

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
«Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)»  
Юридический институт  
Кафедра «Кафедра трудового, социального права и правоповедения»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой ТСПиП

\_\_\_\_\_ Г.Х. Шафикова

\_\_\_\_\_ 2019г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

ЮУрГУ – 40.03.01.2015. Ю-433

Научный руководитель выпускной квалификационной работы  
Шафикова Галия Ханнановна,  
доцент, к.ю.н.

\_\_\_\_\_ 2019г.

Автор выпускной квалификационной работы  
Иванов Денис Игоревич

\_\_\_\_\_ 2019г.

Нормоконтролер  
Филиппова Эльвира Маисовна,  
доцент кафедры

\_\_\_\_\_ 2019г.

Челябинск 2019

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	2
Глава 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ.....	5
Глава 2 КЛАССИФИКАЦИЯ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЯ В СФЕРЕ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДА	
2.1 Цели, функции и признаки юридической ответственности в сфере труда.....	15
2.2 Дисциплинарная и материальная ответственность в трудовом праве.....	21
2.3 Гражданско-правовая ответственность за нарушение трудового законодательства.....	52
2.4 Административно-правовая ответственность и основания ее возникновения за нарушение трудового законодательства.....	63
2.5 Уголовная ответственность сторон за нарушения в сфере трудовых отношений.....	77
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	85
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	95

## ВВЕДЕНИЕ

Трудовое право в Российской Федерации занимает одно из важнейших мест в жизни общества и государства, так как оно решает вопросы, касающиеся всего трудоспособного населения нашей страны и не только в сфере трудовых отношений. Нормы трудового права регулируют отношения, которые возникают в процессе трудовой деятельности между работником и работодателем.

В настоящее время в связи с изменившимися экономическими и политическими условиями жизни возникла необходимость в новом подходе к пониманию правонарушений и юридической ответственности в сфере труда.

Актуальность темы, исследуемой в настоящей работе, определяется недостаточным раскрытием нюансов и особенностей трудовых правоотношений в области ответственности по трудовому законодательству России. Практика показывает, что ответственность возникает в таких организациях и между теми субъектами, в которых вопросам разьяснения особенностей и нюансов данного института находился на одной из последних позиций или отсутствовал полностью. Все изложенное выше определяет необходимость теоретических и практических исследований в рассматриваемой сфере.

Вопросы юридической ответственности применительно к сфере трудового права в разное время и в разном объеме были исследованы в трудах А.А. Абрамовой, Н.Г. Александрова, С.С. Алексеева, С.Н. Братуся, К.П. Горшенина, К.Н. Гусова, И. К. Дмитриевой, В.В. Ершова, Е.А. Ершовой, С.А. Иванова, С.С. Каринского, А.М. Куренного, Ф.М. Левиант, В.М. Лебедева, Р.З. Лившица, А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, М.Н. Марченко, В.И. Никитинского, Ю.П. Орловского, А.С. Пашкова, Ю.Н. Полетаева, В.Н. Смирнова, О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Л.А. Сыроватской, В.Н. Толкуновой, Е.Б. Хохлова, Л.С. Таля, Л.С. Явича и многих других известных в юридической науке ученых.

Объект исследования в работе выступает круг правоотношений, складывающихся в сфере реализации юридической ответственности в области трудового права.

Предметом исследования является нормативное правовое регулирование ответственности в сфере трудового законодательства России.

Целью настоящей работы является исследование понятия и специфики юридической ответственности в трудовом законодательстве РФ. В настоящем исследовании, в силу ограниченности его объема, невозможен детальный анализ всех видов юридической ответственности, поэтому автор уделяет больше внимания некоторым из них, в частности административной и уголовной, в то время такие виды ответственности как гражданско-правовая, материальная и дисциплинарная исследованы в качестве общего обзора.

Достижение цели исследования предполагает решение следующих взаимосвязанных задач:

1. рассмотреть понятие и сущность юридической ответственности;
2. раскрыть цели, функции, и признаки юридической ответственности;
3. рассмотреть виды юридической ответственности;
4. проанализировать особенности гражданско-правовой ответственности и оснований ее возникновения;
5. исследовать вопросы административно-правовой ответственности и оснований ее возникновения;
6. раскрыть специфику дисциплинарной и материальной ответственности и оснований ее возникновения;
7. определить уголовную ответственность сторон за нарушения в сфере трудовых отношений.

Методологическую основу работы составляют современные методы теории познания, включая: исторический, сравнительно-правовой, логико-юридический, системно-структурный, формально-логический и другие.

Нормативную базу исследования составили международные правовые акты, Конституция РФ, федеральные законы, отраслевое законодательство. В работе также использованы разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, постановления судебных коллегий субъектов Российской Федерации, комплексные нормативные акты, регулирующие вопросы ответственности за нарушение трудового законодательства.

Основные теоретические и практические выводы и рекомендации могут быть использованы в нормотворческом и правоприменительном процессах в целях дальнейшего совершенствования трудового законодательства России и повышения его эффективности соответствующими органами государственной власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. Кроме того, материалы работы могут быть использованы для последующих научных исследований в данной области, в процессе преподавания трудового права России.

Структура работы продиктована целями и задачами исследования и включает в себя: введение, основную часть, состоящую из двух глав, объединяющих шесть параграфов, заключение, библиографический список.

## ГЛАВА 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ

Ответственность, предусмотренная за нарушения в сфере трудовых отношений, является, прежде всего, юридической, и потому включает в себя все общие признаки, которые характеризуют ее как правовую. Вместе с тем этой ответственности присущ ряд особенностей, отличающих ее от уголовной, административной гражданско-правовой и других видов ответственности.

Выявить и проанализировать специфические признаки ответственности трудового права возможно, раскрыв общие признаки юридической ответственности, ее понятия.

Для теории права понятие юридической ответственности является одним из фундаментальных, т.к. имеет привязку практически ко всем отношениям так или иначе связанными с областью права. В Российской Федерации, поставившей курс на построение правового государства, которое «предполагает связанность государства правом и законом, подчинение всех без исключения субъектов права правовым нормам»<sup>1</sup>, эффективное осуществление юридической ответственности является показателем развития демократичности осуществления общественного порядка, защиты, контроля и социальных отношений, а также важной государственной мерой предпринимаемой для защиты интересов государства, индивида и общества. Сама по себе юридическая ответственность является разновидностью ответственности социальной, которая проявляется во всех сферах жизни людей.

Дать чёткое определение юридической ответственности, к сожалению, не представляется возможным, в связи с тем, что на сегодняшний день

---

<sup>1</sup>Чернова Э.Р. Правовой нигилизм как проблема российского правосознания // Вестник экономики, права и социологии. 2018. № 1. С. 147.

сложилось слишком много мнений авторитетных правоведов. Некоторые из них считают, что юридическая ответственность является правовым инструментом наказания лица за совершение правонарушения, а другие считают, что юридическая ответственность - это та мера, под угрозой которой мы имеем возможность свободно действовать, зная, что наши права и свободы защищаются государством под угрозой наказания<sup>1</sup>.

Научная проблематика юридической ответственности была и остаётся на сегодняшний день дискуссионной. Споры, связанные с природой этого явления, обусловлены особенностями не только юридического, но и философского, методологического позиционирования оппонентов. Наиболее убедительными выглядят трактовки юридической ответственности как особого рода (охранительной) обязанности правонарушителя. В рамках такого подхода юридическая ответственность может быть определена как обязанность правонарушителя совершить правомерно установленные действия или понести (претерпеть) правомерно назначенное наказание<sup>2</sup>. Также следует отметить, что в том случае, когда мы говорим о юридической ответственности как обязанности лица отвечать за свои поступки, то следует различать её объективные и субъективные предпосылки. В первом случае это обозначает, что она возможна в сфере правового регулирования, а в субъективном смысле, её наступление зависит от воли лица, так как без этого нет вины, а в том случае, если нет вины, то и сама по себе юридическая ответственность не наступает.

Общепринята точка зрения о том, что юридическая ответственность - это форма государственного принуждения. Под этим контекстом следует понимать, что меры государственного принуждения всегда налагаются от его имени, с соблюдением строго регламентированного порядка и только на то лицо, которое совершило правонарушение. В качестве меры могут налагаться

---

<sup>1</sup>Гусов К. Н., Полетаев, Ю. Н. Ответственность по российскому трудовому праву: науч.-практ. пособие. М.: Проспект, 2008. С. 16.

<sup>2</sup>Крусс В.Н. Конституционное правоупотребление и юридическая ответственность // Государство и право. 2007. №6. С. 16.

штрафы в различном размере. Как в учебной литературе, так и в журнальных статьях, существует немало мнений на счёт термина юридической ответственности. Следует обратить внимание на некоторые из них. Б. Т. Базылев говорил, что «юридическая ответственность - это особый охранительный институт в системе социалистического права, выполняющий функцию наказания правонарушителей»<sup>1</sup>.

По мнению С. С. Алексеева, «ответственность - государственное принуждение, выраженное в праве, выступает как внешнее воздействие на поведение, основанное на организованной силе государства и наличии у него «вещественных» орудий власти и направленное на внешнее безусловное (непреклонное) утверждение государственной воли»<sup>2</sup>.

«Юридическая ответственность - государственное принуждение к исполнению требований права, правоотношение, каждая из сторон которого обязана отвечать за свои поступки перед другой стороной, государством и обществом»<sup>3</sup>.

С широкой точки зрения понятие ответственности понимается как отношение индивида к социуму и государству, а также к отдельно взятым лицам, с позиции выполнения им требований закона, исполнения своих обязанностей, гражданского долга по отношению к государству, обществу и другим лицам. В узком смысле, юридическая ответственность понимается как реакция органов государственной власти за совершенное правонарушение. В данном значении юридическая ответственность понимается, как обязанность лица испытывать определенные законом лишения административного характера, за совершенные нарушения права. Из этого следует, что юридическая ответственность всегда является

---

<sup>1</sup>Базылев Б.Т. Юридическая ответственность (теоретические вопросы). Красноярск: Красноярский Университет, 1985. С. 11.

<sup>2</sup>Алексеев И.А. К вопросу о понятии ответственности в системе права // Государство и право. 2009. №2. С. 83.

<sup>3</sup>Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность: очерк теории. М.: Юридическая литература, 1976. С. 105.



следствием государственно-властного принуждения. Данное принуждение составляет содержание юридической ответственности<sup>1</sup>.

Государственное принуждение - это специальное воздействие на поведение индивида, основывающиеся на законном применении силы. Главной целью данного принуждения является исполнение норм права. Главной характерной особенностью данного принуждения заключается в его строгой правовой регламентации, и наличии правовых рамок<sup>2</sup>.

В правовой науке ответственность подразделяют на позитивную и негативную. Представители позитивной (перспективной) ответственности полагают, что она лежит на обязанном лице и в процессе выполнения своей обязанности, в том числе и при отсутствии правонарушения, т.е. позитивная ответственность понимается как долг, позитивная обязанность вытекающая из социальной, служебной и иной роли субъектов. Так, например, Б.Т. Базылев определяет позитивную ответственность как «связь, в рамках которой государство, действуя от имени общества, формулирует абстрактную обязанность всех субъектов исполнять конкретные юридические обязанности, а само выступает субъектом, имеющим право требовать исполнения этой обязанности»<sup>3</sup>.

Негативная (ретроспективная) юридическая ответственность возлагается уже за совершенное деяние (правонарушение). По мнению С. С. Алексеева, «юридическая ответственность входит составной частью в общую мораль-политическую ответственность и имеет только один ретроспективный аспект: неизбежность отчета за неисполнение обязанностей, претерпевание неблагоприятных последствий - реакции

---

<sup>1</sup>Теория государства и права: Учебник для юридических вузов. / Под ред. А.С. Пиголкина, Ю.А. Дмитриева. М.: Юрайт, 2015. С. 265.

<sup>2</sup>Мелехин А.В. Учебник с учебно-методическими материалами. Изд. 2-е, доп. и перераб. М.: Омега-Л, 2009. С. 64.

<sup>3</sup>Базылев Б.Т. Юридическая ответственность (теоретические вопросы). Красноярск: Красноярский Университет, 1985. С.21.

общества и государства на допущенные нарушения»<sup>1</sup>. Юридическая ответственность относится к негативной (ретроспективной) ответственности занимая особое место.

Юридическая ответственность связана с определенными лишениями, которые виновное лицо обязано претерпеть, они также всегда связаны с применением мер административного характера. Эта особенность отличает правовую ответственность от любой другой социальной ответственности.

Негативные последствия делятся на следующие виды:

1. личного характера: к примеру, запрет занимать определенные должности, выговор в трудовых отношениях;
2. имущественного характера: в уголовном праве - конфискация имущества, наложение штрафа, назначение пени в гражданском праве, в трудовом праве - материальная ответственность.

Одна из особенностей юридической ответственности - это ее карательное назначение. При чем, кара не является самой целью, а всего лишь средством воспитательного характера правонарушителя. Помимо наказания юридическая ответственность несет в себе правосановительную функцию, т.е. способствует восстановлению нарушенных прав и свобод личности и государства<sup>2</sup>.

Правовая ответственность тесно соприкасается с санкцией юридической нормы, выступает своего рода принудительно исполняемой обязанностью, которая возникает в связи с нарушением права и реализуется в определенном правоотношении.

В развитии ответственности нужно различать следующие стадии:

- а) возникновение юридической ответственности;
- б) выявление правонарушения;

---

<sup>1</sup>Алексеев И. А. К вопросу о понятии ответственности в системе права // Государство и право. 2009. №2. С. 81.

<sup>2</sup>Миронов Д.В. Юридическая ответственность: учеб. для вузов. М.: Новый Юрист, 2015. С. 432.

в) официальная оценка правонарушения как основание юридической ответственности в актах компетентных органов;

г) реализация юридической ответственности<sup>1</sup>.

Говоря о юридической ответственности как обязанности нести ответ, за уже содеянное правонарушение, следует различать ее объективные и субъективные предпосылки.

В объективном смысле это означает, что юридическая ответственность возможна в силу правового регулирования общественных отношений различными предписаниями, а в субъективном - свободы воли индивида, ибо без этого нет вины, без вины нет ответственности за противоправное деяние. Нельзя винить лицо, лишенное свободы воли. Нельзя невинного считать ответственным<sup>2</sup>.

Ответственность - сложная категория. В правовой науке нет общепринятого мнения о сущности юридической ответственности. Хотя в последнее время внимание ряда ученых было обращено на общетеоретический аспект данной проблемы (указывалось на необходимость выработки единого общего понятия для всех видов юридической ответственности), тем не менее, по вопросу о самом понятии юридической ответственности, т.е. основному, центральному вопросу проблемы все еще нет общепринятого мнения.

Так, одна группа ученых считает, что юридическая ответственность - это санкция за правонарушения. (О.С. Иоффе, Б.С. Антимонов - цивилисты; В.Г. Малов, И.А. Тищенко, Е.А. Кленов - трудовики). Указанные авторы отмечают сходство этих тесно связанных понятий и акцентируют внимание на следующем:

-все ли санкции (в 1 норме их может быть несколько) включают в себя ответственность или только часть санкций;

---

<sup>1</sup>Миронов Д.В. Указ. соч. С. 434.

<sup>2</sup>Теория государства и права: Учебник для юридических вузов. / Под ред. А.С. Пиголкина, Ю.А. Дмитриева. М.: Юрайт, 2015. С.367.

- является ли ответственностью принуждение к исполнению уже существующих обязательств.

Недостаток этой концепции, прежде всего, заключается если не в отождествлении санкции и юридической ответственности - двух самостоятельных хотя и тесно связанных понятий, то в отсутствии установления четкого их различия, в подмене вопроса о сущности правовой ответственности, ее месте в механизме правового регулирования, специфических признаках, лишь последствиями нарушения правовой нормы, установленным законодателем, т.е. в чем состоит санкция правовой нормы, всякая ли мера принуждения или неблагоприятное последствие несоблюдения правовой нормы является санкцией.

Вторая группа ученых пишут о юридической ответственности как обязанности отвечать за совершенное правонарушение. Эта точка зрения получила наибольшее распространение в уголовно-правовой литературе (Курляндский В.И., А.А. Пионтковский, Лейкина Н.С., Тархов В.А. и др.). Несмотря на различие в подходе к сущности юридической ответственности, в названных определениях выражается по существу 2 аспекта одного и того же общественного отношения.

Ответственность - это действительно обязанность правонарушителя ответить за содеянное. Причем ответить не только в смысле дать пояснение, отчет перед обществом и государством в отношении совершенного правонарушения, но и понести все последствия правонарушения, указанные в санкции правовой нормы. Но поскольку обязанность «ответить» включает и обязанность понести наказание или другие последствия неправомерного поведения, постольку этой обязанности соответствует правомочие юрисдикционных органов применить такие санкции к правонарушителю. Не связывать обязанность правонарушителя с корреспондирующим ей правомочием нельзя. В противном случае придется поступать так, как делает Я.М.Брайнин - возлагать на государство реализацию ответственности, т.е. обязанности правонарушителя. Однако, реализовать обязанность должно

лишь само обязанное лицо, а государство должно лишь применять санкции к правонарушителю.

Уязвимость концепции ответственность-обязанность, по мнению ее противников, в том, что обязанность лица существует вне зависимости от применения к нему санкции. Поэтому, лицо совершившее правонарушение считается несущим ответственность, хотя бы санкции к нему и не применялись.

В уголовном праве, где концепция ответственность-обязанность получила наибольшее распространение, ее противники считают возникновение уголовной ответственности и уголовно-правового отношения, в рамках которого она реализуется, до вступления обвинительного приговора в законную силу, противоречащим презумпции невиновности. Однако, более последовательным представляется мнение о возникновении уголовно-правовых отношений не между государством и лицом, подозреваемом в преступлении, а между государством и лицом, совершившим преступление. Если же по ошибке следственных и судебных органов будет привлечено к уголовной ответственности лицо, не совершившее преступления, то это означает, что оно является субъектом уголовно-правового отношения.

Третья группа ученых (Черданцев А.Ф., Шабуров А.С.) дают следующее определение юридической ответственности, которое по сути объединяет позиции вышеуказанных авторов: «Юридическая ответственность - специфическое правовое отношение между государством (в лице его компетентных органов) и правонарушителем, содержанием которого являются обязанность правонарушителя претерпеть меры государственного принудительного воздействия в форме определенных лишений и право компетентного государственного органа осуществлять это принуждение».

Цели юридической ответственности - конкретное проявление общих целей права. В качестве таковых выступают закрепление, регулирование и

охрана общественных отношений. Эти цели и обуславливают существование регулятивной и охранительной функции права.

