

РАБОТОДАТЕЛЬ, РАСПРОСТРАНИВШИЙ СВЕДЕНИЯ О ДИСЦИПЛИНАРНОМ ПРОСТУПКЕ, ОБЯЗАН ОПРОВЕРГНУТЬ ИХ ПРИ ОТМЕНЕ ПРИКАЗА СУДОМ

Постановление Конституционного Суда РФ от 21.07.2023 N 44-П



КС РФ вынес постановление по делу о проверке конституционности [п. 1 ст. 152](#) ГК РФ, предусматривающего право гражданина требовать в суде опровержения порочащих его честь, достоинство или деловую репутацию сведений. Сотрудницу вуза привлекли к дисциплинарной ответственности за прогул. Информацию об этом довели до сведения коллег и студентов, разместив сообщение на стенде. Позже женщине удалось оспорить приказ работодателя из-за отсутствия доказательств совершения ею проступка. Также она попыталась через суд обязать вуз опровергнуть распространенные сведения, но ей отказали. Тогда она обратилась в КС РФ и попыталась оспорить конституционность [пункта 1 ст. 152](#) ГК РФ.

КС РФ пришел к выводу о том, что [пункт 1 ст. 152](#) ГК РФ не противоречит Конституции РФ, но указал на следующее. Если приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности признан незаконным, то содержащиеся в нем и распространенные сведения о совершении работником дисциплинарного проступка, являющиеся порочащими честь, достоинство или деловую репутацию работника, резюмируются не соответствующими действительности с момента его издания.

Это предполагает возложение судом на работодателя, если он уклоняется от действий по опровержению содержащихся в таком приказе сведений или осуществляет опровержение способом, не позволяющим в полной мере восстановить доброе имя работника, по требованию работника обязанности распространить тем же способом, которым распространены сведения о привлечении работника к дисциплинарной ответственности (или аналогичным, но во всяком случае таким же по охвату аудитории и по доступности такой информации способом), информацию об отмене судом этого решения, чтобы из нее было очевидно, что сведения о совершении работником дисциплинарного проступка не соответствуют действительности.

Опровержение работодателем указанных сведений не исключает принятия иных мер, направленных на восстановление чести, достоинства и деловой репутации работника, в том числе возмещения потерпевшему убытков и компенсации причиненного ему морального вреда.