

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
Высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра «Конституционное и административное право»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
заведующий кафедрой КиАП,
к.ю.н., доцент

_____ Е.В. Титова
_____ 2021 г.

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ) – 40.05.02. 2015. 604. ВКР

Руководитель работы,
канд. юрид. наук, доцент кафедры
_____ Карина Ильдаровна Акентьева
_____ 2021 г.

Автор работы,
студент группы Ю-604
_____ Елена Сергеевна Сулова
_____ 2021 г.

Нормоконтролер,
специалист по учебно-методической работе
_____ Наталья Александровна Миронова
_____ 2021 г.

Челябинск
2021

АННОТАЦИЯ

Суслова Е.С. Выпускная квалификационная работа «Административная ответственность за нарушение трудового законодательства»: ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)», Ю-604, 79 с., библиогр. список – 51 наим., прил. нет.

Объектом исследования выступает административная ответственность за нарушение трудового законодательства.

Предметом исследования являются нормативно-правовые акты, регулирующие административную ответственность за нарушение трудового законодательства.

Цель работы заключается в исследовании административной ответственности за нарушение трудового законодательства.

В работе проанализирована административная ответственность за нарушение трудового законодательства; выявлены проблемы административной ответственности за нарушение трудового законодательства.

Результаты исследования имеют практическую значимость, содержат выводы и предложения по обозначенным в выпускной квалификационной работе проблемам.

Результаты исследования могут быть полезны при разработке программ обучения юристов, а также при изучении предмета «Трудовое право».

ОГЛАВЛЕНИЕ

	ВВЕДЕНИЕ.....	3
1	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.....	6
1.1	Характеристика трудового законодательства.....	6
1.2	Общая характеристика состава административного правонарушения в сфере трудовых правоотношений.....	15
1.3	Полномочия федеральной инспекции труда.....	23
2	ОСОБЕННОСТИ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.....	34
2.1	Основания наступления административной ответственности за нарушение трудового законодательства.....	34
2.2	Характеристика отдельных составов административных правонарушений трудового законодательства.....	40
2.3	Проблемы административной ответственности за нарушение трудового законодательства.....	56
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	70
	БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	74

ВВЕДЕНИЕ

Основу любого общества составляет трудовая деятельность людей. Труд является независимым от любых общественных форм условием существования человека, и составляет его вечную естественную необходимость.

Общественная организация труда, объединяющая материальные (объективные) и волевые (субъективные) отношения, с одной стороны, испытывает на себе влияние технических средств труда, а с другой - находится под воздействием различных форм общественного сознания (политики, морали, права, эстетики и др.).

Необходимость в правовом регулировании организации труда обусловлена потребностями общественного производства и всем ходом его исторического развития. Нормативное регулирование является наиболее эффективным и техничным способом организации многочисленных и разнообразных общественных связей, обеспечения их стабильности и исполнения, преодоления произвола в отношениях между людьми.

Назначение права также состоит в том, чтобы путем регламентации меры труда и меры вознаграждения за труд обеспечить справедливое распределение между членами общества, как самого труда, так и его результатов.

Актуальность темы настоящей работы состоит в том, что несмотря на то, что правовое регулирование в сфере ответственности за нарушение норм трудового законодательства является достаточно обширным и затрагивает различные отрасли права, помимо трудового, все же оно содержит немало вопросов, двусмысленных норм и пробелов.

Цель работы заключается в исследовании административной ответственности за нарушение трудового законодательства.

Исходя из целей работы, поставлены следующие задачи:

– изучить характеристику трудового законодательства;

- исследовать понятие административной ответственности за нарушение трудового законодательства;
- изучить полномочия федеральной инспекции труда;
- охарактеризовать основания наступления административной ответственности за нарушение трудового законодательства;
- описать характеристику отдельных составов административных правонарушений трудового законодательства;
- выявить проблемы административной ответственности за нарушение трудового законодательства.

Объектом исследования выступает административная ответственность за нарушение трудового законодательства.

Предметом исследования являются нормативно-правовые акты, регулирующие административную ответственность за нарушение трудового законодательства.