Главными функциями юридической ответственности являются штрафная (карательная), как реакция государства на вред, причиненные правонарушителем, и это прежде всего реакция наказанием. Однако наказание правонарушителя не самоцель. Оно является также средством предупреждения (превенции) совершения новых нарушений. Следовательно, юридическая ответственность осуществляет и превентивную (предупредительную) функцию.

Для более полного уяснения сущности юридической ответственности важно определить принципы, на которых она базируется. Познание принципов ответственности позволяет правильно применять охранительные нормы разрешать дела при пробелах в праве, обеспечивать эффективность государственно-правового принуждения. В правовой науке различают следующие принципы юридической ответственности:

1. Принцип законности состоит в том, что ответственность возлагается только компетентным органом, только на основе закона, предусматривающие конкретные меры ответственности (юридическая обоснованность), только при наличии факта (правонарушения), предусмотренного законом (фактическая обоснованность) и только в процедуре, предусмотренной законом.

2. Принцип целесообразности заключается в том, что ответственность должна соответствовать целям, ради которых она установлена. Требование целесообразности не должно противоречить законности реализации ответственности.

Справедливость ответственности состоит в соразмерности, соответствии эквивалентности меры ответственности содеянному правонарушению. Принцип справедливости проявляется в презумпции невиновности по уголовным и административным делам, в презумпции

виновности по гражданским делам, недопустимости обратной силы закона, усиливающей ответственность.

3. Принцип неотвратимости ответственности требует, чтобы любое правонарушение влекло за собой ответственность. Осуществление этого требования необходимое условие превентивного действия ответственности и укреплении правопорядка.

Таким образом, юридическую ответственность можно представить как правовые отношения между правонарушителем и государством, представленным специализированными органами, которые возникли на основе совершенного правонарушения, и призваны наложить на него определенные неблагоприятные последствия и лишения, за нарушение норм права.

На наш взгляд, следует согласиться с определением, предложенным Черданцевым А.Ф., Шабуровым А.С, регламентирующим, что юридическая ответственность - специфическое правовое отношение между государством (в лице его компетентных органов) и правонарушителем, содержанием которого являются обязанность правонарушителя претерпеть меры государственного принудительное воздействия в форме определенных лишений и право компетентного государственного органа осуществлять это принуждение.

## ГЛАВА 2 КЛАССИФИКАЦИЯ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЯ В СФЕРЕ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДА

### 2.1 Цели, функции и признаки юридической ответственности в сфере труда

В каком бы аспекте не рассматривалась юридическая ответственность, ясно одно, каждый субъект правоотношений обязан соблюдать правовые нормы, обязан действовать правомерно.

Существуют разные виды ответственности такие как: политическая, юридическая, профессиональная, социальная, моральная и др. В качестве одного из критериев социальной ответственности берутся ролевые обязанности и социальные отношения, обуславливающие их. На основе частных критериев классификации ответственности, выделяются ее виды как уголовная, административная, гражданско-правовая и материальная, а также дисциплинарная.

В настоящее время трудовые правоотношения - отношения, урегулированными нормами трудового права, возникающие между работником и работодателем в процессе работы, являются неотъемлемой частью жизни каждого человека. Основные принципы организации трудовых правоотношений в Российской Федерации закреплены в Конституции РФ. Ст. 2 Трудового кодекса РФ<sup>1</sup>, расширяя ее положения, дает целый перечень основных принципов трудовых отношений, который в свою очередь не является исчерпывающим и может быть дополнен по соглашению сторон в трудовом договоре, а также локальными нормативными актами в сфере трудового права.

Вследствие нарушения данных прав и неисполнения обязанностей, вследствие нарушения законодательства о труде, возникает юридическая ответственность в области трудовых отношений, которая представляет собой

---

<sup>1</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.



обязанность работника или работодателя, нарушившего трудовое законодательство, нести ответственность друг перед другом, и перед государством.

Юридическая ответственность - это необходимая и самостоятельная «шестеренка» в механизме правового регулирования. Основанием для наступления юридической ответственности является совокупность определенных юридических и фактических обстоятельств.

Другими словами, юридическая ответственность, обладает следующим рядом необходимых для ее наступления признаков:

1. она опирается на административное принуждение, на особые органы государственной власти, это определенные правовыми нормами легально применяемые санкции;
2. юридическая ответственность наступает исключительно за совершение правонарушения и характеризуется социальным осуждением;
3. её выражение для правонарушителя заключается в отрицательных последствиях личного, финансового и имущественного характера;
4. она имеет свое выражение в форме процессуальных норм.

Все вышеперечисленные признаки являются обязательными для наступления юридической ответственности, отсутствие хотя бы одного из данных признаков говорит и об отсутствии юридической ответственности, что позволяет отличать ее от других категорий права.

Цели юридической ответственности с течением времени, постоянно претерпевали какие-либо изменения. На первобытнообщинном этапе развития цивилизации применяли изгнания из общины, в дальнейшем стали применять смертную казнь, затем сменилось на систему штрафов в пользу государства и так далее. Лейст говорил, что целью юридической ответственности является - «обеспечение законности, предупреждение и

пресечение правонарушений, максимально возможное устранение ущерба, причинённого обществу»<sup>1</sup>.

Цель юридической ответственности можно наиболее ярко раскрыть через её функции.

Функции юридической ответственности:

1. Обеспечительная. Юридическая ответственность обеспечивает нормальное действие механизма правового регулирования, будучи элементом правового регулирования, одним из юридических средств воздействия на регулируемые общественные отношения.

2. Охранительная. Юридическая ответственность - средство охраны, защиты установленного в государстве правопорядка.

3. Карательная (штрафная). Предполагает наказание виновного лица за совершённое правонарушение.

4. Восстановительная (компенсационная). Юридическая ответственность (имущественная) предполагает восстановление нарушенного имущественного субъективного права путем возмещения причиненного ущерба, являющегося следствием данного правонарушения.

5. Воспитательная. Юридическая ответственность способствует формированию у людей мотивов правомерного поведения.

Принципы юридической ответственности - это исходные начала, на основе которых осуществляются привлечение правонарушителя к юридической ответственности, применение к нему мер наказания и компенсация причиненного вреда. Другими словами - это основополагающие идеи, которых следует придерживаться при возложении юридической ответственности.

В принципах юридической ответственности отражается ее сущность и социальное назначение в обществе. Большинство из принципов юридической ответственности закреплены законодательно, причем не опосредованно, а наличием специальной статьи.

---

<sup>1</sup>Юридическая энциклопедия / Под ред. М. Ю. Тихомирова. М.: ЛексЭст, 1999. С. 503.

В юридической литературе перечисляются и даются характеристики различного количества принципов юридической ответственности, кроме того, имеют различия и в названиях одних и тех же принципов. И все же после детального анализа можно выделить несколько основных принципов. Порядок рассмотрения этих принципов не следует считать ранжированием по значимости, каждый из принципов достаточно важен и умаление важности любого из них будет серьезной ошибкой.

К основным принципам юридической ответственности в Российской Федерации, которые отражены и в нормах международного законодательства, можно отнести следующие.

1. Ответственность лишь за деяния, являющиеся противоправными. Данный принцип, главным образом, обращен к законодателю и затрагивает деятельность правоприменителя. Принцип справедливости охватывает своим содержанием следующие требования:

1. нельзя за проступки устанавливать уголовные наказания;
2. недопустимо вводить меры наказания и взыскания, унижающие человеческое достоинство;
3. закон, устанавливающий ответственность или усиливающий ее, не может иметь обратной силы;
4. за одно правонарушение возможно лишь одно юридическое наказание;
5. характер ответственности должен соответствовать тяжести совершенного правонарушения.

2. Принцип законности состоит в том, что юридическая ответственность:

1. может иметь место лишь за те деяния, которые предусмотрены законом;
2. должна применяться в строгом соответствии с процедурно-процессуальными требованиями;

3. предполагает обоснованное применение, т. е. факт совершения конкретного правонарушения должен быть установлен как объективная истина.

3. Главное назначение и направленность презумпции невиновности заключается в обеспечении: процессуального содержания органов и лиц, ведущих процесс, в отношении обвиняемого (подозреваемого, подсудимого); всестороннее, полное и объективное исследование обстоятельств дела; исключение обвинительного уклона; строгое следование закону. При этом должен строго соблюдаться принцип презумпции невиновности.

4. Принцип целесообразности означает соответствие избираемой в отношении нарушителя меры воздействия целям юридической ответственности. Данный принцип предполагает:

1. индивидуализацию государственно-принудительных мер в зависимости от тяжести совершенного правонарушения, личностных свойств правонарушителя;

2. возможность смягчения и даже отказа от применения мер ответственности в случае, если ее цели могут быть достигнуты иным путем.

3. Принцип неотвратимости наказания предполагает:

4. ни одно правонарушение не должно остаться «незамеченным» для государства;

5. быстрое и оперативное применение мер ответственности за совершение правонарушения;

6. высокий уровень профессионализма сотрудников правоохранительных органов.

5. Следующий принцип - принцип гуманизма, который отражен в статье 7 УК РФ «Уголовное законодательство Российской Федерации обеспечивает безопасность человека. Наказание и иные меры уголовно-правового характера, применяемые к лицу, совершившему преступление, не могут иметь своей целью причинение физических страданий или унижение человеческого достоинства».

В сфере трудовых отношений за нарушения норм трудового законодательства наступает административная ответственность. Согласно статьи 5.27. КоАП РФ «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц, на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также на юридических лиц»<sup>1</sup>. Административная ответственность - это мера государственного принуждения в виде административного наказания за совершение административного правонарушения. К административным правонарушениям в сфере труда относятся: уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, невыплата или неполная выплата в установленный срок.

Одним из видов юридической ответственности в сфере нарушения трудовой дисциплины является дисциплинарная ответственность работников. Данный вид ответственности представляет собой обязанность работника понести взыскание, предусмотренное нормами трудового права, за виновное противоправное поведение. Для привлечения к дисциплинарной ответственности основанием следует дисциплинарный проступок.

На ряду с административной и дисциплинарной ответственности, в трудовом законодательстве есть еще один вид – материальная ответственность. Исходя из действующего законодательства работник, обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

---

<sup>1</sup>Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ // Российская газета. 31.12.2001. № 256.

Помимо перечисленных, за нарушения трудового законодательства наступает уголовная и гражданская ответственность, которые будут подробно рассмотрены в следующей главе работы.

Таким образом, юридическая ответственность занимает одно из центральных мест в общей теории права. Формирование теории юридической ответственности имеет большое научное и практическое значение. В связи с государством и обществом юридическая ответственность является одной из существенных сторон. Она служит гарантией личности безопасно достигать желаемого. Законность и правопорядок, реализация прав и свобод человека и гражданина, главное в правовом государстве.

В проблемах юридической ответственности в контексте трудовых правоотношений преобладает социально важный характер, что позволяет предложить дифференциацию юридической ответственности, и выделить ее как вид социальной ответственности: трудовую ответственность. Что позволит более полно и глубоко разобрать социальную природу юридической ответственности, как особого вида социальной ответственности в контексте взаимоотношений личности, иных субъектов трудовых отношений.

## 2.2. Дисциплинарная и материальная ответственность в трудовом праве

В настоящем параграфе будет рассмотрена трудовая ответственность. В юридической литературе данный вид ответственности принято разделять на материальную и дисциплинарную ответственность. В целях логической систематизации материала мы исследуем эти виды ответственности по отдельности.

### 1. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве.

В теоретической базе Российского права принято выделять 5 видов юридической ответственности: уголовную, административную, гражданско-правовую, материальную, и дисциплинарную. При этом надо отметить, что

дисциплинарная ответственность является весьма осложненной системой, которая включает в себя следующие элементы:

1. ответственность работников непосредственно по правилам внутреннего трудового распорядка; ответственность в порядке подчиненности; по специальным уставам и положениям (например, артели старателей, коллегии адвокатов и т. д.);
2. ответственность военнослужащих, а также работников иных силовых структур РФ, где устанавливается дисциплина применительно к воинской системе;
3. ответственность лиц, отбывающих уголовное наказание;
4. ответственность лиц, не достигших совершеннолетия, которые находятся в специализированных учебно-воспитательных учреждениях.

Нужно обозначить, что во многих учебных изданиях по курсу «Теория государства и права» дисциплинарная ответственность рассматривается достаточно ограниченно и сводится исключительно к тем дисциплинарным взысканиям, которые предусматриваются трудовым законодательством, что в определенной мере искажает общетеоретический подход исследования, как видов, так и подвидов юридической ответственности в целом<sup>1</sup>.

Кроме того, в законодательстве РФ нет единого правового акта, который устанавливал бы основные гарантии и правила дисциплинарной ответственности, охватывающие практически все ее виды.

Наше исследование посвящено дисциплинарной ответственности в трудовом праве. Необходимо отметить, что она определяется по общему правилу в ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации и напрямую находится в зависимости от дисциплины труда. В частности, в ст. 189 ТК РФ было установлено, что дисциплина труда - есть обязательное для всех работников подчинение определенным нормам поведения. При всем этом

---

<sup>1</sup>Мурашкин С.А. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве. М.: Юрайт, 2018. С. 558.

работодатель обязан создавать такие условия, которые необходимы для соблюдения работниками трудовой дисциплины.

Необходимо также обратить свое внимание на то, что в качестве одного из успешных факторов воспитания выступает дисциплина труда и повышение ответственности работников за исполнение ими служебных обязанностей. При этом значимым и необходимым условием любой организации труда является трудовая дисциплина. При заключении трудового договора, стороны должны согласовать выполнение определенного рода работы в соответствии специальности, квалификации, опытом работы и должностью с соблюдением правил внутреннего распорядка труда в организации. В связи с данным условием, администрация в обязательном порядке должна ознакомить сотрудника с правилами внутреннего распорядка труда на предприятии, учреждении или организации, а также провести инструктаж по технике безопасности и охране труда, пожарной безопасности, закрепить за сотрудником конкретное рабочее место и обеспечить необходимыми для работы средствами, материалами и инструментами<sup>1</sup>. Иначе говоря, работодатель либо уполномоченный им орган обязан правильно организовать работу подчиненных.

В свою очередь, дисциплина труда подразумевает добросовестное выполнение работником возложенных на него обязанностей как трудовым, так и иным законодательством.

Можно выделить несколько подходов к пониманию дисциплины труда. Во-первых, это не только своевременное прибытие на свое рабочее место и убытие с него только по окончании рабочего дня, но также еще и рациональное и действенное использование рабочего времени, бережное отношение к материальным ценностям, экономия производственных ресурсов и так далее.

---

<sup>1</sup>Караваяев А.Н. Особенности дисциплинарной ответственности в трудовых отношениях. М.: Юрайт, 2018. С. 153.



Во-вторых, достаточно значимым фактором укрепления дисциплины работников выступает умение работать, интенсивность труда, наилучшая ее организация.

В-третьих, это высокая эффективность трудовой деятельности, что в свою очередь требует постоянного повышения указанной эффективности.

В-четвертых, это следствие и показатель морально-нравственного воспитания. Дисциплина труда при этом отражается в удовлетворении работника результатами своей трудовой деятельности<sup>1</sup>.

Поэтому контроль над выполнением обязанностей в процессе осуществления работы заключается в четкой организации производства, что находит свое проявление в морально-нравственной системе.

С точки зрения В.В.Суховой и М.Г. Черниковой, обязанности работников направлены непосредственно на обеспечение установленного трудового процесса, в первую очередь на выполнение трудовой функции, а основной целью при этом является обеспечение ее выполнения в соответствии с определенным в организации внутренним трудовым распорядком работ, возложенных на них руководителями и принятыми ими по трудовому договору в общем процессе труда<sup>2</sup>. Они рассматривают дисциплину труда с трех сторон:

1. как порядок. В этом понятии дисциплина выступает в качестве объективного права;
2. в качестве объединения трудовых обязанностей по трудовым правоотношениям. В этом отношении трудовая дисциплина выступает в качестве субъективного долга;
3. в качестве обязательного для всех членов трудового коллектива это подчинение установленному порядку работы. Дисциплина труда в

---

<sup>1</sup>Чупайда А.М., Варлахова Ю.Б., Бугаев А.Е. Дисциплинарная ответственность как вид юридической ответственности в трудовых отношениях // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. 2017. №2. С. 38.

<sup>2</sup>Сухова В.В., Черникова М.Г. Дисциплинарная ответственность за трудовые правонарушения. М.: Юрайт, 2017. С. 301.

данном определении может быть охарактеризована как дисциплинированность, то есть наличие у работника необходимых положительных моральных качеств.

Содержание порядка дисциплины труда названный исследователь определяет в качестве комплекса всех обязанностей сотрудников и работодателей в трудовых правоотношениях.

Нарушение вышеуказанных, а также других обязанностей, закрепленных в ТК РФ, влечет за собой ряд неблагоприятных последствий, а если быть точными, то дисциплинарную ответственность. Длительное время в сфере трудового права большое внимание уделялось в первую очередь именно ответственности за совершенное правонарушение в сфере трудовых правоотношений, то есть отрицательной (или ретроспективной) ответственности. При этом важно отметить, что понятие «юридическая ответственность» непосредственно связано с государственным принуждением, применяемым к правонарушителю. Так как поведение человека имеет две разновидности - то есть социально полезное и социально вредное, то и ответственность рассматривается в двух аспектах - позитивная и отрицательная (ретроспективная и перспективная).

Можно отметить, что рассматриваемая ответственность, как работника, так и работодателя наступает непосредственно с момента возникновения трудовых правоотношений, а продолжается до их прекращения и при этом служит гарантией нормального функционирования последних в учреждениях, предприятиях, и организациях.

Негативная (то есть ретроспективная) ответственность традиционно наступает за совершенные действия. Данная обязанность работника воспринимать неблагоприятные последствия, а также потери личного, организационного и материального характера в сфере трудовых правоотношений.

Подобного рода подход отражает правовую природу юридической ответственности именно в общепринятом ее понимании, а ее основой является принуждение.

При должном исполнении отдельным работником своих основных трудовых обязанностей нет каких-либо оснований для принудительного возложения на него дополнительных обязанностей.

Далее остановим свое внимание на понятии «дисциплинарной ответственности» в качестве самостоятельного вида юридической ответственности. Можно предположить, что дисциплинарная ответственность характеризуется наличием такого основания, как дисциплинарный проступок, а также особых санкций - как дисциплинарных взысканий, так и субъекта дисциплинарного проступка.

Как отмечает Л. А. Сыроватская, определение дисциплинарной ответственности содержит в себе, с одной стороны, то общее, что характеризует именно юридическую ответственность вообще, а с другой стороны - специфические признаки, которые отличают данный вид ответственности от других. Это обязанность работника ответить перед своим работодателем за совершенный им дисциплинарный проступок, а также понести меры взыскания, указанные в дисциплинарных санкциях ТК РФ<sup>1</sup>.

