

УДК 392.3

DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-103-112

Еще раз к вопросу о содержании понятия дисциплины труда и ее публичных началах

М. А. Драчук

Кандидат юридических наук, доцент,
зав. кафедрой трудового и социального права

Омский государственный университет имени Ф. М. Достоевского
644099, Россия, г. Омск, ул. Фрунзе, 6

E-mail: maria.omsu@mail.ru

Аннотация: настоящая работа призвана привлечь внимание к проблеме соотношения публичных и частных начал в правовом регулировании дисциплины труда работников. Будучи залогом успешного функционирования экономики, дисциплина труда как средство управления трудовыми ресурсами имеет публично-правовую основу построения своей системы. Допускаемые трудовым законодательством частноправовые элементы локально-договорного регулирования трудового распорядка у отдельного работодателя являются желательной, но не обязательной подсистемой дисциплины труда, и в отсутствие надлежащим образом оформленных трудовых договоров или локальных нормативных актов определенные федеральным законодателем требования к поведению работников самодостаточны. Однако, выполняя функцию прямого регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, положения трудового законодательства должны быть полностью сформированными и внутренне не противоречивыми, чтобы достигать целей, не зависящих от управлеченческих решений отдельных работодателей.

Ключевые слова: трудовое право; трудовые отношения; трудовой распорядок; дисциплина труда

© Драчук М. А., 2025



Эта работа распространяется по лицензии CC BY 4.0.
Чтобы просмотреть копию этой лицензии, посетите
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Once again to the Question of the Content of Labor Discipline as a Concept and Its Public Essence

Drachuk M. A.

Dostoevsky Omsk State University
6, Frunze st., Omsk, 644099, Russia

E-mail: maria.omsu@mail.ru

Abstract: this work is intended to draw attention to the problem of the correlation of public and private principles in the legal regulation of labor discipline of employees. Being the key to the successful functioning of the economy, labor discipline as a means of managing labor resources has a public-legal basis for building its system. The private law elements of the local contractual regulation of the labor regulations of an individual employer allowed by labor legislation are a desirable but not mandatory subsystem of labor discipline, and in the absence of properly executed labor contracts or local regulations, the requirements for employee behavior defined by the federal legislator are self-sufficient. However, performing the function of direct regulation of labor and other directly related relations, the provisions of labor legislation must be fully formed and internally consistent in order to achieve goals independent of managerial decisions.

Keywords: labor law; labor relations; labor discipline; work schedule

В соответствии с частью 1 статьи 189 Трудового кодекса Российской Федерации¹ (далее – ТК РФ) дисциплина труда – это «обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором». Не вызывающая особых сложностей на практике в связи с традиционно понимаемым содержанием, данная дефиниция, тем не менее, имеет содержательный изъян. Так, подчинение работников неким правилам поведения, обязательным для всех, определяется не на основании перечисленных в норме регуляторов, а в соответствии с ними. При этом чем именно определяется – неясно. Какой-то источник закрепления правил поведения работников (или какие-то во множестве) из числа актов, регулирующих трудовые или непосредственно связанные с ними отношения, предположить путем толкования нормы в данном случае проблематично, поскольку в системе форм трудового права остались незадействованными только федеральные нормативные правовые акты подзаконного характера, а также нормативные акты органов субъектов Федерации и местного самоуправления. Утверждать, что какая-либо из этих форм (источников) может

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: одобрен Советом Федерации 26 дек. 2011 г. (ред. от 07.04.2025). Статья 3.

определять содержание дисциплинарных правил для всех работников в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами или трудовым договором, было бы ошибочным с точки зрения юридической силы каждого перечисленного регулятора.

Несмотря на отмеченный дефект приведенного выше определения, из него следует, что у дисциплины труда очевидны три возможных уровня ее правовой регламентации – федеральный, локально-договорный (здесь идет речь и о трудовых, и о коллективных договорах) и уровень принятия социально-партнерских соглашений. Первому отведена роль закрепления системы общих требований к работникам на стыке трудовых и общегражданских прав и обязанностей, второму и третьему – роль конкретизации таких требований применительно к профессии, региональным и местным особенностям (соглашения), конкретным работодателю и работнику (локальные нормативные акты, коллективный или трудовой договор). Второй уровень обладает наиболее проявленной спецификой и призван отражать особенности управления трудом работников у конкретного работодателя, которого нельзя ограничить в данном праве без достаточных к тому оснований, так как дисциплинарные требования к работникам – это следствие не только необходимой общественной организации труда, но и форма (результат) реализации собственником или представляющим его лицом своих частноправовых правомочий на соответствующей территории.