Степень научной разработанности темы. В отечественной литературе теоретические и практические исследования по проблемам, связанным с административной ответственностью за нарушение трудового законодательства, представлены в работах следующих авторов: Агапов А.Б., Алехин А.П., Амелин Р.В., Бевзюк Е.А, Волков Ю.В., Конин Н.М., Литошенко М.А., Иголкина А.Г., Марченко А.Н, Касьянова А.Ю., Мещерякова Т.Р., Носова Ю.Б., Сонин О.Е., Сорокин В.Д., Стороженко И.Н. и других.

Методологическую основу данной работы составляют принципы материалистической диалектики, методы анализа и синтеза; статистического обобщения.

Практическая значимость работы состоит в возможности использования результатов исследования в рамках изучения административной ответственности за нарушение трудового законодательства, также в работе высказаны предложения по внесению изменений в законодательство, повышающие эффективность работы органов контроля.

Нормативную и эмпирическую основу выпускной квалификационной работы составляют Конституция Российской Федерации, международные соглашения, кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, материалы судебной практики Верховного суда Российской Федерации и судов общей юрисдикции.

Методологической основой выпускной квалификационной работы является диалектический метод, а также общенаучные методы познания: анализа, синтеза, индукции, кроме того, использованы специальные методы, такие, как: исторический, сравнительно-правовой, системно-аналитический, формально-логический, метод сравнительного правоведения и др.

Структура выпускной квалификационной работы определена характером исследуемых в ней вопросов. Работа состоит из введения, двух глав, включающих шесть параграфов, заключения и библиографического списка.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

1.1 Характеристика трудового законодательства

По мнению Хохлова Е.Б., Сафоновой В.А. «трудовое право – одна из важнейших отраслей российского права»¹.

Одно из важнейших направлений трудового права – это защита трудовых прав.

В России в системе отношений между работодателями и работниками постоянно присутствует государство, которое, в свою очередь, также является крупным работодателем.

Особенности государственного регулирования трудовых отношений, несомненно, интересны для современной экономической социологии и социологии труда. Государственное регулирование трудовых отношений включает в себя такие аспекты, как взаимодействие государства с работодателями и работниками, регулирование минимальной оплаты труда, его нормативов, условий и продолжительности, помощь в трудоустройстве молодежи, защита прав женщин, лиц пенсионного возраста, представителей этнических меньшинств, государственное страхование на случай безработицы².

Государство как регулятор трудовых отношений является своеобразным «гарантом», который защищает человека от произвола работодателей, дает возможность отстаивать свое достоинство и интересы. Хозяйственная власть частного собственника объективно способна творить произвол и приносить интересы людей в жертву прибыли.

¹ Трудовое право России. В 2 т.: учебник для академического бакалавриата / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. 8-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2018. 678 с.

² Агапов, А.Б. Административное право / А.Б. Агапов. М.: Юрист, 2020. С.92.

Конституция России в ст.37 и Трудовой кодекс Российской Федерации в ст.21 определяют перечень основных прав работников, делая акцент на индивидуальных, а не на коллективных правах¹. Сущность этих универсальных индивидуальных прав работника состоит в том, что в них заключен потенциал тех естественных и неперенных свойств, которые необходимы для нормальной жизнедеятельности личности в сфере труда. Коллективные права не изолированы от прав индивидуальных, для них характерны гармоничное взаимодействие и взаимное влияние на укрепление положения каждого отдельного работника, входящего в тот или иной коллектив.

Трудовой кодекс Российской Федерации² регламентирует трудовое поведение в различных ситуациях (прием на работу, увольнение, охрана труда, компенсации работникам, отпуска и т. д.) представителей администрации, наемных работников, профсоюзов.

Конституция Российской Федерации гарантирует вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а организация обеспечивает гарантированный законом минимальный размер оплаты труда.