Дисциплинарная ответственность является, в первую очередь, некой реакцией, заключающейся в применении дисциплинарной санкции к работникам, нарушившим возложенные на них трудовые обязанности. Возложить данную обязанность на работника - это значит применить к правонарушителю трудового обязательства неблагоприятные последствия, которые указаны в санкции. При этом конечным результатом ответственности выступает наступление для виновного предусматриваемых последствий.

---

<sup>1</sup>Сыроватская, Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М.: Юрид. лит., 1990. С.40.

Важно уточнить, что такие понятия, как «дисциплинарная ответственность» и «дисциплинарная санкция» являются различными, хотя в определенных позициях они и совпадают. Так, например, дисциплинарная ответственность - это мера административно-правового воздействия на тех лиц, которые намеренно не исполняют или недобросовестно исполняют свои трудовые обязанности. Она наступает непосредственно за дисциплинарные проступки, то есть за противоправное неисполнение работником своих трудовых обязанностей. Притом для дисциплинарного проступка, который влечет за собой такого рода ответственность, вовсе не обязательны определенные последствия, которых может вовсе и не быть. Достаточно только нарушения внутреннего трудового распорядка, например, невыполнение работником распоряжения работодателя (которое при этом было выполнено кем-то другим), употребление бранных слов на своем рабочем месте и не содержание его в должном порядке и т. п.

Основной целью дисциплинарного взыскания (санкции) выступает воспитание дисциплины труда как отдельно взятого сотрудника, так и всего коллектива. Основанием наступления дисциплинарной ответственности выступает дисциплинарный проступок, совершенный работником организации.

Дисциплинарный проступок в сфере трудовых правоотношений посягает на внутренний трудовой распорядок работодателя. Из этого следует, что дисциплинарный проступок представляет собой непосредственное нарушение трудовой дисциплины (например, опоздание на работу, прогул и др.). В соответствии со ст. 192 ТК РФ, это «есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей».

Дисциплинарный проступок, как и многие другие правонарушения, можно также описать как совокупность некоторых элементов, которые входят в состав последнего: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона. При этом в качестве субъекта дисциплинарного

проступка выступает физическое вменяемое лицо (то есть работник), вступившее в трудовые правоотношения, совершивший дисциплинарный проступок. Его объектом является внутренний трудовой распорядок, а именно, такая его составляющая, как трудовые обязанности. Субъективной стороной дисциплинарного проступка является вина, то есть психически обусловленное отношение работника к совершенным им действиям либо бездействию и их последствиям, выраженным в форме умысла либо неосторожности.

Его объективная сторона заключается в противоправном поведении субъекта, а также вредных последствий и причинной связи между ними. Противоправным при этом является действие, либо бездействие, противоречащее требованиям ТК РФ, а также локальных актов, приказов либо распоряжений работодателя, определяющих трудовые обязанности работника.

Чаще всего, согласно правилам внутреннего трудового распорядка, нарушение трудовой дисциплины считается виновное неисполнение либо ненадлежащее исполнение определенным работником возложенных на него трудовых обязанностей, то есть дисциплинарный проступок представляет собой виновное противоправное нарушение работником тех норм, которые регулируют его трудовые отношения с работодателем, за которое последним может быть применено дисциплинарное взыскание. Данная дефиниция построена через перечисления основных признаков, отвечающих определенному случаю правонарушения, на основании которой можно определить следующие признаки дисциплинарного проступка:

1. здесь можно рассматривать как действия, так и бездействие, непосредственно закрепленные в законе, а также как неисполнение, так и ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;
2. ответственность за дисциплинарный проступок наступает только при совершении виновных действий;

3. нарушение определенным работником своих трудовых обязанностей;

4. за совершение нарушения на виновного работника может быть возложено дисциплинарное взыскание.

Работодатель вправе применить одно из следующих дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарного проступка:

1. замечание;
2. выговор;
3. увольнение по соответствующим основаниям.

Так, например, Попкова Е.А. обратилась в суд с иском к Федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») о признании незаконным и отмене приказа о применении дисциплинарного взыскания. Поскольку факт совершения работником дисциплинарного проступка, а именно, ненадлежащее исполнение истцом по её вине возложенных на работника трудовых обязанностей, нашел свое подтверждение, предусмотренный порядок наложения этого взыскания работодателем соблюден, трудовые права истца нарушены не были, отсутствуют правовые основания к удовлетворению исковых требований о признании незаконным и отмене приказа о применении дисциплинарного взыскания. В удовлетворении иска Попковой Е. А. к Федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего образования «Челябинский государственный университет» о признании незаконным и отмене приказа о применении дисциплинарного взыскания было отказано<sup>1</sup>.

Несмотря на то, что в Трудовом Кодексе Российской Федерации содержится только три перечисленных вида дисциплинарных взысканий, на

---

<sup>1</sup>Решение Курчатовского районного суда от 15 ноября 2018 г. по делу № 2-4794/2018 // [электронный ресурс] <https://sudact.ru/regular/doc/МРО62GA0WqZ4/> (дата обращения 20.04.2019).

работника может быть наложен штраф за совершение дисциплинарного проступка. Другими словами, данный вид наказания не нашел законодательного закрепления в Трудовом Кодексе Российской Федерации, что и является одной из проблем применения дисциплинарной ответственности.

Данной проблематикой на протяжении длительного периода времени занимаются ряд авторов. Некоторые высказываются за введение самостоятельного вида дисциплинарного взыскания. Другие же напротив являются противниками введения штрафа как отдельного вида дисциплинарного взыскания. Например, Ю. И. Костюк считает, что легализация штрафа предоставит работодателю право воспользоваться данной мерой в своих интересах<sup>1</sup>. По его мнению, предложение о введение рассматриваемого вида дисциплинарного взыскания будет являться преждевременным до тех пор, пока не будет создан действенный правовой механизм обеспечения прав работников. Другая группа авторов высказывается за законодательное закрепление штрафа в Трудовом Кодексе Российской Федерации, но с некоторыми ограничениями. В качестве примера можно привести позицию И.А. Чужинова, которая заключается в том, что необходимо осуществить дифференцированное правовое регулирование применения штрафа. Также согласно его позиции, данный вид дисциплинарного взыскания может быть использован только в строго определенных случаях и в отношении лиц, достигших восемнадцати лет<sup>2</sup>.

Несмотря на то, что затронутая проблема рассматривалась в течение длительного времени в настоящее время данный вопрос остается дискуссионным.

Необходимо отметить, что если обратиться к российскому опыту регулирования трудовых отношений конца 19-начала 20 века, то можно

---

<sup>1</sup>Костюк К.И. Штраф: перспективы введения как вида дисциплинарного взыскания // Вестник науки и образования. 2018. №9. С. 82.

<sup>2</sup>Чужинов И.А. Проблемы применения дисциплинарных взысканий по законодательству РФ // Молодой ученый. 2015. № 7. С. 624.

заметить, что в названный период была законодательно закреплена система денежных взысканий. Данная система являлась не единственным средством поддержания трудовой дисциплины, но достаточно действенной. Следовательно, взяв за основу вышеупомянутый опыт трудовых отношений в Трудовом Кодексе Российской Федерации следует закрепить такой вид дисциплинарного взыскания, как штраф.

Таким образом, рассматриваемый вид санкции, возможно, будет представлять собой более действенный способ борьбы с дисциплинарными проступками по сравнению с замечанием или выговором. В связи с этим было бы целесообразно внести соответствующие изменения в ст. 192 ТК РФ, закрепив штраф в качестве дополнительного дисциплинарного взыскания, изложив это следующим образом: «Помимо замечания либо выговора по решению работодателя к работнику может быть применено дополнительное дисциплинарное взыскание в виде штрафа. Данное дополнительное дисциплинарное взыскание не может быть применено при увольнении по соответствующим основаниям».

Помимо этого, стоит отметить, что в случае закрепления данного вида наказания в Трудовом Кодексе Российской Федерации, необходимо будет обратить внимание на субъективные и объективные причины совершения дисциплинарного проступка, а также определить доказательную базу, в которой будут содержаться обоснования причины отсутствия работника на рабочем месте и зафиксировать данный перечень в локальных нормативных актах организации.

Рассматривая вопрос дисциплинарной ответственности в трудовом праве, нельзя обойти стороной специальную дисциплинарную ответственность. Специальная дисциплинарная ответственность - это вид дисциплинарной ответственности, устанавливаемый федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для определенных категорий работников в связи со спецификой их трудовых функций и повышенными требованиями к соблюдению ими своих обязанностей,



отличающийся от общей дисциплинарной ответственности особыми видами дисциплинарных взысканий, строгим определением круга лица, к которым могут применяться эти меры, а также кругом лиц и органов, наделенных властью применять соответствующие дисциплинарные взыскания, привлечение к которому возможно не только за дисциплинарные проступки, но и за приравненные к ним деяния, в том числе совершенные не в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Говоря о специальной дисциплинарной ответственности, необходимо сделать акцент на ответственности руководителя, как таковые оставшиеся категории не попадают в тему данного исследования.

Руководитель, как и остальные сотрудники организации, может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. Право работодателя привлекать работников к такой ответственности установлено ст. 22 ТК РФ. Основанием для привлечения руководителя к дисциплинарной ответственности может быть служебная (докладная) записка любого работника организации, представление должностного лица контролирующего органа либо решение учредителя.

Кроме этого, ст. 195 ТК РФ установлено право предъявления требования о привлечении руководителя к ответственности представительным органом работников. В этом случае работодатель обязан его рассмотреть, и, если факт нарушения подтвердится, применить к руководителю организации дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Основанием увольнения руководителя за дисциплинарный проступок могут стать нарушения, названные ст. 81 ТК РФ для всех работников и специально для руководителя. В числе оснований увольнения для руководителей организаций предусмотрены специальные основания. Так, трудовой договор может быть расторгнут в случаях:

1. принятия необоснованного решения руководителем организации, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 81 ТК РФ);
2. однократного грубого нарушения руководителем организации своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 ТК РФ);
3. предусмотренных трудовым договором с руководителем организации (п. 13 ст. 81 ТК РФ).

Первоначальной правовой основой специальной дисциплинарной ответственности выступают положения Трудового кодекса РФ, а именно ч. 5 ст. 189 ТК РФ, согласно которой для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами, и частично дублирующая ее ч. 2 ст. 192 ТК РФ, согласно которой федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены дисциплинарные взыскания, не указанные в Трудовом кодексе. Кроме этого, стоит учитывать норму ст. 330 ТК РФ, устанавливающую, что дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируется Трудовым кодексом, а также положениями (уставами) о дисциплине, если они установлены федеральными законами.

Все три приведенные нормы являются бланкетными и отсылают к неопределенному перечню нормативных правовых актов федерального уровня. Анализ данных актов позволяет разделить их на следующие категории:

1. акты, регулирующие специальную дисциплинарную ответственность сотрудников правоохранительных органов и отдельных служб;
2. акты, регулирующие специальную дисциплинарную ответственность судей;

3. акты, регулирующие специальную дисциплинарную ответственность государственных и муниципальных служащих;

4. акты, регулирующие специальную дисциплинарную ответственность работников отдельных отраслей экономики.

Большинство федеральных законов являются самодостаточными актами с точки зрения рассматриваемой темы, так как содержат необходимые положения о дисциплинарных взысканиях, основаниях и порядке их применения. Тем не менее, в этой группе актов есть ряд исключений.

Так, Кодекс торгового мореплавания РФ<sup>1</sup> не устанавливает специальных дисциплинарных взысканий, делая отсылку на то, что Трудовые отношения членов экипажа судна регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, принятыми в соответствии с ним другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящий Кодекс и уставы службы на судах, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями, коллективными договорами и трудовыми договорами. Особенностью регулирования трудовых отношений на судне, установленной Кодексом, является возможность наряду с основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя, установленными трудовым законодательством, расторгнуть трудовой договор с лицом, допущенным к работе на судне, в период, когда лицо считается подвергнутым наказанию за совершение административного правонарушения, связанного с потреблением наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, а также если указанное лицо не прошло в установленном порядке медицинский осмотр (ч. 5 ст. 57).

К числу особых федеральных законов в плане наличия бланкетных норм, регулирующих специальную дисциплинарную ответственность, ранее

---

<sup>1</sup>Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации от 30.04.1999 № 81-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Российская газета. 05.05.1999. № 85-86.

относился и ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»<sup>1</sup>, в ч. 1 ст. 26 которого содержалась норма, устанавливающая, что дисциплина труда работников железнодорожного транспорта общего пользования регулируется трудовым законодательством и утверждаемым федеральным законом Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта общего пользования. Однако Федеральным законом 20.12.2017 № 400-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части, касающейся регулирования трудовых отношений на морском и внутреннем водном транспорте, и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» она была признана утратившей силу<sup>2</sup>.

Особенностью Федерального закона «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно-опасные и ядерно-опасные производства и объекты в области использования атомной энергии», а также Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» (если не рассматривать взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции) является отсутствие собственного порядка применения установленных этими актами дисциплинарных взысканий. Их применение определяется Трудовым кодексом РФ. Кроме этого, в ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно-опасные и ядерно-опасные производства и объекты в области использования атомной энергии» устанавливается, что наряду со

---

<sup>1</sup>Федеральный закон «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» от 10.01.2003 N 17-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Российская газета. 18.01.2003. № 8.

<sup>2</sup>Трудовое право России: учебник / под ред. М. В. Преснякова, С. Е. Чаннова. Саратов: Поволжский институт управления им. П. А. Столыпина, 2014. С. 312.

взысканиями, предусмотренными этим законом, применяются взыскания, предусмотренные ТК РФ<sup>1</sup>.

Рассматривая уставы о дисциплине, необходимо отметить, что, несмотря на требования трудового законодательства, статусом федерального закона обладает только один устав, а именно Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно-опасные и ядерно-опасные производства и объекты в области использования атомной энергии. Все остальные утверждены в форме указов Президента (упомянуты выше), либо постановлений Правительства, в связи с чем возникает вопрос о том, насколько эти акты соответствуют закону. Если Дисциплинарные уставы, утвержденные указами Президента, как уже отмечалось, только дополняют положения, закрепленные в федеральных законах, а стало быть, формально не противоречат действующему законодательству, то в отношении уставов, утвержденных Правительством, возможны правовые споры.

В настоящее время постановлениями Правительства Российской Федерации утверждены следующие уставы:

Устав о дисциплине работников морского транспорта<sup>2</sup>;

Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации<sup>3</sup>;

Устав о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup>Федеральный закон «О дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии» от 08.03.2011 № 35-ФЗ // СЗ РФ. 14.03.2011. № 11.

<sup>2</sup>Постановление Правительства РФ «Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта» от 23.05.2000 № 395 // СЗ РФ. 29.05.2000. № 22.

<sup>3</sup>Постановление Правительства РФ «Об утверждении Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации» от 21.09.2000 № 708 // СЗ РФ. 02.10.2000. № 40.

<sup>4</sup>Постановление Правительства РФ «Об утверждении Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота» от 22.09.2000 № 715 // СЗ РФ. 02.10.2000. № 40.

Каждый из этих нормативных правовых актов содержит перечень подлежащих применению видов дисциплинарных взысканий и устанавливает порядок их наложения.

Правовой основой первых двух уставов являлась ч. 3 ст. 57 Кодекса торгового мореплавания РФ, устанавливавшая, что уставы дисциплины на судах, в том числе рыбопромыслового флота, утверждаются Правительством Российской Федерации. Однако Федеральным законом «О внесении изменений в Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации» от 14.06.2011 № 141-ФЗ было установлено, что уставы должны утверждаться «в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации»<sup>1</sup>. Скорее всего, под данным порядком имеются в виду положения ст. 189 и 330 ТК РФ, обязывающие принимать уставы о дисциплине в форме федерального закона. Но уже упоминаемым Федеральным законом от 20.12.2017 № 400-ФЗ из Кодекса торгового мореплавания вовсе было исключено упоминание об дисциплинарных уставах.

Устав о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота, распространяющий свое действие на гражданский персонал, работающий на судах обеспечения Военно-Морского Флота и других видов Вооруженных Сил Российской Федерации, выделяется на фоне других утвержденных Правительством уставов о дисциплине тем, что его принятие не обусловлено какими-либо федеральными законами. Учитывая, что ст. 349 ТК РФ закрепляет распространение на работников, заключивших трудовой договор о работе в воинских частях и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации норм трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с особенностями, установленными кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, устав о дисциплине экипажей

---

<sup>1</sup>Федеральный закон «О внесении изменений в Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации» от 14.06.2011 № 141-ФЗ // СЗ РФ. 20.06.2011. № 31.

судов обеспечения Военно-Морского Флота, вместе с указанными выше уставами, может рассматриваться как не соответствующий законодательству.

Говоря о причинах, по которым эти акты могут быть признаны несоответствующими закону, стоит одновременно рассказать и о Положении о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации. П. 15, 16 и 17 этого Положения, устанавливавшие ряд дисциплинарных взысканий, непредусмотренных действующим Трудовым законом, а также порядок их применения, были признаны незаконными соответствующим решением Верховного суда РФ. Свои решения Верховный суд РФ обосновал, прежде всего, тем, что в силу ст. 330 Трудового кодекса РФ дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируется Трудовым кодексом и положениями (уставами) о дисциплине, утверждаемыми федеральными законами. А, следовательно, положения (уставы) о дисциплине, утверждаемые Правительством РФ, не могут применяться. При этом доводы представителей Правительства о том, что в силу ст. 423 ТК РФ нормы Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации соответствуют действующему трудовому законодательству, были признаны необоснованными, поскольку согласно ч. 1 той же статьи ТК РФ допускает действие на территории Российской Федерации нормативных правовых актов, принятых Правительством по вопросам трудового права, если они не противоречат ТК РФ<sup>1</sup>.

Кроме того, как отмечалось ранее, Верховным Судом РФ была признана незаконной и ч. 3 п. 14 Положения, допускающая применение дисциплинарного взыскания (кроме увольнения) за нарушение установленных правил поведения в служебных помещениях, поездах, на территории предприятий, учреждений, организаций железнодорожного

---

<sup>1</sup>Решение Верховного Суда РФ от 24.05.2002 № ГКПИ2002-375 // [Электронный ресурс]. <http://www.consultant.ru> (дата обращения 20.04.2019) .

транспорта не при исполнении работником своих трудовых обязанностей, так как это не соответствует трудовому законодательству.