Относительно трудового договора как источника правил дисциплинарного поведения можно отметить, что в силу части 2 статьи 57 ТК РФ обязательным для включения в трудовой договор вопрос трудовой дисциплины не является. К требованиям надлежащего поведения из части 2 статьи 57 ТК РФ относимы, пожалуй, режим рабочего времени и режим времени отдыха, но они отражаются в трудовом договоре, только если отличаются от общих правил, действующих у конкретного работодателя, то есть в индивидуально определяемых специальных случаях.

Из дополнительных (необязательных) условий трудового договора, имеющих отношение к регулированию дисциплинарного поведения, следует назвать допустимое уточнение обязанностей конкретного работника применительно к условиям его работы либо встречных прав работодателя – без ухудшения положения работника относительно всех актов более высокой юридической силы (абз. 1 и 8 ч. 4 ст. 57 ТК РФ). Однако по аналогии с положениями части 2 статьи 57 ТК РФ о режиме работы и отдыха, а также в соответствии с требованиями статьи 3 ТК РФ определение для работника его персональных дисциплинарных обязанностей и прав может признаваться законным и обоснованным лишь при условии, когда для этого имеются объективные предпосылки. Представляется, что такого рода обоснованное исключение из правил – редкость.

Можно резюмировать, что трудовой договор – это нетипичный источник норм о дисциплинарном поведении работников (то же на основе анализа действующих текстов следует сказать и о социально-партнерских соглашениях различных уровней и отраслей экономики). Только для отдельных категорий работодателей, например для граждан, использующих труд работников в домашнем хозяйстве, а также для ряда субъектов малого предпринимательства (микропредприятий) именно договоры, в отсутствие локальных нормативных актов, принимают на себя всю регуляторную нагрузку по вопросам взаимодействия субъектов трудовых отношений.

Однако именно трудовой договор, в соответствии со статьей 16 ТК РФ, следовало бы указать в части 1 статьи 189 ТК РФ как универсальное основание для подчинения работника дисциплинарным требованиям, поскольку, как уже было отмечено, из указанной нормы само основание для дисциплинарного подчинения правилам трудового поведения четко не вытекает. А. С. Пашков верно указывал, что трудовой договор выполняет множество задач: является правовой формой обеспечения занятости и организации труда, фактором, порождающим подчинение работника внутреннему трудовому распорядку, средством обеспечения безопасных и здоровых условий труда, индивидуальным регулятором трудовых отношений, правовой формой и юридической базой для дальнейшего существования и развития трудовых отношений². Само добровольное согласие работника подчиниться требованиям работодателя, данное на условиях, определенных совместно с работодателем, придает положениям о дисциплине труда правомерность наряду с экономическим обоснованием ее целесообразности.

Таким образом, в части 1 статьи 189 ТК РФ, скорее всего, следовало бы добавить запятую после слова «определенным». Но это лишь при первом приближении к рассматриваемой проблеме, поскольку в части 3 статьи 189 ТК РФ система правил локально-договорного уровня, принимаемая работодателем, определена законодателем как трудовой распорядок, который, в силу структуры и толкования положений статьи 189, не тождествен понятию «дисциплина труда».

В советский период терминологически дисциплиной труда было принято именовать именно публично-правовой (централизованный) уровень ее регулирования (здесь даже понятие «труд» предполагает его понимание в значении скорее трудовых ресурсов, нежели процесса работы). Задачи унификации требований к поведению работников и ограничения управленческой власти работодателя в регулировании дисциплины труда решались законодателем через установление требований к поведению работников в процессе работы на уровне федерального законодательства, а также через изъятие (ограничение) у работодателя части его экономико-правовых управленческих возможностей.

В соответствии с частью 1 статьи 6 ТК РФ к ведению федеральных органов государственной власти в сфере труда относится принятие федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих среди прочего виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения, а также порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора. По факту ТК РФ закрепляет не только виды дисциплинарных взысканий, но также само понятие дисциплинарного проступка и условия дисциплинарной ответственности (состав дисциплинарного проступка), причем как общей, так и специальной (для отдельных категорий работников). Исходя из широкого понимания института дисциплины труда, в который, по мнению некоторых авторов, также входят нормы о материальной ответственности работника³,

² Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 3: Трудовой договор / [С. П. Басалаева и др.]; под общ. ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова, А. С. Пашкова. СПб.: Юрид. центр Пресс, 2007. С. 118–123.

