — дегениме, «Кылмышты адам жасайт да, ошол үчүн ушинтип которуп жаздым», — деген жообу азыр да эсимде. Байкасаңыздар, кылмыш-жаза укугунда «адам», «кылмышкер» деген сөздөр колдонулбайт. Эмне үчүн? Анткени мыйзамдар укуктук мамилелерди жөнгө салып турат жана коргойт. Укуктук мамилелер дайыма эки жактан турат. Бири — кылмыш жасаган жак, экинчи жагы болуп жабырлануучу — кылмыштан жабыр тарткан жак эсептелет. Кылмыш жасагандыгы үчүн кармалган жак биринчи шектүү, анан айыпталуучу, сот процессинде соттолуучу болот. Ал эми соттун айыптоо өкүмү чыгып, кылмыш жазасы колдонулганда гана ал кылмышкер болуп эсептелет. КР КЖКсынын проектинде «адам» деген сөздү колдонгон эмеспиз. Шектүүнүн, айыпталуучунун, соттолуучунун, кылмышкердин, соттолгондун, жабырлануучунун укуктагы ордун кылмыш-жаза процессуалдык укугу жана мыйзамы аныктайт.

Колдонулган адабияттар

1. Кыргыз Республикасынын Конституциясы. — Бишкек, 2021.
2. Кыргыз Республикасынын Жазык кодекси. — Бишкек: Академия, 2020.
3. Кыргыз Республикасынын Кылмыш-жаза кодекси. — Бишкек: Академия, 2022.
4. Укук энциклопедиясы. — Бишкек: Макс Принт, 2023.
5. Карасаев Х. К. Кыргыз тилинин орфографиялык сөздүгү. — Бишкек: Мамлекеттик тил жана энциклопедия борбору, 2009. — 640 б.

Рецензент: юридика илимдеринин доктору, профессор Батырбаев Б.С.

УДК 349.22 (575.2)
DOI 10.58649/1694-9099-2026-3-507-512

Турсунакунов С.
Жусуп Баласагын атындагы КУУ
Турсунакунов С.
КНУ имени Жусупа Баласагына
Tursunakunov S.
KNU Jusup Balasagyn

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ЭМГЕК МЫЙЗАМДАРЫНДА ТАРТИПТИК ЖООПКЕРЧИЛИКТИ УКУКТУК ЖӨНГӨ САЛУУНУ ӨРКҮНДӨТҮҮНҮН КӨЙГӨЙЛҮҮ АСПЕКТИЛЕРИ

ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

PROBLEMATIC ASPECTS OF IMPROVING THE LEGAL REGULATION OF DISCIPLINARY LIABILITY IN THE LABOR LAW OF THE KYRGYZ REPUBLIC

Кыскача мүнөздөмө: Бул макалада Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарындагы тартиптик жоопкерчиликти укуктук жөнгө салуунун актуалдуу маселелери каралат. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин жоболорун, укук коргоо жана сот практикасын талдоо негизинде кызматкерлерди тартиптик жоопкерчиликке тартуудагы типтүү бузуулар аныкталат, алар тартиптик жорукту туура эмес классификациялоо, анын мүнөзүн этибарга албоо жана кызматкердин күнөөсүн тийиштүү түрдө эске албоо менен байланыштуу. Тартиптик жоруктун элементтеринин мүнөздөмөлөрүнө, эмгек жана эмгектик эмес милдеттердин ортосундагы айырмачылыкка жана кызматкерлерди алардын эмгек функцияларына байланышпаган аракеттер үчүн жоопкерчиликке тартуу маселесине өзгөчө көңүл бурулат. Мындан тышкары, тартиптик жазаларды колдонууда жол-жоболук кепилдиктерди сактоо, аларды колдонуу мөөнөттөрү, жазанын укук бузуунун оордугуна пропорционалдуулугу жана тартиптик жазаларга сотто даттанууда келип чыккан көйгөйлөр маселелери талданат. Макалада тартиптик жоопкерчиликтин мыйзамдуулугун, адилеттүүлүгүн жана тарбиялык функциясын камсыз кылуу үчүн ченемдик укуктук базаларды жана укук коргоо практикасын өркүндөтүү зарылдыгы негизделет. Мыйзамдарды өркүндөтүүнүн конкреттүү багыттары сунушталат, анын ичинде тартиптик жорук түшүнүгүн тактоо, эмгек тартибин бузуунун себептеринин негиздүүлүгүнүн критерийлерин белгилөө жана жергиликтүү жоболордун жана соттук түшүндүрмөлөрдүн ролун күчөтүү.