Трудовое законодательство состоит из Трудового кодекса и ряда подзаконных актов. Трудовой кодекс строго регулирует почти все аспекты трудовых отношений, и его положения являются обязательными для работодателей и работников, т.е. даже плохие условия труда, хотя согласованные между работодателем и работником и зафиксированные в трудовом договоре, теряют силу.

Трудовое законодательство строго регулирует причины и условия приема на работу, увольнения и изменения условий занятости, условий работы

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета. 2020. 04 июля. № 144.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // Российская газета. 2001. 07 января. № 111.

и отпуска, компенсаций за работу в дополнительном или специальном режиме и командировках, обращение с работниками до 18 лет, женщинами в декретном отпуске и т.д. В первую очередь, трудовое законодательство направлено на защиту интересов сотрудников.

Российское трудовое законодательство предусматривает правило, согласно которому трудовые отношения, заключенные за пределами Российской Федерации, но имеющие место в Российской Федерации, должны регулироваться российским трудовым законодательством. Таким образом, иностранный сотрудник, заключивший трудовой договор с иностранной компанией, которая впоследствии назначает этого сотрудника в России, должен быть трудоустроен в соответствии с российским трудовым законодательством. Если трудовой договор, заключенный между иностранным работником и иностранной компанией, противоречит российскому трудовому законодательству, применяется последнее.

Это также означает, что трудовая деятельность таких иностранных сотрудников должна документироваться так же, как и трудовая деятельность российских сотрудников. Следовательно, компания-работодатель должна составлять кадровую документацию для приема на работу иностранных сотрудников.

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участием работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- разрешению трудовых споров.

Большинство работодателей стимулируют к труду своих работников через материальную поддержку (оплата труда, наличие премий, надбавок), социальное обеспечение (пособия, льготы, гарантии), образование (повышение квалификации или получение новой, командировки), такие формы поощрения труда как грамоты, отметки об успехе выполненной работы конкретного сотрудника.

На сегодняшний день в России предусмотрен и законодательно зафиксирован оптимальный объем прав и необходимых гарантий в минимальном размере для работающих граждан. Справедливо отметить, что данная мера не является ограничительной, поскольку участвующие в трудовых отношениях имеют все возможности для повышения предложенного им минимума, что ясно объясняется наличием в трудовом праве нормативного регулирования на разных уровнях (федеральном, региональном, местном, локальном).

В первую очередь обратим внимание на статью 8 Трудового кодекса Российской Федерации, по которой законодатель отмечает, что работодатели

имеют право принимать нормативные акты в сфере трудового права в пределах имеющейся у них компетенции и в соответствии с действующим законодательством. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется путем заключения, изменения или дополнения обеими сторонами (работник, работодатель) соглашений, трудовых и коллективных договоров.

Каким бы способом регулирования трудовых отношений работодатель бы не пользовался, он обязан иметь в виду, что любые соглашения в сфере труда не могут умолять те условия труда для работников, которые заведомо предусмотрел законодатель. Все локальные акты нормативного характера, принятые работодателем, также не должны ставить работников в более низкое положение, чем то, что зафиксировано в коллективном договоре.

Представителем интересов работников может выступать профсоюз при его наличии. В случае нарушения прав работника работодателем, он может обратиться в инспекцию туда за защитой. Защите со стороны суда не подлежат акты локального уровня, которые входят в противоречие с вышеуказанными статьями Трудового кодекса Российской Федерации.

Положение о мотивации и стимулировании персонала – локальный нормативный акт, который каждая компания разрабатывает самостоятельно. Закон не регламентирует ни форму Положения о мотивации персонала, ни его конкретное название. В некоторых компаниях оно называется «Положение о поощрении» или «Положение о награждении», в других – вместо одного документа действуют два: Положение о премировании и Положение о нематериальном стимулировании.

Все эти документы регламентируют процедуру материальной или нематериальной мотивации. Составляют их с целью упорядочить порядок применения мер материального и нематериального воздействия к сотрудникам компании.

Положение о материальной мотивации – один из самых важных нормативных документов в компании. В нем HR фиксирует, как будут

распределять премии и бонусы между сотрудниками и определяет основания для их начисления. Грамотно разработанное Положение устанавливает такую систему материального поощрения, при которой сотрудники сами заинтересованы оптимально использовать рабочее время, снижать затраты и выявлять брак.