Рассмотрев особенности специальной дисциплинарной ответственности, выделив определение данного термина, разобравшись с источниками правового регулирования, и осветив отдельные виды специальных дисциплинарных взысканий, можно сделать следующие выводы. Специальная дисциплинарная ответственность - это особый институт в трудовом праве, призванный обеспечить от отдельных категорий работников, чей труд имеет важное общественное значение, повышенное внимания к исполнению ими своих трудовых обязанностей. Достигается это посредством, в первую очередь, установления особых по сравнению с положениями Трудового кодекса РФ дисциплинарных взысканий и порядка их применения. При этом институт специальной дисциплинарной ответственности имеет ряд проблем, требующих скорейшего решения. Важнейшей из них является отсутствие должного правового регулирования в ряде случаев, что выражается в подмене федеральных законов по вопросам уставов и положений о дисциплине отдельных категорий работников подзаконными актами. Другой имеющий место проблемой выступает наличие в законодательстве ряда различных по форме, но фактически одинаковых по содержанию и особенностям применения дисциплинарных взысканий, как общих, так и специальных, в связи с чем можно говорить о недостаточной эффективности осуществления задач, стоящих перед рассматриваемым институтом. Решению указанных проблем законодатель должен уделить свое внимание в самое ближайшее время, поскольку их разрешение сможет благополучно отразиться на функционировании целого ряда сфер социальной и экономической жизни общества.

В заключении следует сказать, что дисциплинарная ответственность обязательно должна быть законной и справедливой, то есть соответствовать именно тяжести проступка, а также реальному вреду за действия, обстоятельствам, при которых он был совершен.



## 2. Материальная ответственность в трудовом праве.

В соответствии со ст. 233 ТК РФ, материальная ответственность сторон трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Соответственно, в ст. 22 ТК РФ в числе первых указана обязанность работодателя соблюдать трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

Данная основная обязанность, как и другие основные обязанности и основные права, установленные законом, входит в содержание конкретного трудового правоотношения как субъективные трудовые права и обязанности.

В аспекте исследуемой темы автор разделяет позицию законодателя о том, что нарушение работодателем обязанностей соблюдать трудовое законодательство и иные акты конкретизировано выступает как незаконное лишение работника возможности трудиться, что и является применительно к оценке ст. 234 ТК РФ основанием привлечения работодателя к материальной ответственности.

Де-юре основанием для привлечения к ответственности стороны в трудовом договоре являются как общие нормы права (ст. 8 Конституции РФ), так и специальные (ст. 2, 21, 22 ТК РФ).

Содержащиеся в ТК РФ нормы о материальной ответственности работодателя, с одной стороны, и работников - с другой, существенно различаются, в том числе и применительно к общим условиям такой ответственности. Это относится прежде всего к содержанию понятий «имущественный ущерб» и «противоправное поведение сторон трудового договора». По-разному законодателем решен вопрос и об определении

объема причиненного ущерба, подлежащего возмещению, об обязанности доказать вину причинителя ущерба.

Общие взаимные обязанности сторон трудового договора непосредственно закреплены в ст. 21- 22 ТК РФ. Указанные нормы обязательны для всех работодателей, вне зависимости от организационно-правовой формы, формы собственности организации, в которой работодатель осуществляет свою деятельность. Вид трудового договора, заключенного между работником и работодателем, также не влияет на необходимость соблюдения нормы закона.

Трудовое законодательство не устанавливает каких-либо отличий или особенностей в объеме ответственности в порядке привлечения к материальной ответственности и в тех случаях, когда работодателем выступает физическое лицо (предприниматель без образования юридического лица или просто физическое лицо), однако определенная специфика ответственности работодателей данного вида, безусловно, имеется.

В соответствии с ч. 2 ст. 232 ТК РФ, стороны трудового договора могут конкретизировать взаимные обязательства, в том числе обязательства по материальной ответственности, в виде приложения к трудовому договору или в виде отдельного соглашения. Такое соглашение может быть заключено сторонами в любое время (одновременно с заключением трудового договора либо в процессе его исполнения). При этом обязательным условием является форма такого соглашения - оно должно быть выполнено в письменной форме и подписано сторонами. Соглашение (договор) о конкретизации материальной ответственности может быть со временем изменено, но только по взаимному согласию сторон.

Материальная ответственность может наступить лишь при наличии определенных условий. Согласно ст. 233 ТК РФ, условиями наступления материальной ответственности сторон трудового договора являются:

1. наличие имущественного ущерба потерпевшей стороны;

2. противоправность действия (бездействия), которым причинен ущерб;
3. причинная связь между противоправным действием и материальным ущербом;
4. вина нарушителя трудового договора.

Факт наличия имущественного ущерба и размер ущерба, противоправность поведения нарушителя трудового договора, причинная связь ущерба с поведением причинителя доказывается потерпевшей стороной. Вина причинителя ущерба предполагается.

Для привлечения стороны трудового договора к материальной ответственности необходимо наличие всех указанных выше условий одновременно, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Следует обратить внимание на то, что работодатель и работник несут материальную ответственность по правилам, предусмотренным трудовым законодательством, исключительно при условии, что они связаны (или были связаны) друг с другом трудовыми отношениями, что отличает ее от гражданской ответственности в рамках договорных отношений по нормам ГК РФ.

Будучи основной целью материальной ответственности, возмещение материального ущерба, с одной стороны, отграничивает ее от ответственности уголовной, административной и дисциплинарной, а с другой - сближает ее с гражданско-правовой ответственностью<sup>1</sup>.

Материальная ответственность сторон трудового договора является одним из видов юридической ответственности, заключается в обязанности возместить причиненный другой стороне реальный имущественный ущерб и

---

<sup>1</sup>Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева, О. В. Мацкевич. М.: Юрайт, 2015. С. 442.

наступает при наличии оснований и условий, закрепленных в трудовом законодательстве<sup>1</sup>.

Материальная ответственность работника наступает за совершение соответствующего правонарушения. Вместе с тем в данном случае речь идет не об ответственности за сам факт совершения, а за наступившие в результате этого имущественные последствия - ущерб<sup>2</sup>.

ТК РФ в ст. 232, 234, 238 не раскрыл юридическую сущность взаимной материальной ответственности сторон трудового договора, а ограничился лишь констатацией того факта, что работодатель и работник несут взаимную материальную ответственность.

В этой связи примечательна позиция А. М. Касумова о необходимости устранить данный пробел и сформулировать следующее определение взаимной материальной ответственности: «Взаимная материальная ответственность - это санкция (мера государственного принуждения), предусмотренная действующим трудовым законодательством (договором), применяемая к одной из сторон трудового правоотношения (работнику или работодателю) с целью возмещения имущественного ущерба (вреда) за счет средств правонарушителя»<sup>3</sup>.

Говоря о материальной ответственности также необходимо и определить ее виды. Материальная ответственность работника бывает двух видов: ограниченная и полная. Ограниченной она называется потому, что размер возмещаемого ущерба ограничивается по отношению к заработку работника. Полная ответственность называется так потому, что работник в указанных законодательством случаях возмещает полную стоимость ущерба без всякого ограничения.

---

<sup>1</sup>Клочков М. А., Полетаев Ю. Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: науч.-практ. Пособие. М.: Проспект, 2016. С. 29.

<sup>2</sup>Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. В. Н. Гейхман. М.: Юрайт, 2017. С. 468.

<sup>3</sup>Касумов А. М. Взаимная материальная ответственность в трудовом праве Азербайджанской Республики: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Баку, 2003. С. 20.

Как правило, работник несет ограниченную материальную ответственность, возмещающую ущерб, но не более одного его среднемесячного заработка (ст. 241 ТК), если иное не предусмотрено Кодексом или иным федеральным законом.

Полная материальная ответственность работника согласно ст. 243 ТК может наступить лишь в следующих восьми случаях:

1) когда ущерб причинен преступлением, установленным приговором суда. Суд, установив факт преступления, может освободить виновного работника от наказания вследствие акта амнистии или помилования и т. п., но полную ответственность работник будет нести;

2) когда по законодательству на данную категорию работников (например инкассаторов, работников связи, работающих с переводами, бандеролями, кассиров и т. д.) прямо возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный производству при исполнении трудовых обязанностей, независимо от того, был ли заключен с работником договор о материальной ответственности;

3) когда ущерб причинен не при исполнении трудовых обязанностей, независимо от того, в какое время, в рабочее или нерабочее (например, работник сломал станок, когда точил деталь для своей автомашины, или водитель служебной машины по окончании рабочего дня при поездке на дачу к брату сломал машину);

4) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

5) умышленного причинения ущерба;

6) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

7) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующими государственными органами;

8) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Полная материальная ответственность может быть установлена трудовым договором, заключенным с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером (ч. 2 ст. 243 ТК).

Письменный договор о полной материальной ответственности – индивидуальной или коллективной (бригадной) – заключается с работниками, достигшими 18 лет, непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество, указанными в специальных перечнях. Пока действует союзный перечень и соответствующий союзный типовый договор 1977 г. В настоящее время такие перечни могут устанавливаться и в коллективных договорах. Типовой договор предусматривает определенные обязанности и работодателя по созданию нормальных условий работы работника или бригады и обеспечению им условий для хранения ценностей.

Коллективная полная материальная ответственность основывается на письменном договоре об этом работодателя со всеми членами данного коллектива (бригады).

Члены бригады, заключившие договор о полной материальной ответственности, имеют определенные дополнительные права – право отвода члена бригады, в том числе бригадира, право дать или не дать согласие при приеме новых членов в бригаду. Все это указывается в договоре на основе типового договора.

Суммы возмещений бригадой ущерба распределяются между ее членами в долевом порядке в зависимости от их отработанного времени (если, например, член бригады в это время был болен или в отпуске), от степени вины каждого пропорционально их тарифным ставкам.

Работодатель обязан установить причину ущерба и его размер, а с причинителя ущерба потребовать письменное объяснение.

Для освобождения от материальной ответственности по договору работник должен доказать отсутствие своей вины. То же относится и к члену бригады при бригадной материальной ответственности (ст. 245 ТК). При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена бригады определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем, а при взыскании судом ущерба эту степень вины каждого определяет суд.

Материальную ответственность работников по нормам трудового права необходимо отличать от других мер материального воздействия, а именно от:

1. невыплаты или выплаты не в полном размере предусмотренной системой оплаты труда премии (в организациях, где такое вознаграждение предусмотрено локальными нормативными актами);
2. снижения коэффициента трудового участия при бригадной (коллективной) форме организации и стимулирования труда;
3. удержаний из заработной платы, производимых в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

Анализ современного российского законодательства позволяет выделить основные характерные признаки материальной ответственности по нормам трудового права и определить главные отличия такой ответственности от имущественной ответственности по нормам гражданского права. Учитывать это необходимо прежде всего в правоприменительной деятельности для предотвращения возможных ошибок при решении вопроса о возмещении ущерба, причиненного работодателю. Отметим, в частности, следующее<sup>1</sup>.

Субъектом материальной ответственности по нормам трудового права могут быть только работники, состоящие (или состоявшие в момент причинения ущерба) в трудовых отношениях с тем работодателем, которому они причинили ущерб. На работников в связи с их трудовыми отношениями

---

<sup>1</sup>Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н. Ответственность по российскому трудовому праву: науч.-практ. пособие. М.: Проспект, 2008. С. 112.

с конкретным работодателем правилами внутреннего трудового распорядка и другими нормативными правовыми актами (инструкциями, положениями и т. п.) возлагаются дополнительные обязанности по сохранности имущества данной организации в связи с выполнением конкретных трудовых обязанностей. Речь идет не только об обязанностях в процессе труда, но и об обязанностях перед своим работодателем и не при исполнении трудовой функции, обусловленной трудовым договором. Трудовой кодекс РФ различает ответственность в зависимости от того, причинен ущерб при исполнении или не при исполнении работником трудовых обязанностей (ст. 241, п. 8 ст. 243 ГК РФ). Но и в том, и в другом случаях материальная ответственность возлагается по нормам трудового права, поскольку предполагает нарушение работником обязанностей в трудовом правоотношении (по трудовому договору).

По нормам трудового права, взысканию с работника подлежит только причиненный им прямой действительный ущерб, при этом, как правило, в ограниченном размере - в пределах среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ). Неполучение работодателем в связи с причинением работником материального ущерба дохода (упущенная выгода), как правило, взысканию с работника не подлежит (ч. 1 ст. 238 ТК РФ).

По нормам гражданского права, причиненный вред подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим его (ст. 1064 ГК РФ). При этом под убытками понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода). Если лицо, нарушившее право, получило вследствие этого доходы, лицо, право которого нарушено, вправе требовать возмещения, наряду с другими убытками, упущенной выгоды в размере не меньше, чем такие доходы (ст. 15 ГК РФ).



Пределы (размеры) материальной ответственности (ограниченная или полная) в трудовом праве дифференцированы в зависимости от характера допущенного работником правонарушения, вида имущества, которому нанесен ущерб, трудовой функции, выполняемой работником, а в ряде случаев - и формы вины (умысла или неосторожности) работника, причинившего ущерб. Показателем такой дифференциации служит специальное регулирование порядка определения размеров причиненного работником ущерба в денежном выражении (ст. 246 ТК РФ).

Нормы гражданского права не исключают обязанность лица полностью возместить имущественный ущерб и при случайном причинении вреда (ст. 401 ГК РФ).

В трудовом праве размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников (например, при коллективной материальной ответственности), определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и пределов материальной ответственности (ст. 245, 241, 243 ТК РФ).

Здесь речь идет только о долевой материальной ответственности в зависимости от указанных факторов, что также свидетельствует о последовательной дифференциации такой ответственности в трудовом праве. Это можно объяснить тем, что работник лично выполняет порученную ему по трудовому договору работу. Исключение из этого принципа установлено только для случаев совершения умышленного преступления группой работников, в результате которого работодателю причинен материальный ущерб.

В гражданском праве при совместном причинении вреда несколькими лицами применяется солидарная материальная ответственность, установленная законом (ст. 1080, 1081 ГК РФ) с целью создать потерпевшему условия, способствующие реальному взысканию материального ущерба.

По нормам трудового права, материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие нормального

хозяйственного риска (ст. 239 ТК РФ). В гражданском праве в таких случаях ущерб подлежит возмещению (ст. 401 ГК РФ).

Для привлечения к материальной ответственности по нормам трудового права определен срок один год (ст. 392 ТК РФ). Для защиты права в гражданско-правовых отношениях с участием граждан установлен трехлетний срок исковой давности (ст. 196 ГК РФ).

При взыскании материального ущерба с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающего среднего месячного заработка, по нормам трудового права, установлен особый порядок - по распоряжению работодателя (ст. 248 ТК РФ).

В гражданском праве возмещение вреда производится только в судебном порядке.

Таковы основные отличия материальной ответственности по трудовому праву от имущественной (материальной) ответственности в гражданском праве. Это сопоставление дает основание признать, что материальная ответственность работников по нормам трудового права обеспечивает более широкие гарантии их прав и интересов, чем имущественная ответственность по нормам гражданского права. В этом проявляется особенность трудовых отношений, субъекты которых (работник и работодатель) тесно взаимосвязаны и содержание которых (помимо исполнения работником трудовых обязанностей) - создание соответствующих условий труда, забота о материальных, трудовых и социально-бытовых условиях, учет субъективных факторов, связанных с процессом труда.

Правовую базу института материальной ответственности образуют конституционные нормы, например ст. 8 Конституции РФ, закрепляющая формы собственности и их неприкосновенность, ст. 37 - право граждан на

труд, на индивидуальные и коллективные трудовые споры, ст. 41 - право на охрану здоровья и медицинскую помощь, и др.<sup>1</sup>

Институт взаимной материальной ответственности имеет определенное строение, свою особую структуру, основанную на дифференцированности норм, образующих его содержание.

Применительно к трудовому законодательству Российской Федерации нормы, относящиеся к институту материальной ответственности сторон трудового договора, по мнению автора, можно распределить по таким группам:

1. нормы, относящиеся к условиям наступления материальной ответственности сторон трудового договора;
2. нормы, относящиеся к материальной ответственности работодателя перед работником;
3. нормы, регламентирующие материальную ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю;
4. нормы, носящие процессуальный характер, то есть нормы, связанные с порядком возмещения ущерба (вреда), причиненного работником или работодателем.

Принципиально важной новеллой для российского трудового законодательства в новых условиях хозяйствования организаций является закрепление в ТК РФ норм об ответственности работодателя за моральный вред, причиненный работнику (ст. 237). Сущность морального вреда состоит в умалении (преуменьшении) достоинства или чести личности, что нередко приводит к физическим и нравственным страданиям личности.

Подводя итог сказанному, можно прийти к выводу, что нормы трудового права, относящиеся к институту взаимной материальной ответственности сторон трудового правоотношения, более, чем какие-либо другие, связаны с социальной организацией коллектива работников и развитием личности, с непосредственным воздействием на экономические

---

<sup>1</sup>Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н. Указ. соч. С. 117.

процессы производства, распределения и потребления. Эти нормы права непосредственно участвуют в формировании нравственного облика трудящихся, что имеет существенное значение в деле обеспечения сохранности имущества работодателя.

Материальная ответственность сторон трудового договора, по нормам трудового права, побуждает как работников, так и работодателя исполнять свои обязанности по трудовому договору так, чтобы со стороны работников не было порчи, утраты, уничтожения, хищения материальных ценностей (имущества) работодателя, а со стороны работодателя обеспечивались правовые гарантии работников в отношении их законного права трудиться, своевременно и в полном размере получать заработную плату, сохранность имущества работника в процессе труда.

Указанные выше нормы трудового права играют определяющую роль в воспитании каждого работника в духе бережливости, оказывают правовое воздействие на тех, кто причиняет работодателю имущественный ущерб своей бесхозяйственностью, расточительством, выпуском продукции (товаров) ненадлежащего качества и т.п.

Большое значение для предотвращения материального ущерба имеют нормы трудового права, регламентирующие условия и организацию труда, работников, непосредственно обслуживающих товарно-материальные и денежные ценности (материально ответственные лица), особенности их материальной ответственности перед работодателем.

Таким образом, нормы трудового права о материальной ответственности способствуют укреплению трудовой дисциплины, формированию бережного отношения к имуществу организации, возмещению причиненного работодателю материального ущерба.

### 2.3. Гражданско-правовая ответственность за нарушение трудового законодательства

В современных условиях, характеризующихся демократизацией всех сфер общественной жизни России, развитием рыночной экономики и товарно-денежных отношений, значительно возросла роль гражданско-правовой ответственности, в том числе и в сфере труда. Это подтверждается и введением в предмет правового регулирования трудовых отношений новых, вызванных потребностями экономики, правовых институтов: компенсация морального вреда, защита коммерческой тайны работодателя и персональной информации работников, компенсация в виде уплаты процентов за нарушение сроков выплаты заработной платы, являющейся аналогом возмещения упущенной выгоды и т.п.