Аннотация: В статье рассматриваются актуальные проблемы правового регулирования дисциплинарной ответственности в трудовом праве Кыргызской Республики. На основе анализа норм Трудового кодекса Кыргызской Республики, правоприменительной и судебной практики выявляются типичные нарушения при привлечении работников к дисциплинарной ответственности, связанные с неправильной квалификацией дисциплинарного проступка, игнорированием его состава и отсутствием надлежащего учета вины работника. Особое внимание уделяется характеристике элементов состава дисциплинарного проступка, разграничению трудовых и нетрудовых обязанностей, а также проблеме привлечения работников к ответственности за действия, не связанные с выполнением трудовой функции. Дополнительно анализируются вопросы соблюдения процедурных гарантий при наложении дисциплинарных взысканий, сроков их применения, соразмерности взыскания тяжести проступка, а также проблемы, возникающие при обжаловании дисциплинарных взысканий в судебном порядке. В статье обосновывается необходимость совершенствования нормативного регулирования и правоприменительной практики в целях обеспечения законности, справедливости и воспитательной функции дисциплинарной ответственности. Предлагаются конкретные направления совершенствования законодательства, включая уточнение понятия дисциплинарного проступка, закрепление критериев уважительности причин нарушения трудовой дисциплины, усиление роли локальных нормативных актов и судебных разъяснений.

Abstract: The article examines current issues regarding the legal regulation of disciplinary liability under the labor law of the Kyrgyz Republic. Based on an analysis of the Labor Code of the Kyrgyz Republic, as well as law enforcement and judicial practice, the study identifies common violations occurring when holding employees disciplinarily liable; these include the misclassification of disciplinary offenses, disregard for the constituent elements of the offense, and a failure to properly consider the employee's culpability. Particular attention is paid to defining the elements of a disciplinary offense, distinguishing between work-

related and non-work-related duties, and addressing the issue of holding employees liable for actions unrelated to the performance of their job functions. Additionally, the article analyzes compliance with procedural safeguards during the imposition of disciplinary sanctions, the timeframes for their application, the proportionality of the sanction to the gravity of the offense, and issues arising from the judicial appeal of such sanctions. The article argues for the necessity of improving regulatory frameworks and law enforcement practices to ensure the legality, fairness, and educational function of disciplinary liability. Specific avenues for legislative improvement are proposed, including clarifying the definition of a disciplinary offense, establishing criteria for valid reasons regarding breaches of labor discipline, and enhancing the role of internal corporate regulations and judicial clarifications.

Негизги сөздөр: тартиптик жоопкерчилик; тартиптик жорук; эмгек тартиби; эмгек укугу; кызматкердин күнөөсү; Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси; укуктук жөнгө салуу.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность; дисциплинарный проступок; трудовая дисциплина; трудовое право; вина работника; Трудовой кодекс Кыргызской Республики; правовое регулирование.

Keywords: disciplinary liability; disciplinary offense; labor discipline; labor law; employee guilt; Labor Code of the Kyrgyz Republic; legal regulation.

В условиях современного развития трудовых отношений проблема соблюдения трудовой дисциплины приобретает особую значимость. Эффективное функционирование организаций и учреждений невозможно без надлежащего исполнения работниками возложенных на них трудовых обязанностей, что вытекает из конституционных принципов правового государства и социальной направленности экономики [1].

Вместе с тем анализ практики показывает, что нарушения законодательства о дисциплинарной ответственности носят в Кыргызской Республике массовый характер. Об этом свидетельствуют результаты проверок государственных инспекций труда, а также судебная практика по делам о восстановлении на работе и об оспаривании дисциплинарных взысканий [13]. По данным отдельных исследований, значительная часть решений о наложении дисциплинарных взысканий впоследствии признается судами незаконными в связи с нарушением установленного порядка, отсутствием доказательств вины работника либо несоответствием взыскания тяжести совершенного проступка [7; 13].

Особую тревогу вызывает тот факт, что значительная часть дисциплинарных взысканий применяется с нарушением требований закона: в ряде случаев отсутствует доказанность вины работника, а сами деяния не соответствуют признакам дисциплинарного проступка [7]. Подобная ситуация обусловливает необходимость комплексного научного анализа института дисциплинарной ответственности и поиска путей его совершенствования.

Согласно Трудовому кодексу Кыргызской Республики, дисциплинарный проступок определяется как неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей [2]. Закрепление легального определения дисциплинарного проступка имеет принципиальное значение, поскольку позволяет отграничить его от преступлений и административных правонарушений [12].

Из данного определения вытекают основные признаки дисциплинарного проступка. Во-первых, поведение работника должно носить противоправный характер, то есть выражаться в нарушении юридически закрепленных трудовых обязанностей. Во-вторых, обязательным элементом является вина работника, проявляющаяся в форме умысла или неосторожности. В-третьих, нарушенная обязанность должна вытекать именно из трудового правоотношения.