³ См., например: Абрамова А. А. Дисциплина труда в СССР. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1961. С. 17; Липинский Д. А. О некоторых проблемах системы юридической ответственности // Право и политика. 2004. № 12. С. 22–30; Липинский Д. А., Мусаткина А. А. Система права и система юридической ответственности: некоторые проблемы взаимосвязей и соотношения // Право и политика. 2019. № 9. С. 37.

в статье 6 ТК РФ в структуре федеральной юрисдикции правильнее было бы написать про основания и условия дисциплинарной ответственности работника, материальной ответственности сторон трудового договора, а также указать виды, меры, пределы и порядок применения трудоправовой ответственности.

Но даже при том, как именно в настоящее время сформулированы положения ТК РФ относительно дисциплины труда, есть основания утверждать, что работодатель может применять меры дисциплинарной (и материальной) ответственности к работникам во многих случаях и без доурегулирования соответствующих положений на локально-договорном уровне. Иными словами, законодатель через нормы трудового законодательства не только принимает на себя нормотворческие функции в организации дисциплины труда, но и непосредственно регулирует поведение работников во многих правовых ситуациях.

Так, отдельные составы дисциплинарных проступков содержат в себе нормы о прекращении трудового договора, рабочем времени, времени отдыха, охране труда и т.д. Множество требований к работодателю формирует обязанности его представителей, которые одновременно являются работниками и могут быть наказаны за несоответствующее поведение (особенно это касается руководителя организации). Имеются также иные, помимо ТК РФ, федеральные законы, направленные на формирование стандартов поведения, нормативные технические акты (например, относительно пожарной безопасности), профессиональные стандарты и т.д. Всякий раз, когда работник нарушает федеральное законодательство, он совершает дисциплинарный проступок, так как допускает виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей (ч. 1 ст. 192 ТК РФ). Время, истраченное работником на драку или разговор по телефону на личные темы, например, вполне можно считать временем неисполнения или ненадлежащего исполнения собственно трудовых обязанностей. Кроме того, суды не признают незаконными приказы о дисциплинарных взысканиях, объявленные лишь с формулировкой, указанной в законе, без дополнительной конкретизации. Акт, докладная записка или еще какой-то документ-основание для приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности вполне устраивают судебные и контрольно-надзорные органы в вопросе содержательного уяснения претензий к конкретному работнику.

Конечно, оборот про возложенные на работника трудовые обязанности сам по себе неоднозначен (и в части возложения, и в части трудовых): оба термина нужно раскрывать и адаптировать к современным реалиям. Представляется более правильным указать в части 1 статьи 192 ТК РФ на дисциплинарное правонарушение работника (проступок – это устаревший термин) как виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником его трудовых обязанностей, произошедшее в рабочее время, а на территории работодателя – независимо от времени его совершения. К трудовым обязанностям, очевидно, необходимо четко отнести какие-то конкретные или все возможные их виды (трудовые обязанности по аналогии с элементами хозяйствской власти работодателя могут быть функциональными, организационными, дисциплинарными и имущественными, и, по существу, сегодня наказывать дисциплинарно допустимо при невыполнении любой из этих обязанностей). Следует также помнить, что систематическое неисполнение или ненадлежащее исполнение работником именно функциональных (технологических) обязанностей предполагается оценивать в ходе процедуры аттестации, то есть не разово, а в совокупности и при

условии повторяемости и существенности нарушений, поэтому несколько обявленных подряд дисциплинарных взысканий за функциональные нарушения суды оценивают как недостаточное основание для расторжения трудового договора⁴.

Сказанное выше, наряду с системой и процедурой применения и исполнения дисциплинарных взысканий, представляет собой содержательную основу института дисциплины труда.

Локально-договорное регулирование, во избежание смешения понятий, обычно именуется трудовой дисциплиной (трудовым распорядком) и воспринимается как подсистема в организации дисциплины труда – желаемая, но необязательная, особенно в период максимальной централизации власти и экономики. Так, к примеру, Л. И. Антонова понимала локальную норму как норму права, которую принимают непосредственно на местах и которая регулирует в дополнение к общегосударственным нормам трудовые или организационно-управленческие отношения в организации и действует в ее пределах⁵.