В трудовых отношениях расширилась область применения частноправового регулирования. В то же время договор, как и любой правовой институт, должен быть обеспечен защитой от нарушений. Такая защита не в последнюю очередь осуществляется с помощью мер гражданско-правовой ответственности.

Гражданско-правовая ответственность является сравнительно новым видом ответственности за нарушение законодательства о труде, поскольку ранее действовавший КЗоТ РФ не причислял ее к системе правовых средств защиты прав и интересов работников и работодателей в сфере применения труда. В этой связи ограниченный объем возмещения ущерба по нормам трудового законодательства в условиях развития рыночной экономики не отвечает интересам ни государства, ни работодателей-собственников, ни самих работников.

Следует отметить, что некоторые статьи ГК РФ прямо регулируют трудовые отношения (п.2 ст. 25 ГК РФ), чего ранее не было. В литературе по-разному оценивают эту новеллу (как правило, цивилисты оценивают тенденцию включения трудового права в гражданское положительно, а

представители науки трудового права выражают сомнение по поводу целесообразности расширения применения мер гражданско-правовой ответственности в трудовых отношениях)<sup>1</sup>. Исходя из вышеизложенного, полагаем, что, когда трудовые отношения регулируются нормами гражданского права, ответственность за правонарушения в трудовой сфере должна наступать в соответствии с гражданским законодательством.

Сначала необходимо определить понятие гражданско-правовой ответственности. В науке гражданского права данный вопрос до сих пор остается дискуссионным по сей день. Существует большое количество мнений относительно сущности данного понятия, его цели и значения. Е.А. Суханов указывает, что «гражданско-правовая ответственность - одна из форм государственного принуждения, состоящая во взыскании судом с правонарушителя в пользу потерпевшего имущественных санкций, перекладывающих на правонарушителя невыгодные имущественные последствия его поведения и направленных на восстановление нарушенной имущественной сферы потерпевшего»<sup>2</sup>. М.Н. Малеина определяет гражданско-правовую ответственность как правоотношение, выражающееся в виде неблагоприятных последствий имущественного и неимущественного характера на стороне правонарушителя (должника), обеспеченных государственным принуждением и сопровождающихся осуждением правонарушения и его субъекта<sup>3</sup>.

В предложенных определениях преобладает указание на то, что гражданско-правовая ответственность - это санкция за правонарушение, вызывающая для нарушителя отрицательные последствия в виде лишения субъективных гражданских прав либо возложения новых или дополнительных гражданско-правовых обязанностей. Дальнейшие же

---

<sup>1</sup>Бугров Л. Останется ли трудовое право самостоятельной отраслью права // Российская юстиция. 1995. № 9. С. 38-39.

<sup>2</sup>Гражданское право: в 2 т. Т. I. Общая часть: учебник / отв. ред. проф. Е.А. Суханов. М.: БЕК, 2002. С. 431.

<sup>3</sup>Гражданское право Ч. 1. / под ред. А.Г. Калпина, А.И. Масляева. М.: Юристъ, 1997. С. 441.

рассуждения вокруг определения, как правило, строятся на рассмотрении проблем государственного принуждения, специфике самой санкции, а равно на характере последствий ее реализации.

Итак, под гражданско-правовой ответственностью в сфере труда следует понимать обязанность участника трудового правоотношения возместить вред (материальный и нематериальный), причиненный нарушением прав и законных интересов других субъектов в области трудовых правоотношений. Статья 1068 ГК РФ говорит следующее «юридическое лицо либо гражданин возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей. Применительно к правилам, предусмотренным настоящей главой, работниками признаются граждане, выполняющие работу на основании трудового договора, а также граждане, выполняющие работу по гражданско-правовому договору, если при этом они действовали или должны были действовать по заданию соответствующего юридического лица или гражданина и под его контролем за безопасным ведением работ. Хозяйственные товарищества и производственные кооперативы возмещают вред, причиненный их участниками (членами) при осуществлении последними предпринимательской, производственной или иной деятельности товарищества или кооператива»<sup>1</sup>.

Юридические лица и граждане, деятельность которых связана с повышенной опасностью для окружающих (использование транспортных средств, механизмов, электрической энергии высокого напряжения, атомной энергии, взрывчатых веществ, сильнодействующих ядов и т.п.; осуществление строительной и иной, связанной с нею деятельности и др.), обязаны возместить вред, причиненный источником повышенной опасности, если не докажут, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего. Владелец источника повышенной

---

<sup>1</sup>Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 23.05.2016) // Российская газета. 06.02.1996. № 23.

опасности может быть освобожден судом от ответственности полностью или частично также по основаниям, предусмотренным пп. 2 и 3 ст. 1083 ГК РФ.

Статья 8 Федерального закона РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» гласит следующее: «Вред, причиненный жизни или здоровью физического лица при исполнении им обязательств по гражданско-правовому договору, предметом которого являются выполнение работ и (или) оказание услуг, договору авторского заказа, в соответствии с которыми не предусмотрена обязанность заказчика по уплате страховых взносов страховщику, возмещается причинителем вреда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Возмещение застрахованному морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляется причинителем вреда»<sup>1</sup>.

В российском законодательстве применение гражданско-правовой ответственности к участникам трудовых и непосредственно связанных с ними отношений осуществляется преимущественно по отношению к работодателю, руководителю и работнику в случаях, установленных законом. Применение такой ответственности не является коллизией гражданского и трудового законодательства. В этом случае можно говорить об особых субъектах трудового права, на которых допускается возложение ответственности по общим правилам гражданского законодательства. Рассмотрим отдельные виды такой ответственности.

1. Ответственность работодателя перед работником за нарушение личных неимущественных прав. Статья 2 ГК РФ защищает права и свободы человека и гражданина. Неотчуждаемые права и свободы человека и другие

---

<sup>1</sup>Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 07.03.2018) // Российская газета. 12.08.1998. № 153-154.



нематериальные блага защищаются гражданским законодательством, если иное не вытекает из существа этих нематериальных благ<sup>1</sup>. Причем данный перечень является не исчерпывающим. Жизнь и здоровье, достоинство личности, личная неприкосновенность, честь и доброе имя, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, неприкосновенность жилища, личная и семейная тайна, свобода передвижения, свобода выбора места пребывания и жительства, имя гражданина, авторство, иные нематериальные блага, принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона, неотчуждаемы и непередаваемы иным способом.

Работодатель, нарушивший личные неимущественные права работника, несет именно гражданско-правовую ответственность, поскольку личные неимущественные права, которые могут принадлежать как физическому, так и юридическому лицу, не подлежат правовому регулированию, а только защищаются. Трудовое право не может воздействовать на них своим специфическим методом правового регулирования, поэтому они подлежат защите в соответствии с нормами гражданского законодательства. Как отмечается в юридической литературе, регулятивная функция гражданского права распространяется и на личные неимущественные отношения, правда, не столь развернуто, как применительно к имущественным и личным неимущественным отношениям, связанным с имущественными отношениями<sup>2</sup>.

Длительное время вопросы компенсации морального вреда причислялись к сфере гражданских правоотношений. На сегодняшний день ТК РФ расширил возможности применения института возмещения морального вреда к трудовым отношениям. Об этом свидетельствуют множество статей ТК РФ: каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав; никто не может быть ограничен в

---

<sup>1</sup>Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Российская газета. 08.12.1994. № 238-239.

<sup>2</sup>Яковлев В.Ф. Россия: экономика, гражданское право (вопросы теории и практики). М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2013. С. 36.

трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда (статья 3 ТК РФ).

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (статья 237 ТК РФ). Часть 1 статьи 237 ТК РФ гласит: «Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба». Так, например, Аладинский В.Я. обратился в суд с иском, в котором просил компенсацию морального вреда в размере 50000 рублей от работодателя ООО «ЭККРИД». Принимая во внимание, что ответчиком допущено нарушение трудовых прав истца, учитывая обстоятельства настоящего дела, степень вины работодателя, суд пришел к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца компенсации морального вреда с учетом принципов разумности и справедливости,

характера причиненных истцу физических и нравственных страданий, в сумме 10000 рублей<sup>1</sup>.

Таким образом, можно сделать вывод, что в настоящее время ТК РФ расширил основания ответственности. За любые неправомерные действия или бездействия работодатель несет ответственность.

Еще и ст. 237 ТК РФ в сочетании со ст. 233 ТК РФ предусматривает возмещение работнику морального вреда, причиненного любым виновным противоправным поведением работодателя независимо от того, какие права работника нарушаются - имущественные или неимущественные. Следовательно, право на возмещение морального вреда работник имеет во всех случаях нарушения его трудовых прав, сопровождающихся нравственными или физическими страданиями.

Как отмечают З.И. Цыбуленко и А.П. Цыбуленко, в ТК РФ в отличие от ГК РФ речь идет не о компенсации, а о возмещении морального вреда, что не совсем верно, т.к. моральный вред лишен экономического содержания. Поэтому правильнее говорить о компенсации морального вреда<sup>2</sup>.

Возможность применения гражданско-правовых норм о компенсации морального вреда при нарушении трудовых прав работников со всей определенностью следует из ГК РФ. Статья 151 ГК РФ гласит: «Если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда.

---

<sup>1</sup>Решение Увельского районного суда от 28 ноября 2018 г. по делу № 2-356/2018 // [электронный ресурс] <https://sudact.ru/regular/doc/H6OF0pHXjY6X/> (дата обращения 20.04.2019).

<sup>2</sup>Цыбуленко З.И., Цыбуленко А.П. Гражданский кодекс в механизме правового регулирования материальной ответственности работодателя // Гражданское право. 2008. № 3. С. 13.

В связи с тем, что положение о возмещении морального вреда, причиненного работнику, не может регулироваться соглашением сторон трудового договора, целесообразно ст. 237 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Моральный вред, причиненный работнику неправомерным действием или бездействием работодателя, возмещается в денежной форме в соответствии с гражданским законодательством России».

2. Ответственность работника при причинении вреда имуществу работодателя. Особенностью трудового законодательства относительно взыскания ущерба, причиненного работниками при исполнении трудовых обязанностей, является возможность взыскания процентов за пользование денежными средствами, которые предусмотрены ст. 395 ГК РФ. Статья 238 ТК РФ гласит: работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

По мнению И. Михайлова, необходимо более дифференцированно подходить к случаям причинения работником ущерба имуществу работодателя не при исполнении трудовых обязанностей<sup>1</sup>. Причинение ущерба не связано непосредственно с трудовыми отношениями между работодателем и работником, следовательно, отношения по причинению ущерба не могут регулироваться нормами трудового права на основании

---

<sup>1</sup>Михайлов И. Работник причинил ущерб // [электронный ресурс] <http://www.akdi.ru/BASE/nb/2004/021978nb.htm> (дата обращения 20.04.2019).

ст. 1 ТК РФ. Такие отношения регулируются нормами гражданского права. Косвенно такой подход подтверждает и постановление Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1977 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации»<sup>1</sup>. В соответствии с п. 17.1 данного Постановления при определении размера материального ущерба, причиненного рабочими и служащими самовольным использованием в личных целях технических средств (автомобилей, тракторов, автокранов и т.п.), принадлежащих предприятиям, учреждениям, организациям, с которыми они состоят в трудовых отношениях, следует исходить из того, что такой ущерб как причиненный не при исполнении трудовых (служебных) обязанностей подлежит возмещению с применением норм гражданского законодательства. В этом случае ущерб возмещается в полном объеме, включая и не полученные организацией доходы от использования указанных технических средств. Данным Постановлением Верховный Суд СССР еще тогда разграничил сферы трудовых и гражданско-правовых отношений.

3. Ответственность работника за разглашение охраняемой законом тайны. Ранее в ГК РФ существовала статья 139, которая определяла содержание понятий служебная и коммерческая тайна, но в связи со вступлением части 4 ГК РФ данная статья утратила силу. Также существенные поправки были внесены и в Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации: Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1977 г. № 15 (с изм. от 29.03.1991 г. № 5) // Сборник постановлений Пленумов Верховных Судов СССР и РСФСР (РФ) по гражданским делам. 1995. № 6.

<sup>2</sup>Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ (ред. от 18.04.2018) // Российская газета. 05.08.2004. № 166.

Коммерческая тайна - режим конфиденциальности информации, позволяющий ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду. Информация, составляющая коммерческую тайну, - сведения любого характера (производственные, технические, экономические, организационные и другие), в том числе о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, а также сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам, к которым у третьих лиц нет свободного доступа на законном основании и в отношении которых обладателем таких сведений введен режим коммерческой тайны.

Доступ работника к информации, составляющей коммерческую тайну, осуществляется с его согласия, если это не предусмотрено его трудовыми обязанностями.

Работодатель вправе потребовать возмещения убытков, причиненных ему разглашением информации, составляющей коммерческую тайну, от лица, получившего доступ к этой информации в связи с исполнением трудовых обязанностей, но прекратившего трудовые отношения с работодателем, если эта информация разглашена в течение срока действия режима коммерческой тайны. Причиненные работником или прекратившим трудовые отношения с работодателем лицом убытки не возмещаются, если разглашение информации, составляющей коммерческую тайну, произошло вследствие несоблюдения работодателем мер по обеспечению режима коммерческой тайны, действий третьих лиц или непреодолимой силы.

Трудовым договором с руководителем организации должны предусматриваться его обязанности по обеспечению охраны конфиденциальности составляющей коммерческую тайну информации, обладателем которой являются организация и ее контрагенты, и

ответственность за обеспечение охраны конфиденциальности этой информации.

Таким образом, работник, который в связи с исполнением трудовых обязанностей получил доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, в случае умышленного или неосторожного разглашения этой информации при отсутствии в действиях такого работника состава преступления несет дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Также согласно п.2. ст. 1470 ГК РФ гражданин, которому в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя стал известен секрет производства, обязан сохранять конфиденциальность полученных сведений до прекращения действия исключительного права на секрет производства.

Иногда довольно сложно разграничить коммерческую тайну и профессиональные навыки и знания работника, которые он добросовестно приобрел, работая у своего бывшего работодателя. На наш взгляд, указанное законоположение ограничивает принцип свободы труда и право работника свободно распоряжаться своими способностями к труду.

Таким образом, в российском законодательстве применение гражданско-правовой ответственности к участникам трудовых и непосредственно связанных с ними отношений осуществляется преимущественно по отношению к работодателю, руководителю и работнику в случаях, установленных законом. Применение такой ответственности не является коллизией гражданского и трудового законодательства. При этом можно говорить об особых субъектах трудового права, на которых допускается возложение ответственности по общим правилам гражданского законодательства.

Под гражданско-правовой ответственностью в сфере труда следует понимать обязанность субъекта трудового или непосредственно связанного

с ним правоотношения возместить вред (материальный и нематериальный), причиненный нарушением прав и законных интересов других субъектов в области трудовых отношений.

### 2.3. Административно-правовая ответственность и основания ее возникновения за нарушение трудового законодательства

В наиболее общем виде сущность административной ответственности вытекает из положений части 1 ст. 3.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях и состоит в применении мер административного наказания к лицам, совершившим административное правонарушение.

Если не брать во внимание указание некоторых авторов на общественную вредность, то все определения административного правонарушения того или иного вида фактически укладываются в общее базовое понятие административного правонарушения, закрепленное в части 1 ст. 2.1 КоАП РФ. Таким образом, речь идет о детализации рассматриваемой дефиниции применительно к группе административных правонарушений определенного вида путем конкретизации объекта посягательства.

Конкретизация понятия административного правонарушения применительно к той или иной сфере правового регулирования обусловлена потребностями совершенствования правоприменительной практики.

Основанием административной ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является административное правонарушение, посягающее на трудовые права и свободы граждан.



Иными словами, существует массив отраслевых норм, регулирующих трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними правоотношения, которые охраняются нормами административного права.

Понятие трудовых отношений законодательно закреплено в ст. 15 ТК РФ, из которой следует, что это «отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором».

Административное правонарушение выступает фактическим основанием для наступления административной ответственности. Это обстоятельство признается всеми без исключения представителями административно-правовой науки. Однако относительно того, является ли это единственным основанием или же существуют и другие основания для наступления административной ответственности, в юридической литературе нет единой точки зрения.

Большая группа авторов выделяет два вида оснований применения административной ответственности: нормативное и фактическое<sup>1</sup>. В наиболее общем виде под нормативным основанием понимаются правовые нормы, в соответствие с которыми устанавливается и применяется административная ответственность; под фактическим основанием -

---

<sup>1</sup>Арбузкин А.М., Бирюков М.Н., Зубов И.Н., Мустафин А.К., Шергин А.П., Якимов Ю.А. Административная ответственность за нарушение общественного порядка: законодательство и практика его применения органами внутренних дел. М.: ВНИИ МВД России, 2013. С.9.

совершенное административное правонарушение, за которое могут быть применены меры административного наказания.

С этим категорически не согласен А.П. Алехин, по мнению которого «выделение нормативного основания в отличие от фактического не является корректным. По сути дела, имеются в виду правовые нормы, устанавливающие административную ответственность, при отсутствии которых она невозможна. Однако их наличие само по себе также исключает привлечение человека к административной ответственности, если им не совершено правонарушение. Фактическое основание немислимо вне противоправного деяния и в этом смысле оно является прежде всего нормативным и никаким больше. При совершении антиобщественного деяния, не связанного с нарушением норм права, имеет место казус, не имеющий юридического значения»<sup>1</sup>.

Прямо противоположную позицию занимают те, кто выделяет три основания для применения административной ответственности: нормативное, фактическое и процессуальное<sup>2</sup>.

Как справедливо отмечено в юридической литературе, квалификация деяния как правонарушения предполагает не только установление нарушенной нормы действующего законодательства, но и наличие санкции, предусматривающей соответствующую меру ответственности. Тем самым именно совершение лицом административного правонарушения является основанием применения мер административной ответственности<sup>3</sup>.

Применительно к рассматриваемой проблеме, выделим точку зрения Е.А. Смольской, которая полагает, что «под правовыми основами административной ответственности за нарушение законодательства о труде и об охране труда следует понимать систему нормативных правовых актов,

---

<sup>1</sup>Алехин А.П., Козлов Ю.М. Сущность и основные институты административного права: учебник. М.: Проспект, 1993. С. 225.

<sup>2</sup>Бахрах Д.Н. Административное право России: Учебник для вузов. М.: Проспект, 2014. С. 478.

<sup>3</sup>Попов Л.Л., Шергин А.П. Управление. Гражданин. Ответственность: Сущность, применение и эффективность административных взысканий. Л.: Наука, 1975. С. 34.