Следовательно, привлечение к дисциплинарной ответственности за действия, не входящие в круг трудовых обязанностей либо совершенные за пределами трудовых отношений, является

неправомерным [9]. Однако на практике работодатели нередко допускают подобные нарушения, что становится причиной трудовых споров и судебных разбирательств [13].

Одной из наиболее распространенных практических ситуаций является привлечение работника к дисциплинарной ответственности за деяния, которые формально не входят в его трудовые обязанности. Например, работник может быть подвергнут взысканию за поведение в быту, за административное правонарушение, совершенное вне рабочего времени, или за высказывания в социальных сетях, не связанные с исполнением трудовой функции. В судебной практике встречаются дела, когда работодатель увольняет работника за утрату доверия или за совершение аморального проступка, не связанного с трудовой деятельностью, что противоречит природе трудового договора и разъяснениям высших судебных инстанций [5; 13].

Другой проблемой является неопределенность содержания трудовых обязанностей. Во многих трудовых договорах обязанности работника формулируются обобщенно, без конкретных критериев и показателей, что создает возможность для произвольного расширения круга обязанностей локальными актами или устными указаниями руководителя. В результате работник может быть привлечен к ответственности за неисполнение обязанности, которая не была надлежащим образом закреплена и доведена до его сведения [4; 11].

Существенные трудности возникают и при оценке вины работника. Работодатели нередко ограничиваются констатацией самого факта нарушения, не исследуя причины и условия, при которых оно было допущено. Между тем законодательство прямо связывает дисциплинарную ответственность с виной работника [2]. Если нарушение вызвано уважительными причинами (болезнь, задержка транспорта, авария, чрезвычайная ситуация, отсутствие необходимых материалов или оборудования), дисциплинарное взыскание не может быть применено. Однако единого перечня уважительных причин в Трудовом кодексе не содержится, что порождает противоречивую правоприменительную практику [7; 13].

Отдельного внимания заслуживают процедурные нарушения. В соответствии с трудовым законодательством работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение, ознакомить его с приказом о наложении взыскания, соблюсти сроки применения взыскания (не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и шести месяцев со дня его совершения). На практике эти требования нередко игнорируются: объяснение не запрашивается либо запрашивается формально, приказ издается без ознакомления работника, сроки нарушаются. Это влечет признание взыскания незаконным [2; 13].

Еще одной важной проблемой является отсутствие четких критериев соразмерности дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка. Трудовой кодекс предусматривает такие виды взысканий, как замечание, выговор и увольнение, однако не устанавливает правил выбора конкретной меры. В результате за однотипные нарушения к разным работникам применяются разные взыскания, что нарушает принцип равенства и справедливости [7; 10].

Недостаточно урегулированы и вопросы учета предшествующего поведения работника, его отношения к труду, наличия поощрений и дисциплинарных взысканий. Судебная практика ориентирует на необходимость комплексной оценки личности работника и обстоятельств проступка, однако эти ориентиры не закреплены нормативно [5; 14].

Для отдельных категорий работников (государственные и муниципальные служащие, судьи, прокурорские работники, сотрудники правоохранительных органов) установлена специальная дисциплинарная ответственность, регулируемая специальными законами и уставами о дисциплине [3; 6]. Однако и здесь сохраняются проблемы: не всегда обеспечивается единство подходов к определению дисциплинарного проступка, недостаточно четко разграничиваются дисциплинарные и административные правонарушения, а процедуры привлечения к ответственности могут не соответствовать общим гарантиям трудового права [6; 12].

Совершенствование института дисциплинарной ответственности требует прежде всего более четкой регламентации содержания трудовых обязанностей в трудовых договорах и локальных

нормативных актах [2; 4; 11]. Целесообразно законодательно закрепить требование о том, что дисциплинарная ответственность может наступать только за неисполнение или ненадлежащее исполнение тех обязанностей, которые прямо предусмотрены трудовым договором, должностной инструкцией или локальным нормативным актом, с которыми работник ознакомлен под роспись.

Важно также унифицировать подходы к оценке вины и уважительности причин нарушения трудовой дисциплины [7]. Представляется целесообразным дополнить Трудовой кодекс статьей, содержащей примерный перечень обстоятельств, которые могут признаваться уважительными причинами нарушения трудовой дисциплины (болезнь работника или его близких, документально подтвержденная задержка транспорта, аварии, стихийные бедствия, отсутствие необходимых условий для выполнения работы и др.). Это позволит снизить уровень субъективизма при принятии решений и обеспечить единообразие правоприменения.