Локальное (корпоративное) регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений допустимо считать не только поднормативным регулированием⁶ или конкретизацией централизованных норм⁷ о трудовой дисциплине, сколько самостоятельным источником санкционированного правотворчества, за которым многие исследователи признают проявление естественной потребности корпоративной общности (коллективного субъекта права) в упорядочении своих внутренних отношений с учетом специфики всех единичных участников, составляющих конкретный коллектив. Однако по существу роль работодателя в формировании трудового распорядка (локальной трудовой дисциплины) законодатель определил только как выработку дополнительных составов дисциплинарных проступков, причем с заведомо меньшей тяжестью, нежели у сформулированных государством в трудовом законодательстве.

При этом на работодателя распространяется общеправовой запрет злоупотребления субъективным правом, основанный на закрепленном в статье 52 Конституции Российской Федерации⁸ запрете злоупотребления властью, в силу которого государство обеспечивает потерпевшим доступ к правосудию и компенсацию причиненного ущерба. Считать управленческие полномочия работодателя особым видом социальной власти предлагают многие ученые⁹.

⁴ См., например, решение Куйбышевского районного суда г. Омска от 21 июля 2023 г. по делу № 2-989/2023.

⁵ Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование: (Теорет. исслед.). Л.: Изд-во ЛГУ, 1985. С. 79.

⁶ См., например: Жеребкина Е. В. Локальные правовые акты как предмет судебного нормо-контроля // Арбитражный и гражданский процесс. 2022. № 11. С. 27–28.

⁷ См.: Самигуллин В. К. Локальные нормы и их виды // Правоведение. 1976. № 2. С. 39; Тарасова В. А. Понятие и предмет локальных норм права // Правоведение. 1968. № 4. С. 91.

⁸ Конституция Российской Федерации: принятая всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. (с изменениями, одобренными в ходе общерос. голосования 1 июля 2020 г.).

⁹ См, например: Кудрин А. С. К вопросу о понятии социальной власти в общественных отношениях, входящих в предмет трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 7–9; Садеков И. Р. Некоторые аспекты определения пределов хозяйствской власти при осуществлении работодательского контроля // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 3. С. 17–20.

С учетом сказанного представляется допустимым говорить о публично-правовых началах института дисциплины труда в той мере, в какой государство сохраняет за собой исключительную компетенцию по формированию понятия дисциплинарного проступка, правил об оценке его тяжести, правил применения наказаний за него, ряда составов проступков и правил о компенсации (пределах) сумм возмещения ущерба от таких проступков. Причем в качестве системы общих правил для общественной организации труда государство находит сформированный им объем требований достаточным для обычной трудовой деятельности наряду с нормами уголовного, административного, гражданского и иных отраслей законодательства, содержащих ряд требований к поведению гражданина. Специальные правила для отдельных категорий работников могут быть приняты в виде уставов (положений) о дисциплине также федерального уровня.

Исторически латинское слово «публичный» (*publicus*) употреблялось в значении «относящийся к государству» либо существующий, предусмотренный «для всех, для общественной пользы»¹⁰. Применительно к институту дисциплины труда это подчинение правилам поведения, обязательное для всех работников, которых, принимая во внимание все возможные формы труда в Российской Федерации, подавляющее большинство.

Работники и работодатели как налогоплательщики и участники рынка труда, отношений по рациональному распределению и использованию трудовых ресурсов государства формируют такую систему управления ими, которая явно демонстрирует признаки наличия публичного интереса. Сказанное также может быть подтверждено положением части 2 статьи 1 ТК РФ, где утверждается, что основной задачей трудового законодательства является «создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства». Интересы государства, его публично-правовых территориальных образований, их органов власти и местного самоуправления, интересы общества и неопределенного круга лиц относят к сфере публичного управления¹¹, хотя сам термин не всем авторам представляется удачным¹². При этом нормативное регулирование, имеющее все признаки социального управления, выражает и закрепляет степень публично-правового вмешательства в те или иные группы общественных отношений, особенно когда речь идет об организации коллективных субъектов права, не вовлеченных в государственно-правовые отношения в качестве субъектов администрирования.

Дисциплина – это система правил, организующих отношения в любом коллективном субъекте права; она может именоваться по-разному и является частноправовым аналогом правопорядка как результата государственного (публичного) управления. Степень выраженности дисциплинарных требований или, напротив, их латент-

¹⁰ Дыдынски Ф. М. Латинско-русский словарь к источникам римского права. М.: Спарк, 1998. С. 450.