содержащих правовые нормы об охране труда (нормы трудового права), и нормы административного права, устанавливающие административную ответственность за их нарушение»<sup>1</sup>. Однако, исходя из положений ст. 5 ТК РФ, точнее говорить об административной ответственности за нарушение трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В свою очередь, по мнению А.А. Маркина, «нормативную основу административной ответственности за нарушение трудового законодательства в настоящее время составляет КоАП РФ. Ни подзаконные нормативные правовые акты Российской Федерации, ни законодательство субъектов Российской Федерации, ни правовые акты органов местного самоуправления не могут устанавливать административную ответственность за нарушения трудового законодательства. Следует отметить, что до принятия нового КоАП РФ нормативную основу административной ответственности за нарушения трудового законодательства составляли и иные нормативные правовые акты (например, Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»). КоАП РФ снял указанное противоречие, стоявшее перед правоприменительной практикой, исключив из иных нормативных правовых актов нормы, предусматривающие административную ответственность за правонарушения в сфере трудовых правоотношений. Основная идея законодателя отражена в ст. 1.1 КоАП РФ - «законодательство об административных правонарушениях состоит из настоящего Кодекса и принимаемых в соответствии с ним законов

---

<sup>1</sup>Смольская Е.А. Административная ответственность за нарушения в области законодательства о труде и об охране труда: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2005. С. 25.

субъектов РФ об административных правонарушениях»<sup>1</sup>. Данная позиция не только противоречива, но и ошибочна.

В соответствие с действующей Конституцией РФ к совместному ведению Российской Федерации и субъектов Российской Федерации отнесено как административное, так и трудовое законодательство (пункт «к» ст. 72). Поэтому административная ответственность может устанавливаться, во-первых, как КоАП РФ, так и принимаемыми в соответствии с ним законами субъектов РФ об административных правонарушениях (ст. 1.1 КоАП РФ); во-вторых, за нарушение не только трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), состоящего из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, но и иных актов, содержащих нормы трудового права, включая указы Президента Российской Федерации; постановления Правительства Российской Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти; нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, нормативные правовые акты органов местного самоуправления (ст. 5 ТК РФ)<sup>2</sup>.

За нарушение трудовых прав работников в КоАП РФ предусмотрено несколько составов административных правонарушений. Статья 5.27 КоАП РФ предусматривает ответственность за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов. В статье 5.27.1 КоАП РФ ответственность предусмотрена за нарушение требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

---

<sup>1</sup>Маркин А.А. Административная ответственность за нарушение трудового законодательства Российской Федерации: автореф. дисс. . канд. юрид. наук. Челябинск, 2005. С. 15.

<sup>2</sup>Мещерякова Т.Р. Административная ответственность за нарушение трудовых прав граждан // Административное и муниципальное право. 2015. № 12. С. 1249 - 1253.

За нарушения прав работников, закрепленных в соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных актах, ответственность для работодателя предусмотрена статьями 5.28-5.34 КоАП РФ. Тем самым законодатель вывел нарушения, допускаемые работодателем при участии в социальном партнерстве, из числа нарушений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Таким образом, можно сделать вывод, что разграничение составов правонарушений произведено путем выделения из всех видов нарушений трудовых прав граждан отдельных аспектов правоотношений, регулируемых трудовым правом. Все правонарушения, установленные в ст. 5.27-5.34 КоАП РФ, будут посягать на трудовые права граждан. Если нарушение прав работника не связано с социальным партнерством или охраной труда, к ответственности лицо будет привлекаться по ст. 5.27 КоАП РФ.

Субъектом правонарушения, выразившегося в нарушении работодателем прав работников, может быть должностное лицо, юридическое лицо или лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. Однако, трудовое законодательство предусматривает возможность для физических лиц, не имеющих статуса индивидуального предпринимателя, тоже выступать в качестве работодателя (ч. 7, 8 ст. 20 ТК РФ) и этом случае нарушения таким работодателем трудовых прав не будет являться основанием административной ответственности. В правоприменительной деятельности такие работодатели очень часто нарушают права работников (оформления трудовых договоров не происходит, оплачиваемые отпуска не предоставляются, периоды временной нетрудоспособности не оплачиваются). Поэтому представляется необходимым дополнить в качестве субъектов, подлежащих ответственности по ст. 5.27, 5.27.1 КоАП РФ - физических лиц.

Среди должностных лиц, являющихся субъектами ответственности за нарушение трудовых прав граждан, особо выделяют государственных служащих в связи с возможностью нарушения их прав при привлечении к ответственности. Кандрина Н.А. указывает: «Например, в случае нарушения гражданским служащим установленного законом срока расчета или предоставления документов при прекращении гражданской службы работником он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности согласно ст. 57 Федерального закона о гражданской службе. В связи с этим же правонарушением гражданский служащий является также субъектом административной ответственности за нарушение законодательства о труде и об охране труда по ст. 5.27 КоАП РФ»<sup>1</sup>. Однако законодательство о гражданской службе в число актов трудового законодательства не входит. Трудовое законодательство применяется к государственным служащим лишь в части, не урегулированной законодательством о государственной службе. И если были нарушены нормы законодательства о государственной службе, государственный служащий должен привлекаться к дисциплинарной ответственности. Если же для регулирования отношений по государственной службе были неправильно применены или не применены нормы трудового законодательства, государственный служащий должен привлекаться к административной ответственности. В целях устранения нарушения прав гражданских служащих Н.А. Кандрина предлагает считать гражданских служащих специальными субъектами административной ответственности; определить перечень административных правонарушений, за совершение которых гражданские служащие будут нести административную ответственность на общих основаниях<sup>2</sup>. Аналогичные нормы уже применяются для военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, и лиц, имеющих специальные

---

<sup>1</sup>Кандрина Н.А. К вопросу о служебной ответственности государственных гражданских служащих // Российская юстиция. 2018. № 3. С. 51.

<sup>2</sup> Там же С. 52.

звания (ст. 2.5 КоАП РФ). За нарушение служебных (трудовых) прав указанные категории лиц несут дисциплинарную ответственность. Следовательно, и государственные служащие за нарушение служебных (трудовых) прав должны нести дисциплинарную ответственность.

Физическое лицо может быть привлечено к ответственности только за неправомерное допущение работника к работе (ч. 2, 5 ст. 5.27 КоАП РФ). Причем законодатель разделяет субъектов ответственности за данное правонарушение. Если лицо превысило свои должностные полномочия, допустив работника к работе, не имея на это соответствующих полномочий, размер наказания увеличивается в несколько раз. К ответственности за данное правонарушение субъект может быть привлечен лишь в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается заключать с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор.

Санкции статей 5.28-5.33 КоАП РФ сформулированы без указания, к каким субъектам они применяются. В диспозициях статей речь идет о работодателе или лице, его представляющем. Исполнять обязанности работодателя могут органы управления юридического лица (организации), уполномоченные ими лица, и действовать они будут от имени и по поручению работодателя. Одни авторы считают, что субъектами данных правонарушений являются и работодатель, и уполномоченные им лица<sup>1</sup>. Другие настаивают, что юридическое лицо не является субъектом ответственности за данные правонарушения<sup>2</sup>. Сложности при определении субъекта могут возникнуть и в том случае, если представлять интересы работодателя будет коллегиальный орган. Можно предложить в ст. 5.28-5.33 КоАП РФ субъектом правонарушения признавать работодателя -

---

<sup>1</sup>Авдейко А.Г., Антонов С.Н., Бачило И.Л. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях (постатейный). М.: Проспект, 2017. С. 578.

<sup>2</sup>Амелин Р.В., Бевзюк Е.А., Волков Ю.В., Воробьев Н.И. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (постатейный). М.: Проспект, 2014. С. 391.

индивидуального предпринимателя и лицо, представляющее интересы работодателя - юридического лица (которым, как правило, является руководитель организации). Лица, уполномоченные на представление интересов работодателя на основании приказов, распоряжений, будут нести дисциплинарную ответственность.

Рассмотрим отдельные сложные моменты применения норм об административной ответственности за нарушение трудовых прав работников. Частью 3 статьи 5.27 КоАП РФ предусмотрена ответственность за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем. По общему правилу трудовой договор должен быть заключен до начала осуществления трудовой деятельности (ст. 61 ТК РФ). Однако, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным и у работодателя есть три рабочих дня для его оформления (ст. 67 ТК РФ). Поэтому моментом совершения правонарушения, выразившегося в уклонении от оформления трудового договора, следует считать день, следующий по истечении трех рабочих дней со дня фактического начала осуществления работником трудовой деятельности.

Правонарушение, состоящее в ненадлежащем оформлении трудового договора, считается оконченным с момента оформления такого договора. Ненадлежащим оформлением трудового договора следует считать нарушение правил его оформления (количество экземпляров, отсутствие подписей) или указание в нем недостоверных сведений о трудовом правоотношении. Невключение в текст договора каких-либо сведений и (или) условий из числа предусмотренных ст. 57 ТК РФ не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими



сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. Однако в Трудовом кодексе РФ не предусмотрены сроки внесения недостающих сведений в текст договора, что может привести к затягиванию работодателем совершения указанных действий. Следовательно, и данное нарушение следует признавать ненадлежащим оформлением трудового договора. Но оконченным данное правонарушение будет считаться только после того, как работодатель проигнорировал обращение работника с просьбой включить в текст договора недостающие сведения.

Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться работодателем, судом по правилам, установленным ст. 19.1 ТК РФ. После установления наличия трудовых отношений между сторонами они подлежат оформлению в установленном трудовым законодательством порядке, а также после признания их таковыми у истца возникает право требовать распространения норм трудового законодательства на имевшие место трудовые правоотношения<sup>1</sup>. Следовательно, данное правонарушение следует считать дящимся, и привлекать к ответственности работодателя за подмену трудового договора гражданско-правовым можно только после вступления в силу решения суда о признании отношений трудовыми. В случае признания договора трудовым по решению самого работодателя предлагается данное правонарушение считать малозначительным и не привлекать работодателя к административной ответственности.

Обеспечение соблюдения прав работника в трудовых и иных тесно связанных с ними отношениях необходимо для уверенности работников в

---

<sup>1</sup>Определение Верховного Суда РФ от 15.03.2013 по делу № 49-КГ12-14 // [электронный ресурс] <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?> (дата обращения 20.04.2019).

стабильности их положения. Осуществлению этого положения должны способствовать определенность и однозначность применения норм, устанавливающих административную ответственность.

Определенные трудности на практике возникают в связи с разграничением ст. 145 УК РФ и ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение законодательства о труде и об охране труда). Законодатель не дает четкого разграничения этих двух норм<sup>1</sup>. Поскольку содержание ст. 145 УК РФ обусловлено как раз нормами Трудового кодекса РФ об охране труда лиц рассматриваемой категории, а доказать обусловленность действий работодателя беременностью или наличием детей на практике весьма сложно (что подчеркивается многими исследователями)<sup>2</sup>, на виновное лицо может быть наложено административное взыскание по ст. 5.27 КоАП РФ. Так, женщина обратилась в прокуратуру с жалобой на незаконное увольнение и нарушение требований трудового законодательства. Установлено, что на момент издания приказа об увольнении она находилась в состоянии беременности (что и послужило основанием увольнения). Кроме того, работодатель не уведомил сотрудницу в предусмотренные законом сроки о расторжении трудового договора. По результатам проверки возбуждено дело об административном правонарушении по с. 1 ст. 5.27 КоАП РФ<sup>3</sup>. В то же время на практике есть примеры привлечения виновного лица одновременно и к административной, и к уголовной ответственности. Так, была уволена женщина, находящаяся на 30-й неделе беременности, причем работодатель публично озвучил, что причиной расторжения трудового договора является беременность работницы. Увольнение было оформлено «по собственному желанию»,

---

<sup>1</sup>Дядюн К.В. Регламентация объективных признаков состава преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ: вопросы совершенствования законодательного подхода и правоприменения // Российский юридический журнал. 2014. № 3. С. 76.

<sup>2</sup>Мачковский Л. Необоснованный отказ в приеме на работу и увольнение беременной женщины и женщины, имеющей малолетних детей // Законность. 2013. № 6. С. 18.

<sup>3</sup>Решение Миасского городского суда от 26 июня 2018 г. по делу № 12-135/2018 // [электронный ресурс] <https://sudact.ru/regular/doc/TlmHSKsfLlx5/> (дата обращения 20.04.2019).

хотя никаких заявлений женщина не писала. Чтобы придать увольнению видимость легитимности, работодатель даже издал соответствующий приказ. Работодатель был привлечен к ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, оштрафован на 4000 руб. После уплаты штрафа материалы проверки были переданы в следственный отдел СУ СК РФ по Пермскому краю, где возбудили уголовное дело по ст. 145 УК РФ<sup>1</sup>.

Несовершенство регламентации объективных признаков состава, предусмотренного ст. 145 УК РФ, влечет нарушение основополагающих принципов уголовного законодательства; нарушение прав как потерпевших от рассматриваемого преступления, так и виновных. Из приведенного примера видно, что лицо понесло ответственность, хотя и разную, но за одно и то же деяние, что недопустимо.

Также необходимо отметить сложности применения такого вида административно-правовой ответственности как «дисквалификация». Согласно ст. 3.11 КоАП РФ дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в состав директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Дисквалификация применяется к лицам, выполняющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица; членам совета директоров; лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в том числе к арбитражным управляющим.

---

<sup>1</sup>Решение Нытвенского районного суда от 4 октября 2016 г. по делу № 2-1412/2016 // [электронный ресурс] <https://sudact.ru/regular/doc/ZWQ9Pko85BNt/> (дата обращения 20.04.2019).

Согласно ч.2 ст. 5.27 КоАП РФ дисквалификация применяется к указанным лицам только в случае совершения аналогичного правонарушения. Под аналогичным правонарушением, указанным в ч. 2 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях (далее — КоАП РФ), следует понимать совершение должностным лицом именно такого же, а не любого нарушения законодательства о труде и охране труда (п. 17 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24 марта 2005 № 5). Например, первый раз должностное лицо не произвело расчет при увольнении одного работника, а позднее — при увольнении другого работника.

По итогам рассмотрения дела об административном правонарушении суд выносит постановление (решение) о назначении административного наказания в виде дисквалификации либо о прекращении производства по делу об административном правонарушении. Копия постановления о дисквалификации (вступившего в законную силу) направляется судом в Министерство внутренних дел РФ и в министерство внутренних дел, управление (главное управление) внутренних дел соответствующего субъекта Российской Федерации по месту вынесения постановления. Делается это с целью включения лица, к которому применяется такой вид наказания как дисквалификация, в реестр дисквалифицированных лиц. Данный реестр формируется и ведется Министерством внутренних дел РФ и министерствами внутренних дел, управлениями (главными управлениями) внутренних дел субъектов Российской Федерации в целях обеспечения учета лиц, дисквалифицированных на основании вступивших в силу постановлений судов о дисквалификации, а также для обеспечения заинтересованных лиц информацией о дисквалифицированных лицах. Является открытым, любое заинтересованное лицо может получить информацию о дисквалифицированном лице путем запроса в указанные ранее органы.

В ходе исследования данного вида наказания был выявлен ряд пробелов в законодательстве. Например, в результате исследования понятия дисквалификация отмечается, что данному административному наказанию подлежат не любые должностные лица, указанные в ст. 5.27 КоАП, а ограниченный круг субъектов. Автор пришел к выводу, что законодателем не учтена особенность статуса руководителя филиалов, представительств, структурных подразделений предприятий, не являющихся юридическими лицами. Следовательно, к нему не может быть применена дисквалификация, но возможно применение наказания в виде административного штрафа. Учитывая вышесказанное, предлагается ввести понятие, включающее всех руководителей нанимающих работников - лицо, осуществляющее полномочия работодателя.

Также существует реальная необходимость предусмотреть в качестве субъекта административной ответственности в ч.1 ст. 14.23 КоАП РФ лицо, осуществляющее полномочия работодателя. Также необходимо в законодательном порядке установить срок и объем предоставления полной и достоверной информации о дисквалифицированных лицах для включения этих сведений в Реестр дисквалифицированных лиц.

Таким образом, материально-правовым основанием административной ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является административное правонарушение, посягающее на трудовые права и свободы граждан (фактическое основание), урегулированные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и охраняемые нормами административного права, устанавливающими административную ответственность за их нарушение (нормативное основание).

Конкретизируя понятие административного правонарушения применительно к сфере трудовых отношений, можно предложить следующее определение: «Административное правонарушение в области

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, - это противоправное, виновное деяние (действие или бездействие) субъекта трудовых правоотношений, посягающее на трудовые права и свободы граждан, за которое КоАП РФ и принимаемыми в соответствии с ним законами субъектов РФ об административных правонарушениях, установлена административная ответственность».

## 2.5. Уголовная ответственность сторон за нарушения в сфере трудовых отношений

Одними из важнейших социально-экономических прав граждан являются трудовые права. Актуальность указанных прав настолько велика, что международное законодательство закрепило их в числе главных прав и свобод человека. Проблеме обеспечения безопасного труда посвящено множество международно-правовых и национальных актов. Одним из оснований такого всестороннего закрепления прав на труд и их охрану является проблема массового нарушения трудовых прав наемных работников.

Ставя перед собой цель увеличения прибыли, нередко, работодатели допускают нарушения трудовых прав граждан. Следует также отметить тот факт, что становление норм об ответственности за нарушение социально-экономических прав граждан имеет весьма непродолжительную историю.

В российском уголовном законодательстве предусмотрены несколько норм, предусматривающих ответственность за нарушение трудовых прав. Больше внимание стоит уделить нарушению правил охраны труда, ответственность за которые установлена ст. 143 УК РФ<sup>1</sup>. Изучая судебную

---

<sup>1</sup>Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 23.04.2019) // Российская газета. 18.06.1996. №113.

практику по делам о нарушении правил охраны труда видно, что около 80 % уголовных дел, возбужденных по фактам несчастных случаев, прекращаются на стадии предварительного расследования. Распространено освобождение от уголовной ответственности в связи с изменением обстановки (ст. 77 УК РФ), либо в связи с примирением с потерпевшим (ст. 76 УК РФ).

Оставшиеся дела, представленные на рассмотрение судов, завершаются либо назначением подсудимому наказания, не связанного с лишением свободы, либо освобождением лица, нарушившего правила охраны труда, от уголовной ответственности. Это приводит к тому, что принцип неотвратимости ответственности за совершенное преступление не соблюдается.

Мера наказания лиц, привлеченных к ответственности за совершение нарушений трудовых прав граждан весьма незначительна, что препятствует цели общей превенции. Полагаем, что следует ужесточить ответственность за рассматриваемую категорию преступлений.