Необходимо также усилить процедурные гарантии прав работников. В частности, следует:

– закрепить обязательность письменного объяснения работника и право на ознакомление со всеми материалами проверки;

– установить четкие сроки и порядок проведения служебной проверки;

– предусмотреть право работника на участие представителя (профсоюзного органа, адвоката) при рассмотрении вопроса о дисциплинарной ответственности;

– обязать работодателя мотивировать выбор конкретной меры взыскания с учетом тяжести проступка, обстоятельств его совершения и предшествующего поведения работника [2; 7; 14].

Представляется целесообразным усилить роль судебной практики и разъяснений уполномоченных органов в формировании единых стандартов правоприменения. Это позволит повысить уровень правовой защищенности работников и обеспечить реализацию воспитательной и превентивной функции дисциплинарной ответственности. В частности, целесообразно принятие постановления Пленума Верховного суда Кыргызской Республики, обобщающего практику по делам о дисциплинарной ответственности и разъясняющего вопросы квалификации дисциплинарных проступков, оценки вины, соразмерности взысканий и соблюдения процедурных гарантий [5; 17].

Дополнительно следует рассмотреть вопрос о закреплении в Трудовом кодексе нормы, прямо запрещающей привлечение работника к дисциплинарной ответственности за действия, не связанные с исполнением трудовых обязанностей, за исключением случаев, прямо предусмотренных законом (например, для отдельных категорий работников с особым правовым статусом) [9; 12].

Целесообразно также развивать локальное нормотворчество: рекомендовать работодателям принимать правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции и положения о дисциплинарной ответственности с участием представительных органов работников. Это позволит обеспечить баланс интересов сторон трудового правоотношения и снизить риск злоупотреблений [4; 11].

Дисциплинарная ответственность является важным институтом трудового права, направленным на обеспечение трудовой дисциплины и надлежащей организации труда. Однако ее эффективность во многом зависит от качества правового регулирования и практики применения. Современное состояние дисциплинарной ответственности в трудовом праве Кыргызской Республики свидетельствует о наличии существенных проблем, связанных с квалификацией дисциплинарных проступков и соблюдением принципа ответственности за вину.

Решение выявленных проблем возможно лишь при комплексном подходе, включающем совершенствование законодательства, развитие правовой культуры работодателей и работников, а также формирование устойчивой и последовательной судебной практики [14]. Предложенные меры – уточнение понятия и состава дисциплинарного проступка, закрепление критериев уважительности причин нарушения трудовой дисциплины, усиление процедурных гарантий, законодательное закрепление запрета на привлечение к ответственности за нетрудовые деяния, а также обобщение судебной практики – позволят повысить эффективность института дисциплинарной ответственности,

обеспечить законность и справедливость при ее применении и реализовать ее воспитательную и превентивную функции.

Список использованной литературы

1. Конституция Кыргызской Республики: принята референдумом 11 апреля 2021 г. // Официальный сайт Жогорку Кенеша Кыргызской Республики.
2. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 23 января 2004 г. № 106 (в ред., действующей на 2024 г.).
3. Закон Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» от 30 мая 2016 г. № 75.
4. Закон Кыргызской Республики «О нормативных правовых актах Кыргызской Республики» от 20 июля 2009 г. № 241.
5. Постановления Пленума Верховного суда Кыргызской Республики по вопросам применения трудового законодательства.
6. Абдурасулов А. С. Трудовое право Кыргызской Республики: учебное пособие. – Бишкек: КНУ, 2022.
7. Баймурзина З. К. Дисциплинарная ответственность работников: теория и практика // Вестник КРСУ. – 2021. – № 4. – С. 45–52.
8. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: учебник для вузов. – М.: Юрайт, 2020.
9. Иванов С. А. Правовые проблемы дисциплинарной ответственности в трудовом праве // Журнал российского права. – 2019. – № 6. – С. 88–96.
10. Исаков К. К. Актуальные вопросы правового регулирования трудовой дисциплины в КР // Научные труды КГЮА. – 2020. – № 2. – С. 73–80.
11. Комментарий к Трудовому кодексу Кыргызской Республики / под ред. Т. С. Эргешова. – Бишкек: Академия, 2021.
12. Лушников А. М., Лушникова М. В. Теория трудового права. – М.: Статут, 2018.
13. Нурматов А. Ж. Проблемы правоприменения дисциплинарных взысканий в трудовых отношениях // Право и государство. – 2022. – № 1. – С. 61–67.
14. Сырымов Б. Т. Ответственность сторон трудового договора. – Бишкек: Илим, 2019.
15. Официальный сайт Жогорку Кенеша Кыргызской Республики. – URL: https://www.kenesh.kg
16. Информационно-правовая система «Токтом». – URL: https://www.toktom.kg
17. Официальный сайт Верховного суда Кыргызской Республики. – URL: https://www.sot.kg

Рецензент: кандидат юридических наук, доцент Курумшиева Э.И.