¹¹ См., например: Зеленцов А. Б., Немытина М. В. Публичные интересы и производные от них юридические конструкции // Вестник Российской университета дружбы народов. Серия: Юридические науки. 2018. Т. 22, № 4. С. 425–462; Павлова М. С. Законные и публичные интересы в административном судопроизводстве в России: проблемы толкования // Сравнительное конституционное обозрение. 2022. № 5. С. 63–77.

¹² Малинова А. Г. Публичные интересы: история, теория и аргументы против использования этого термина в российском законодательстве // Российский юридический журнал. 2023. № 1. С. 65–84.

ности связана исключительно с тем, какими особенностями обладает та или иная организация. Например, для государственной гражданской службы и семейного юридического бизнеса трех членов одной семьи вопросы организации внутреннего правопорядка решаются на качественно разном уровне.

Для дисциплины всегда характерны подчиненность регламентам, императивность правил, объективность установленных требований, притом что такие же свойства присущи требованиям в сфере применения норм об уголовной, административной, конституционной и корпоративной ответственности.

В меньшей мере дисциплинирующий характер санкций проявляется у ответственности компенсационного характера – трудоправовой материальной и гражданско-правовой имущественной, что дает основание отдельным ученым высказывать идею о том, что, к примеру, материальная ответственность работника – это не самостоятельный вид юридической ответственности, а система способов защиты нарушенных прав при совершении работником дисциплинарного, а работодателем – административного правонарушения или преступления. Тем не менее любая, даже компенсационная, ответственность имеет организующее государственное начало – по причине того, что само ее применение либо споры относительно ее применения подлежат рассмотрению в органах власти. За этим правилом стоит общеправовой принцип запрещения дискриминации или, иначе, принцип равенства юридических прав и обязанностей.

Кроме того, государство имеет признаки публичного юридического лица, в связи с чем оно, наряду с ролью социального арбитра, решает собственные задачи организации и сохранения целостности, власти, собственности, ресурсов и репутации. Следовательно, для административной и уголовной ответственности характерна аналогия с корпоративной дисциплиной, что соединяет все эти виды требований к поведению граждан, в том числе в производственной среде при выполнении трудовых обязанностей, соблюдении требований охраны труда и промышленной безопасности. Сказанным обусловлено взаимопроникновение составов административной и уголовной ответственности в дисциплину труда работников и совпадение многих составов дисциплинарных проступков с признаками публично-правовых составов правонарушений. Например, запрет появления на работе в состоянии опьянения любого вида и одновременное допустимое привлечение работника к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный в таком состоянии, есть результат публично-правового вмешательства в деятельность любого работодателя, который не может в этой связи разрешить или хотя бы игнорировать появление работника в таком состоянии, исходя как из интересов работников, в том числе самого правонарушителя, так и из публично-правовых интересов сохранения трудовых ресурсов и искоренения общественно-вредных форм поведения.

В качестве общего вывода возможно заключить, что дисциплина – это краеугольный камень общественной организации труда, а управление сферой труда – это совокупность публично-правовых предписаний, допускающих в определенной мере свободу локально-договорного регулирования. Будучи основой построения системы трудового законодательства, дисциплина труда формируется нормами различных институтов отрасли, а также выходит за ее пределы в силу своей межотраслевой и в значительной мере публично-правовой природы. Трудовой распорядок, дополняя по необходимости общие положения о дисциплине труда, имеет частноправовые чер-

ты, но, ориентируясь в целом на императивное соблюдение требований о дисциплинарном поведении, также не проявляет себя как полностью частноправовой механизм. Управление как составная часть предметно-трудовых отношений обуславливает потребность общества в упорядочении взаимодействия трудовых ресурсов, работодателей и государства, чем придает публично-правовые черты всем уровням управления, включая локально-договорный. Однако в силу значительной специфики последнего для него необходимы либо собственные санкции, учитывающие меньшую тяжесть дисциплинарных проступков с корпоративными составами (как это ранее было сделано при разграничении дисциплинарной ответственности работников и иных мер дисциплинарного воздействия), либо самостоятельный вид основания расторжения трудового договора (например, новый, вернее, хорошо забытый старый пункт 5.1 части 1 статьи 81 ТК РФ – систематическое неисполнение работником правил внутреннего трудового распорядка, трудового или коллективного договора при сохранении неоднократности в пункте 5 для публично окрашенных нарушений, входящих в систему дисциплины труда). Не исключено, что выявленное в постановлении Конституционного Суда РФ от 15 июня 2023 г. № 32-П «По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е. В. Царегородской» несоответствие – это повод для пересмотра не только положений о материальном стимулировании работников, но и требований к организации внутреннего распорядка, так как ставшая обыденностью прямая взаимозависимость дисциплинарного поведения работников и оплаты их труда требует соответствующего публично-правового вмешательства и формирования новых норм о допустимых пределах снижения оплаты в зависимости от поведения работника в процессе исполнения им трудовых обязанностей. Части 3 статьи 155 ТК РФ в ее существующем виде в соотношении со статьей 135 ТК РФ, в силу неясности и пробельности их обеих, для эффективного правоприменения очевидно недостаточно.