Особенность данного вида преступления является высокий уровень латентности, так работники малых предприятий, которые из-за боязни потерять работу, вряд ли пойдут жаловаться на работодателя. При этом следует отметить, что «латентная преступность является показателем дееспособности государства в плане не контроля преступности»<sup>1</sup>. Целесообразно остановиться на рассмотрении особенностей отдельных составов преступлений в сфере труда.

1. Ст. 136 УК РФ устанавливает ответственность за нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина. Суть правовой системы Российской Федерации можно свести к формуле «все равны перед законом и судом». В свою очередь равенство подразумевает принциправной защиты со стороны государства. И это не случайно, так как в качестве главного

---

<sup>1</sup>Латентная преступность в Российской Федерации: 2011-2016 / под ред. С.М. Иншакова. М.: Закон и право, 2017. С.10.

ориентира при работе над Конституцией РФ 1993 года служила Всеобщая декларация прав человека<sup>1</sup> и другие основополагающие международные акты<sup>2</sup>. В Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.) предусматривается, что все лица без дискриминации должны пользоваться равенством возможностей в отношении продвижения по работе согласно их личным знаниям и стараниям. Европейская социальная хартия называет это право правом на равные возможности и равное обращение без дискриминации по признакам пола в области профессиональной карьеры, включая поощрение.

Общей нормой, призванной защитить от дискриминации в различных сферах, является ст. 136 УК РФ, а в сфере труда с учетом специального субъекта возможна ответственность по ч. 2 ст. 136 УК РФ. Законодатель отнес это преступление к преступлениям средней тяжести, поскольку максимальный срок наказания в виде лишения свободы составляет пять лет. Таким образом, несмотря на то, что уголовным законодательством предусмотрена ответственность за дискриминацию, на практике эта норма применяется крайне редко.

2. Правовым основанием привлечения виновного лица к уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда выступает ст. 143 УК РФ, призванная защитить жизнь и здоровье граждан в сфере труда. В настоящее время УК РФ не содержит перечня конкретных проявлений нарушения правил охраны труда, отсылая к правилам техники безопасности или иным правилам, принимаемым в производственной или иной сфере. Диспозиция ст. 143 УК РФ - бланкетная, при которой для установления деяния необходимо обратиться к соответствующим нормативным правовым актам другой отрасли права. Указанная

---

<sup>1</sup>Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. 10.12.1998. № 67.

<sup>2</sup>Международный пакт о гражданских и политических правах от 19 декабря 1966 г. № 17 // [Электронный ресурс]. <http://law.edu.ru/norm/mrm.asp?mrmID=1149098> (дата обращения 20.04.2019).



особенность отражена в п. 5 Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 29.11.2018 № 41 «О судебной практике по уголовным делам о нарушениях требований охраны труда, правил безопасности при ведении строительных или иных работ либо требований промышленной безопасности опасных производственных объектов»<sup>1</sup>, в соответствии с которым «В приговоре или ином судебном решении по уголовному делу о преступлении, предусмотренном статьей 143 УК РФ, должны указываться соответствующие пункты нормативных правовых актов, перечисленных в примечании к данной норме. Поскольку в соответствии со статьями 5 (часть вторая) и 8 Трудового кодекса Российской Федерации локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, также регулируют трудовые и связанные с ними отношения, в судебном решении дополнительно может быть сделана ссылка и на положения таких актов в целях конкретизации нарушенных государственных нормативных требований охраны труда, если соответствующие локальные нормативные акты приняты в их развитие, не противоречат им и не изменяют их содержание». В связи с этим состав преступления, регламентированный ст. 143 УК РФ, ставится в прямую зависимость от состояния указанной отрасли права. При этом базовым законодательным актом в области охраны труда в России является ТК РФ.

Субъект преступного нарушения правил охраны труда - специальный, признаки которого прямо названы в диспозиции ч. 1 ст. 143 УК РФ: это лицо, на которое возложены обязанности по соблюдению правил техники безопасности или иных правил охраны труда. Следует учесть и мнение А.В. Серебренниковой о том, что ошибочна точка зрения, которая сужает понятие субъекта данного преступления, на основании которой субъектом данного преступления, предусмотренного ст. 143 УК РФ, может быть только

---

<sup>1</sup>Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О судебной практике по уголовным делам о нарушениях требований охраны труда, правил безопасности при ведении строительных или иных работ либо требований промышленной безопасности опасных производственных объектов» от 29.11.2018 № 41// Российская газета. 05.12.2018. № 273.

должностное лицо. Трудовая деятельность, сопряженная с нарушением правил охраны труда, может осуществляться на предприятии любой формы собственности<sup>1</sup>.

3. Одной из форм правовой защиты в РФ материнства и детства, регламентированных Конституцией РФ, является уголовная ответственность, установленная ст. 145 УК РФ. Данная статья призвана охранять от дискриминации при приеме на работу и увольнении женщин, нуждающихся в наибольшей социальной поддержке. В этой связи ст. 145 УК РФ предусматривает ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет. В ст. 145 УК РФ признаки субъекта преступления в диспозиции данной нормы не названы. Однако почти все авторы считают субъектами преступления должностных лиц либо лиц, выполняющих организационно-распорядительные обязанности в коммерческой организации независимо от формы собственности, а также в некоммерческой организации, не являющейся государственным органом, органом местного самоуправления, государственным и муниципальным учреждением.

ТК РФ рассматривает заключение трудового договора и прием на работу как самостоятельные юридические факты. В УК РФ говорится только об отказе в приеме на работу. Оформление приема на работу представляет собой следующую за заключением трудового договора обязанность работодателя издать приказ о приеме работника на работу.

С целью охвата лиц, чье право на труд должно быть гарантировано трудовым законодательством, необходимо расширить перечень потерпевших от преступления, предусмотренного указанной статьей, и под правовую охрану поставить следующих лиц: беременных женщин; женщин,

---

<sup>1</sup>Серебренникова А.В. Уголовно-правовое обеспечение конституционных прав и свобод человека и гражданина по законодательству Российской Федерации и Германии: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. М., 2008. С. 47.

имеющих ребенка в возрасте до трех лет; иных лиц, воспитывающих указанных детей до трех лет без матери (отцы, иные родственники (бабушек, дедушек, сестер и др.), одиноких усыновителей, опекунов и попечителей)). Отказ в приеме на работу должен быть признан необоснованным, если он базируется не на оценке деловых и профессиональных качеств или не на ограничениях либо запретах, установленных законом.

4. Одной из особенностей нового отечественного законодательства является усиление защиты прав граждан на получение заработной платы в полном размере и без задержек ее выплаты. В соответствии с ч. 3 ст. 37 Конституции РФ закреплено право граждан на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации. Это подтверждается и наличием ст. 145.1 УК РФ об ответственности за невыплату свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат, совершенную руководителем организации, работодателем - физическим лицом из корыстной или иной личной заинтересованности. Так, например, Альмухаметов К.Ж. с учетом измененных требований обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью Фирма «Стройиндустрия-С» о взыскании задолженности по заработной плате. На основании обстоятельств дела и исходя из объяснений Альмухаметова К.Ж., имеющихся материалов дела, суд пришел к выводу об удовлетворении исковых требований истца о взыскании с ответчика в его пользу суммы задолженности по заработной плате<sup>1</sup>.

Возникающие при применении ст. 145.1 УК РФ сложности связаны со слабой научной разработанностью данной темы. Учеными не выработаны единые подходы толкования признаков состава преступления. В изданных за последние годы учебниках, комментариях к Уголовному

---

<sup>1</sup>Решение Троицкого городского суда от 7 августа 2017 г. по делу № 2-861/2017 // [Электронный ресурс]. <https://sudact.ru/regular/doc/grs6GRVWEFZC/> (дата обращения 20.04.2019).

кодексу РФ признаки рассматриваемого состава раскрываются неполно, а сами рекомендации зачастую носят противоречивый характер, что приводит к ошибкам при квалификации деяний.

Признаки субъекта преступной невыплаты заработной платы детализированы путем прямого указания в диспозиции статьи УК РФ, его следует признавать специальным субъектом. В рассматриваемую норму УК РФ были внесены изменения 24 июля 2007 г. Федеральным законом № 203-ФЗ. Важной новеллой при характеристике субъекта преступления является включение в ст. 145.1 УК понятия работодателя - физического лица. Введение такого понятия является вполне обоснованным в силу того, что в настоящее время на практике нередко встречаются случаи, связанные с невыплатой заработной платы работнику, когда работодателем является именно физическое лицо<sup>1</sup>.

Таким образом, резюмируя вышеизложенное, следует отметить, что меры уголовной ответственности являются весьма эффективным средством защиты трудовых прав работников, и этот факт все чаще находит свое подтверждение на практике. Несмотря на это, очевидно, что применение указанного средства должно носить исключительный характер, так как уголовная ответственность является самым строгим видом юридической ответственности. Учитывая вышесказанное, можно сформулировать вывод о необходимости выявления и тщательного исследования особенностей и проблем уголовной ответственности и дальнейшего совершенствования законодательства.

Законодателем весьма конкретно определены основания ответственности за нарушения трудовых прав граждан. Однако, следует отметить, что наряду с развитием социально-экономических прав граждан, должна совершенствоваться и уголовная ответственность за нарушения в

---

<sup>1</sup>Матейкович М.С. Уголовная ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права // Судья. 2018. № 9. С. 20 - 24.

сфере трудовых прав. Законодателю следует обратить внимания на возникающие тенденции в динамике преступлений, совершенных в сфере трудовых правоотношений, предотвращать возможность виновного лица избежать наказания, а так же предупреждать совершения данного вида преступлений.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, подводя итоги проведенного исследования, мы можем сделать следующие основные выводы. Юридическая ответственность занимает одно из центральных мест в общей теории права. Формирование теории юридической ответственности имеет большое научное и практическое значение. В связи с государством и обществом юридическая ответственность является одной из существенных сторон. Она служит гарантией личности безопасно достигать желаемого. Законность и правопорядок, реализация прав и свобод человека и гражданина, главное в правовом государстве.

Таким образом, юридическую ответственность можно представить как правовые отношения между правонарушителем и государством, представленным специализированными органами, которые возникли на основе совершенного правонарушения, и призваны наложить на него определенные неблагоприятные последствия и лишения, за нарушение норм права. Юридическая ответственность - это законодательно определенные меры воздействия на нарушителя права, применяемые органами государственной власти, в установленном процессуальном порядке, и содержащие для правонарушителя неблагоприятные последствия.

В заключение нам кажется целесообразным внести некоторые предложения по улучшению действующего законодательства в части регулирования юридической ответственности в сфере трудового права.

В проблемах юридической ответственности в контексте трудовых правоотношений преобладает социально важный характер, что позволяет предложить дифференциацию юридической ответственности, и выделить ее как вид социальной ответственности: трудовую ответственность. Что позволит более полно и глубоко разобрать социальную природу юридической ответственности, как особого вида социальной

ответственности в контексте взаимоотношений личности, иных субъектов трудовых отношений.

Рассматривая каждый из видов юридической ответственности за правонарушения в сфере труда, нам удалось сделать следующие выводы.

Трудоправовая ответственность представляет собой сочетание из дисциплинарной и материальной ответственности работника и работодателя. В целях наиболее эффективного рассмотрения каждого из указанных видов ответственности они были исследованы по-отдельности. Итак, дисциплинарная ответственность:

1) Предложение внести изменения в ст. 192 ТК, закрепив штраф в качестве дополнительного дисциплинарного взыскания (с некоторыми ограничениями).

Несмотря на то, что в Трудовом Кодексе Российской Федерации содержится только три перечисленных вида дисциплинарных взысканий, на работника может быть наложен штраф за совершение дисциплинарного проступка. Другими словами, данный вид наказания не нашел законодательного закрепления в Трудовом Кодексе Российской Федерации, что и является одной из проблем применения дисциплинарной ответственности.

Данной проблематикой на протяжении длительного периода времени занимаются ряд авторов. Некоторые высказываются за введение самостоятельного вида дисциплинарного взыскания. Другие же напротив являются противниками введения штрафа как отдельного вида дисциплинарного взыскания. Например, Ю. И. Костюк считает, что легализация штрафа предоставит работодателю право воспользоваться данной мерой в своих интересах. По его мнению, предложение о введение рассматриваемого вида дисциплинарного взыскания будет являться преждевременным до тех пор, пока не будет создан действенный правовой механизм обеспечения прав работников. Другая группа авторов высказывается за законодательное закрепление штрафа в Трудовом Кодексе

Российской Федерации, но с некоторыми ограничениями. В качестве примера можно привести позицию И.А. Чужинова, которая заключается в том, что необходимо осуществить дифференцированное правовое регулирование применения штрафа. Также согласно его позиции, данный вид дисциплинарного взыскания может быть использован только в строго определенных случаях и в отношении лиц, достигших восемнадцати лет.

Следовательно, взяв за основу вышеупомянутый опыт трудовых отношений в Трудовом Кодексе Российской Федерации следует закрепить такой вид дисциплинарного взыскания, как штраф.

В связи с этим было бы целесообразно внести соответствующие изменения в ст. 192 ТК РФ, закрепив штраф в качестве дополнительного дисциплинарного взыскания, изложив это следующим образом: «Помимо замечания либо выговора по решению работодателя к работнику может быть применено дополнительное дисциплинарное взыскание в виде штрафа. Данное дополнительное дисциплинарное взыскание не может быть применено при увольнении по соответствующим основаниям».

2) Недостатки правового регулирования специальной дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников, для которых такой вид ответственности устанавливает Уставами.

Порядок утверждения Уставов для отдельных категорий работников предусматривается ст. 189 и 330 ТК РФ, которые обязывают принимать уставы о дисциплине в форме федерального закона. Однако перечисленные в работе Уставы утверждены Постановлением Правительства, что противоречит ТК РФ. Например, позиция ВС по работникам, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств. Свои решения Верховный суд РФ обосновал, прежде всего, тем, что в силу ст. 330 Трудового кодекса РФ дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируется Трудовым кодексом и положениями (уставами) о дисциплине, утверждаемыми федеральными законами. А, следовательно, положения



(уставы) о дисциплине, утверждаемые Правительством РФ, не могут применяться.

В материальной ответственности тоже были выявлены некоторые проблемы. В частности, в законодательстве отсутствует определение о взаимной материальной ответственности.

ТК РФ в ст. 232, 234, 238 не раскрыл юридическую сущность взаимной материальной ответственности сторон трудового договора, а ограничился лишь констатацией того факта, что работодатель и работник несут взаимную материальную ответственность.

В этой связи примечательна позиция А. М. Касумова о необходимости устранить данный пробел и сформулировать следующее определение взаимной материальной ответственности: «Взаимная материальная ответственность - это санкция (мера государственного принуждения), предусмотренная действующим трудовым законодательством (договором), применяемая к одной из сторон трудового правоотношения (работнику или работодателю) с целью возмещения имущественного ущерба (вреда) за счет средств правонарушителя.

Если говорить о гражданско-правовой ответственности, нельзя не отметить ее тесную связь с материальной ответственностью. Рассматривая данный вид ответственности, нам удалось прийти к следующим выводам:

1) Моральный вред лишен экономического содержания

Ст. 237 ТК РФ в сочетании со ст. 233 ТК РФ предусматривает возмещение работнику морального вреда, причиненного любым виновным противоправным поведением работодателя независимо от того, какие права работника нарушаются - имущественные или неимущественные. Следовательно, право на возмещение морального вреда работник имеет во всех случаях нарушения его трудовых прав, сопровождающихся нравственными или физическими страданиями.

Как отмечают З.И. Цыбуленко и А.П. Цыбуленко, в ТК РФ в отличие от ГК РФ речь идет не о компенсации, а о возмещении морального вреда, что

не совсем верно, т.к. моральный вред лишен экономического содержания. Поэтому правильнее говорить о компенсации морального вреда

Возможность применения гражданско-правовых норм о компенсации морального вреда при нарушении трудовых прав работников со всей определенностью следует из ГК РФ.

В связи с тем, что положение о возмещении морального вреда, причиненного работнику, не может регулироваться соглашением сторон трудового договора, целесообразно ст. 237 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Моральный вред, причиненный работнику неправомерным действием или бездействием работодателя, возмещается в денежной форме в соответствии с гражданским законодательством России».

2) Причинение ущерба имуществу работодателя в случаях, если это не связано с исполнением трудовой функции работником, должно регулироваться гражданским законодательством.

По мнению И. Михайлова, необходимо более дифференцированно подходить к случаям причинения работником ущерба имуществу работодателя не при исполнении трудовых обязанностей. Причинение ущерба не связано непосредственно с трудовыми отношениями между работодателем и работником, следовательно, отношения по причинению ущерба не могут регулироваться нормами трудового права на основании ст. 1 ТК РФ. Такие отношения регулируются нормами гражданского права. Косвенно такой подход подтверждает и постановление Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1977 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации». В соответствии с п. 17.1 данного Постановления при определении размера материального ущерба, причиненного рабочими и служащими самовольным использованием в личных целях технических средств (автомобилей, тракторов, автокранов и т.п.), принадлежащих предприятиям, учреждениям, организациям, с которыми они состоят в

трудовых отношениях, следует исходить из того, что такой ущерб как причиненный не при исполнении трудовых (служебных) обязанностей подлежит возмещению с применением норм гражданского законодательства. В этом случае ущерб возмещается в полном объеме, включая и не полученные организацией доходы от использования указанных технических средств. Данным Постановлением Верховный Суд СССР еще тогда разграничил сферы трудовых и гражданско-правовых отношений.

3) Разграничение коммерческой тайны и навыков, приобретенных в процессе работы у работодателя.

Иногда довольно сложно разграничить коммерческую тайну и профессиональные навыки и знания работника, которые он добросовестно приобрел, работая у своего бывшего работодателя. На наш взгляд, указанное законоположение ограничивает принцип свободы труда и право работника свободно распоряжаться своими способностями к труду.

В ходе исследования было проанализировано множество судебных решений. На основании этого анализа были выявлены пробелы в административно-правовой и уголовно-правовой ответственности за правонарушения в сфере труда. Что касается административно-правовой ответственности, то нами были установлены следующие проблемы и предложены следующие пути их решения:

1) Необходимость дополнить в качестве субъектов, подлежащих ответственности по ст. 5.27, 5.27.1 КоАП РФ - физических лиц Субъектом правонарушения, выразившегося в нарушении работодателем прав работников, может быть должностное лицо, юридическое лицо или лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. Однако, трудовое законодательство предусматривает возможность для физических лиц, не имеющих статуса индивидуального предпринимателя, тоже выступать в качестве работодателя (ч. 7, 8 ст. 20 ТК РФ) и этом случае нарушения таким работодателем трудовых прав не будет

являться основанием административной ответственности. В правоприменительной деятельности такие работодатели очень часто нарушают права работников (оформления трудовых договоров не происходит, оплачиваемые отпуска не предоставляются, периоды временной нетрудоспособности не оплачиваются). Поэтому представляется необходимым дополнить в качестве субъектов, подлежащих ответственности по ст. 5.27, 5.27.1 КоАП РФ - физических лиц.