В силу сказанного статью 189 ТК РФ можно было бы предложить изложить в следующей редакции: «Дисциплина труда – обязательное для всех работников в период действия заключенных с ними трудовых договоров подчинение правилам поведения, определенным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, уставами (положениями) о дисциплине. Допускается установление дополнительных требований к поведению работников (трудового распорядка) коллективным и/или трудовым договором, локальными нормативными актами в целях повышения эффективности совместной трудовой деятельности и конкретизации форм и способов исполнения работниками своих обязанностей. Правила внутреннего трудового распорядка – принимаемый работодателем локальный нормативный акт, регламентирующий, в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами, особенности порядка заключения, изменения и прекращения трудового договора у данного работодателя; дополнительные требования к поведению работников в процессе исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору; условия нахождения на территории работодателя во внебиржевое время; режим работы, время отдыха; применяемые к работникам меры поощрения; иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя, не отнесенные к содержанию иных локальных нормативных актов. При отсутствии правил внутреннего трудового распорядка соответствующие положения могут быть внесены в трудовые договоры с работниками».

Библиографический список

- Абрамова А. А. Дисциплина труда в СССР.* М.: Изд-во Моск. ун-та, 1961.
- Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование: (Теорет. исслед.).* Л.: Изд-во ЛГУ, 1985.
- Дыдынинский Ф. М. Латинско-русский словарь к источникам римского права.* М.: Спарт, 1998.
- Жеребкина Е. В. Локальные правовые акты как предмет судебного нормоконтроля // Арбитражный и гражданский процесс.* 2022. № 11. С. 26–29. DOI: 10.18572/1812-383X-2022-11-26-29.
- Зеленцов А. Б., Немытина М. В. Публичные интересы и производные от них юридические конструкции // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Юридические науки.* 2018. Т. 22, № 4. С. 425–462. DOI: 10.22363/2313-2337-2018-22-4-425-462.
- Кудрин А. С. К вопросу о понятии социальной власти в общественных отношениях, входящих в предмет трудового права // Трудовое право в России и за рубежом.* 2015. № 4. С. 7–9.
- Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 3: Трудовой договор / [С. П. Басалаева и др.]; под общ. ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова, А. С. Пашкова.* СПб.: Юрид. центр Пресс, 2007.
- Липинский Д. А. О некоторых проблемах системы юридической ответственности // Право и политика.* 2004. № 12. С. 22–30.
- Липинский Д. А., Мусаткина А. А. Система права и система юридической ответственности: некоторые проблемы взаимосвязей и соотношения // Право и политика.* 2019. № 9. С. 29–47. DOI: 10.7256/2454-0706.2019.9.30581.
- Малинова А. Г. Публичные интересы: история, теория и аргументы против использования этого термина в российском законодательстве // Российский юридический журнал.* 2023. № 1. С. 65–84. DOI: 10.34076/20713797_2023_1_65.
- Павлова М. С. Законные и публичные интересы в административном судопроизводстве в России: проблемы толкования // Сравнительное конституционное обозрение.* 2022. № 5. С. 63–77. DOI: 10.21128/1812-7126-2022-5-63-77.
- Садеков И. Р. Некоторые аспекты определения пределов хозяйствской власти при осуществлении работодательского контроля // Трудовое право в России и за рубежом.* 2022. № 3. С. 17–20. DOI: 10.18572/2221-3295-2022-3-17-20.
- Самигуллин В. К. Локальные нормы и их виды // Правоведение.* 1976. № 2. С. 38–43.
- Тарасова В. А. Понятие и предмет локальных норм права // Правоведение.* 1968. № 4. С. 93–97.

Информация для цитирования

- Драчук М. А. Еще раз к вопросу о содержании понятия дисциплины труда и ее публичных началах // Ex jure.* 2025. № 3. С. 103–112. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-103-112
- Drachuk M. A. Once again to the Question of the Content of Labor Discipline as a Concept and Its Public Essence. Ex jure.* 2025. № 3. Pp. 103–112. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-103-112