2) Сложности с определением субъекта возникают также и по статьям 5.28 - 5.33 КоАП РФ.

Санкции статей 5.28-5.33 КоАП РФ сформулированы без указания, к каким субъектам они применяются. В диспозициях статей речь идет о работодателе или лице, его представляющем. Исполнять обязанности работодателя могут органы управления юридического лица (организации), уполномоченные ими лица, и действовать они будут от имени и по поручению работодателя. Одни авторы считают, что субъектами данных правонарушений являются и работодатель, и уполномоченные им лица. Другие настаивают, что юридическое лицо не является субъектом ответственности за данные правонарушения. Сложности при определении субъекта могут возникнуть и в том случае, если представлять интересы работодателя будет коллегиальный орган. Можно предложить в ст. 5.28-5.33 КоАП РФ субъектом правонарушения признавать работодателя - индивидуального предпринимателя и лицо, представляющее интересы работодателя - юридического лица (которым, как правило, является руководитель организации). Лица, уполномоченные на представление интересов работодателя на основании приказов, распоряжений, будут нести дисциплинарную ответственность.

3) Проблема разграничения ст. 145 УК и 5.27 КоАП

Определенные трудности на практике возникают в связи с разграничением ст. 145 УК РФ и ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение законодательства о труде и об охране труда). Законодатель не дает четкого

разграничения этих двух норм. Поскольку содержание ст. 145 УК РФ обусловлено как раз нормами Трудового кодекса РФ об охране труда лиц рассматриваемой категории, а доказать обусловленность действий работодателя беременностью или наличием детей на практике весьма сложно (что подчеркивается многими исследователями), на виновное лицо может быть наложено административное взыскание по ст. 5.27 КоАП РФ.

Несовершенство регламентации объективных признаков состава, предусмотренного ст. 145 УК РФ, влечет нарушение основополагающих принципов уголовного законодательства; нарушение прав как потерпевших от рассматриваемого преступления, так и виновных. Из приведенного примера видно, что лицо понесло ответственность, хотя и разную, но за одно и то же деяние, что недопустимо.

Уголовно-правовая ответственность является наиболее суровым видом юридической ответственности. Санкции, предусмотренные данным видом ответственности, носят наиболее жесткий характер по сравнению с остальными. Однако, исследуя судебные решения, нам удалось прийти к следующим выводам:

1) Необходимость ужесточения ответственности за преступления, предусмотренные ст. 143 УК РФ.

Большее внимание стоит уделить нарушению правил охраны труда, ответственность за которые установлена ст. 143 УК РФ. Изучая судебную практику по делам о нарушении правил охраны труда видно, что около 80 % уголовных дел, возбужденных по фактам несчастных случаев, прекращаются на стадии предварительного расследования. Распространено освобождение от уголовной ответственности в связи с изменением обстановки (ст. 77 УК РФ), либо в связи с примирением с потерпевшим (ст. 76 УК РФ).

Оставшиеся дела, представленные на рассмотрение судов, завершаются либо назначением подсудимому наказания, не связанного с лишением свободы, либо освобождением лица, нарушившего правила

охраны труда, от уголовной ответственности. Это приводит к тому, что принцип неотвратимости ответственности за совершенное преступление не соблюдается.

Мера наказания лиц, привлеченных к ответственности за совершение нарушений трудовых прав граждан весьма незначительна, что препятствует цели общей превенции. Полагаем, что следует ужесточить ответственность за рассматриваемую категорию преступлений.

## 2) Проблема субъекта в статье 143 УК РФ.

Правовым основанием привлечения виновного лица к уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда выступает ст. 143 УК РФ, призванная защитить жизнь и здоровье граждан в сфере труда. В настоящее время УК РФ не содержит перечня конкретных проявлений нарушения правил охраны труда, отсылая к правилам техники безопасности или иным правилам, принимаемым в производственной или иной сфере.

Субъект преступного нарушения правил охраны труда - специальный, признаки которого прямо названы в диспозиции ч. 1 ст. 143 УК РФ: это лицо, на которое возложены обязанности по соблюдению правил техники безопасности или иных правил охраны труда. Следует учесть и мнение А.В. Серебренниковой о том, что ошибочна точка зрения, которая сужает понятие субъекта данного преступления, на основании которой субъектом данного преступления, предусмотренного ст. 143 УК РФ, может быть только должностное лицо. Трудовая деятельность, сопряженная с нарушением правил охраны труда, может осуществляться на предприятии любой формы собственности.

3) Необходимо дополнить ст. 145 УК РФ путем включения в нее не только факта расторжения трудового договора, а также факт отказ от заключения трудового договора с указанными в данной статье лицами.

С целью охвата лиц, чье право на труд должно быть гарантировано трудовым законодательством, необходимо расширить перечень потерпевших

от преступления, предусмотренного указанной статьей, и под правовую охрану поставить следующих лиц: беременных женщин; женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет; иных лиц, воспитывающих указанных детей до трех лет без матери (отцы, иные родственники (бабушек, дедушек, сестер и др.), одиноких усыновителей, опекунов и попечителей)). Отказ в приеме на работу должен быть признан необоснованным, если он базируется не на оценке деловых и профессиональных качеств или не на ограничениях либо запретах, установленных законом.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### РАЗДЕЛ 1            НОРМАТИВНЫЕ            ПРАВОВЫЕ            И            ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 25.12.1993. № 237.
2. Всеобщая декларация прав человека, принята 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН // Российская газета. 10.12.1998. № 67.
3. Международный пакт о гражданских и политических правах от 19 декабря 1966 г. // ВВС РСФСР. 1976. № 17. Ст. 1831.
4. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 19 декабря 1966 г. // ВВС РСФСР. 1976. № 17. Ст. 1831.
5. Конвенция Международной организации труда «О дискриминации в области труда и занятий» №111, принята в г. Женеве 25.06.1958 // Библиотека Российской газеты. 1999. № 22-23.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.
7. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // Российская газета. 08.12.1994. № 238-239.
8. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ // Российская газета. 06.02.1996. № 23.
9. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // Российская газета. 31.12.2001. № 256.
10. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ // Российская газета. 18.06.1996. № 113.
11. Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации от 30.04.1999 № 81-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Российская газета. 01-05.05.1999. № 85-86.
12. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и



- профессиональных заболеваний» // Российская газета. 12.08.1998. № 153-154.
13. Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» // Российская газета. 05.08.2004. № 166.
  14. Федеральный закон от 10.01.2003 № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» // Российская газета. 18.01.2003. № 8.
  15. Федеральный закон от 14.06.2011 № 141-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации» // СЗ РФ. 20.06.2011. № 31.
  16. Федеральный закон от 20.12.2017 № 400-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части, касающейся регулирования трудовых отношений на морском и внутреннем водном транспорте, и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» // СЗ РФ. 25.12.2017. № 52. Ст. 7923.
  17. Федеральный закон от 08.03.2011 № 35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии» // СЗ РФ. 14.03.2011. № 11. Ст. 1504.
  18. Постановление Правительства РФ от 23.05.2000 № 395 «Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта» // СЗ РФ. 29.05.2000. № 22. Ст. 2311.
  19. Постановление Правительства РФ от 21.09.2000 № 708 «Об утверждении Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации» // СЗ РФ. 02.10.2000. № 40. Ст. 3965.
  20. Постановление Правительства РФ от 22.09.2000 № 715 «Об утверждении Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота» // СЗ РФ. 02.10.2000. № 40. Ст. 3966.

1. Анисимов, А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: Учебное пособие / А.Л. Анисимов. М.: Деловой двор, 2011. 205 с.
2. Абрамова, О.В. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права / О.В. Абрамова // Трудовое право. 2014. № 4. С. 32-41.
3. Арбузкин, А.М. Административная ответственность за нарушение общественного порядка: законодательство и практика его применения органами внутренних дел / А.М. Арбузкин, М.Н. Бирюков, И.Н. Зубов, А.К. Мустафин, А.П. Шергин, А.Ю. Якимов. М.: ВНИИ МВД России, 2013. 120 с.
4. Акатанова, М.И., Андреев, А.А., Бондаренко, Э.Н. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатанова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; под общ. ред. Н.Л. Лютова. М.: Проспект, 2017. 688 с.
5. Алексеев, И. А. К вопросу о понятии ответственности в системе права / И.А. Алексеев // Государство и право. 2009. №2. С. 81-87.
6. Алехин, А.П., Козлов, Ю.М. Сущность и основные институты административного права: учебник / А.П. Алехин, Ю.М. Козлов. М.: Проспект, 1993. 436 с.
7. Амелин, Р.В., Бевзюк, Е.А., Волков, Ю.В., Воробьев, Н.И. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (постатейный) / Р.В. Амелин, Е.А. Бевзюк, Ю.В. Волков, Н.И. Воробьев. М.: Проспект, 2014. 712 с.
8. Авдейко, А.Г., Антонов, С.Н., Бачило, И.Л. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях (постатейный) / А.Г. Авдейко, С.Н. Антонов, И.Л. Бачило и др.; под общ. ред. Н.Г. Салищевой. М.: Проспект, 2017. 689 с.

9. Базылев, Б.Т. Юридическая ответственность (теоретические вопросы) / Б.Т. Базылев. Красноярск: Красноярский Университет, 1985. 122 с.
10. Бахрах, Д.Н. Административное право России: Учебник для вузов / Д.Н. Бахрах. М.: Проспект, 2014. 689 с.
11. Бахрах, Д.Н. Административная ответственность: Учебник / Д.Н. Бахрах. М.: Проспект, 1999. 342 с.
12. Братусь, С. Н. Юридическая ответственность и законность: очерк теории / С.Н. Братусь. М.: Юридическая литература, 1976. 216 с.
13. Бугров, Л. Останется ли трудовое право самостоятельной отраслью права / Л. Бугров // Российская юстиция. 1995. № 9. С. 35-39.
14. Гражданское право Ч. 1 / под ред. А.Г. Калпина, А.И. Масляева. М.: Юристъ, 1997. 552 с.
15. Гражданское право: в 2 т. Т. I. Общая часть: учебник / отв. ред. проф. Е.А. Суханов. М.: БЕК, 2002. 642 с.
16. Гусов, К. Н., Полетаев, Ю. Н. Ответственность по российскому трудовому праву: науч.-практ. пособие / К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. М.: Проспект, 2008. 223 с.
17. Дядюн, К.В. Регламентация объективных признаков состава преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ: вопросы совершенствования законодательного подхода и правоприменения / К.В. Дядюн // Российский юридический журнал. 2014. № 3. С. 74-78.
18. Ершов, В.В. Отношения, регулируемые гражданским правом / В.В. Ершов // Российская юстиция. 1996. № 1. С. 13-15.
19. Дзарасов, М.Э. Ответственность в трудовом праве / М.Э. Дзарасов. М.: МГИУ, 2009. 112 с.
20. Кандрина, Н.А. К вопросу о служебной ответственности государственных гражданских служащих / Н.А. Кандрина // Российская юстиция. 2018. № 3. С. 49-53.
21. Караваев, А.Н. Особенности дисциплинарной ответственности в трудовых отношениях / А.Н. Караваев. М.: Юрайт, 2018. С. 150-157.

22. Клочков, М. А., Полетаев, Ю. Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: науч.- практ. пособие / М.А. Клочков, Ю.Н. Полетаев. М.: Проспект, 2016. 140 с.
23. Колобова, С.В., Сергеенко, Ю.С. Трудовое право России: учебник / С.В. Колобова, Ю.С. Сергеенко. М.: Юстицинформ, 2018. 541 с.
24. Коршунова, Т.Ю. Некоторые проблемы расторжения трудового договора за разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника / Коршунова Т.Ю. // М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ. 2019. № 24. С. 107 - 118.
25. Конин, Н.М. Административное право России. Общая и Особенная части: Курс лекций / Н.М. Конин. М.: Проспект, 2011. 317 с.
26. Костюк, К.И. Штраф: перспективы введения как вида дисциплинарного взыскания / К.И. Костюк // Вестник науки и образования. 2018. №9. С. 80-87.
27. Крусс, В.Н. Конституционное правопользование и юридическая ответственность / В.Н. Крусс // Государство и право. 2007. №6. С. 15-17.
28. Латентная преступность в Российской Федерации: 2011-2016 / под ред. С.М. Иншакова. М.: Закон и право, 2017. 120 с.
29. Матейкович, М.С. Уголовная ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права / М.С. Матейкович // Судья. 2018. № 9. С. 20 - 24.
30. Мачковский, Л.Г. Необоснованный отказ в приеме на работу и увольнение беременной женщины и женщины, имеющей малолетних детей / Л.Г. Мачковский // Законность. 2013. № 6. С. 16-21.
31. Мелехин, А.В. Учебник с учебно-методическими материалами. Изд. 2-е, доп. и перераб / А.В. Мелехин. М.: Омега-Л, 2009. 175 с.

32. Мещерякова, Т.Р. Административная ответственность за нарушение трудовых прав граждан / Т.Р. Мещерякова // Административное и муниципальное право. 2015. № 12. С. 1249 - 1253.
33. Миронов, Д.В. Юридическая ответственность: учеб. Для вузов / Д.В. Миронов. М.: Новый Юрист, 2015. 543 с.
34. Михайлов, И. Работник причинил ущерб // [Электронный ресурс]. URL: <http://www.akdi.ru/BASE/nb/2004/021978nb.htm> (дата обращения 20.04.2019).
35. Мурашкин, С.А. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве / С.А. Мурашкин. М.: Юрайт, 2018. 560 с.
36. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. В. Н. Гейхман. 9-е изд. М.: Юрайт. 2017. 679 с.
37. Попов, Л.Л., Шергин А.П. Управление. Гражданин. Ответственность: Сущность, применение и эффективность административных взысканий / Л.Л. Попов, А.П. Шергин. Л.: Наука, 1975. 251 с.
38. Прасолов, Б.В. Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда в предмете трудового права / Б.В. Прасолов // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 51 - 54.
39. Сухова, В.В., Черникова, М.Г. Дисциплинарная ответственность за трудовые правонарушения / В.В. Сухова, М.Г. Черникова. М.: Юрайт, 2017. С. 300-306.
40. Сыроватская, Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л.А. Сыроватская. М.: Юрид. лит., 1990. 150 с.
41. Теория государства и права: Учебник для юридических вузов. / Под ред. А.С. Пиголкина, Ю.А. Дмитриева. М.: Юрайт, 2015. 521 с.
42. Трудовое право России: учебник / под ред. М. В. Преснякова, С. Е. Чаннова. Саратов: Поволжский институт управления им. П. А. Столыпина, 2014. 712 с.

43. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева, О. В. Мацкевич. М.: Юрайт, 2015. 653 с.
44. Цыбуленко, З.И., Цыбуленко, А.П. Гражданский кодекс в механизме правового регулирования материальной ответственности работодателя / З.И. Цыбуленко, А.П. Цыбуленко // Гражданское право. 2008. № 3. С. 11-17.
45. Чернова, Э.Р. Правовой нигилизм как проблема российского правосознания / Э.Р. Чернова // Вестник экономики, права и социологии. 2018. № 1. С. 145-149.
46. Чужинов, И.А. Проблемы применения дисциплинарных взысканий по законодательству РФ / И.А. Чужинов // Молодой ученый. 2015. № 7. С. 623-642.
47. Чупайда, А.М., Варлахова, Ю.Б., Бугаев, А.Е. Дисциплинарная ответственность как вид юридической ответственности в трудовых отношениях / А.М. Чупайда, Ю.Б. Варлахова, А.Е. Бугаев // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. 2017. № 2. С. 50-56.
48. Юридическая энциклопедия / под ред. М. Ю. Тихомирова. М.: ЛексЭст, 1999. 1224 с.
49. Яковлев, В.Ф. Россия: экономика, гражданское право (вопросы теории и практики) / В.Ф. Яковлев. М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2013. 247 с.
50. Яковлев, А.С. Имущественные права как объекты гражданских правоотношений: Учебник / А.С. Яковлев. М.: Ось-89, 2015. 192 с.

### РАЗДЕЛ 3                    ПОСТАНОВЛЕНИЯ    ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ     ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О судебной практике по уголовным делам о нарушениях требований охраны труда, правил

- безопасности при ведении строительных или иных работ либо требований промышленной безопасности опасных производственных объектов» от 29.11.2018 № 41 // Российская газета. 05.12.2018. № 273.
2. Постановление Пленума Верховного Суда СССР «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» от 23 сентября 1977 г. № 15 // Вестник Верховного Суда СССР. 1991. № 6.
  3. Определение Верховного Суда РФ от 15.03.2013 № 49-КГ12-14 // [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi> (дата обращения 20.04.2019).
  4. Решение Верховного Суда РФ от 24.05.2002 № ГКПИ2002-375 // [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 20.04.2019).
  5. Решение Миасского городского суда от 26 июня 2018 № 12-135/2018 // [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/T1mHSKsfLIx5/> (дата обращения 20.04.2019).
  6. Решение Нытвенского районного суда от 4 октября 2016 г. по делу № 2-1412/2016 // [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/ZWQ9Pko85BNt/> (дата обращения 20.04.2019).
  7. Решение Увельского районного суда от 28 ноября 2018 г. по делу № 2-356/2018 // [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/H6OF0pHXjY6X/> (дата обращения 20.04.2019).
  8. Решение Курчатовского районного суда от 15 ноября 2018 г. по делу № 2-4794/2018) // [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/MPO62GA0WqZ4/> (дата обращения 20.04.2019).

9. Решение Троицкого городского суда от 7 августа 2017 г. по делу № 2-861/2017 // [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/grs6GRVWEFZC/> (дата обращения 20.04.2019).

#### РАЗДЕЛ 4           ДИССЕРТАЦИИ И АВТОРЕФЕРАТЫ ДИССЕРТАЦИЙ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ

1. Касумов, А. М. Взаимная материальная ответственность в трудовом праве Азербайджанской Республики: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / А.М. Касумов. Баку, 2003. 29 с.
2. Маркин, А.А. Административная ответственность за нарушение трудового законодательства Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / А.А. Маркин. Челябинск, 2005. 33 с.
3. Серебренникова, А.В. Уголовно-правовое обеспечение конституционных прав и свобод человека и гражданина по законодательству Российской Федерации и Германии: автореф. дис. ... докт. юрид. наук / А.В. Серебренникова. М., 2008. 49 с.
4. Смольская, Е.А. Административная ответственность за нарушения в области законодательства о труде и об охране труда: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Е.А. Смольская. М., 2005. 31 с.