Документ, регламентирующий нематериальную мотивацию, может иметь разные названия: Положение о поощрении персонала или Положение о нематериальном стимулировании. Назначение и структура этих документов сходны.

В документе указаны виды нематериального поощрения: повышение по службе, обучение сотрудников за счет компании, организация корпоративного досуга. Список дополнительных видов нематериальной мотивации открытый и может включать в себя любые, даже самые неожиданные, формы мотивации: от билетов на концерт до именного рабочего кресла и персонального места для парковки.

На некоторых предприятиях не принято разрабатывать специальный документ, который будет призван регулировать исключительно вопросы стимулирования и мотивации работников организаций. Процесс стимулирования и мотивации работников косвенно регулируются следующими документами:

- трудовой договор работника;
- коллективный договор между администрацией и коллективом работников;
- положение по оплате труда;
- положение по премированию персонала;
- положения о подразделениях предприятия;
- правила внутреннего распорядка;
- положения и регламенты о профессиональных конкурсах;
- положение о стимулирующих выплатах;
- положение о повышении квалификации;

- положение об аттестации работников;
- положение о награждении работников и др.

Не менее важно в рамках стимулирования персонала к труду обратиться и к их обучению. По статье 196 ТК Российской Федерации работодатель сам определяет необходимо ли персоналу пройти профессиональную подготовку и переподготовку. Сами вопросы по формам профессиональной подготовки и переподготовки, а также повышению квалификации должны быть согласованы работодателем с представителем со стороны работников. Однако не стоит забывать и о случаях, когда работодатель обязан организовывать обучение работников.

По статье 197 Трудового кодекса Российской Федерации у работников есть право на профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации, куда входит и обучение новым профессиям и специальностям. Данное право работников может быть реализовано через заключение ученического договора между работником и работодателем.

Согласно статье 198 Трудового кодекса Российской Федерации ученический договор является дополнительным к трудовому. Содержание данного договора определяется уже статьей 199 ТК РФ. При этом ученический договор может содержать и прочие условия, определенные соглашением сторон.

Согласно Конституции Российской Федерации (подп. «к» ст. 72) трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов (о разграничении их нормотворческой компетенции см. коммент. к ст. 6). В соотношении федеральных законов, указов Президента Российской Федерации, постановлений Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и законов, а также подзаконных актов субъектов Российской Федерации действует принцип приоритета федерального законодательства. Это положение получило свое закрепление в ч. 9 комментируемой статьи, устанавливающей, что законы субъектов Российской

Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК и иным федеральным законам. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации не должны противоречить ТК, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации¹.

Следующий в соответствии с юридической иерархией источник трудового права образуют федеральные законы и законы субъектов Российской Федерации, поскольку Конституция относит трудовое законодательство к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов.

Ряд новых законов Российской Федерации о труде по-новому урегулировал многие институты данной отрасли. Так, закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» с последующим его изменением определил принципы государственной политики в области занятости.

В соответствии с этим Законом в настоящее время строится институт гарантий занятости и трудоустройства.

Законы обладают наибольшей юридической силой по сравнению с другими правовыми актами.

Большое значение для источников права имеют такие акты, как Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. Не меньшее значение для российского законодательства имеют и конвенции МОТ, акты, принятые этой международной организацией и ратифицированные правительствами отдельных стран, и в том числе России.

Все нормы МОТ сформулированы очень конкретно. Например, в таком акте, как Конвенция об инспекции труда (1950 г.), в которой речь идет о

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2021).

необходимости осуществления контроля за соблюдением законодательства, «относящегося к условиям труда и к охране трудящихся в процессе их работы», казалось бы, больше, чем в каком-либо другом, должен был проявиться характер императивности. И тем не менее МОТ очень осторожно формулирует последствия нарушений, указывая на то, что «национальным законодательством предусматриваются и применяются соответствующие санкции за нарушения законодательных положений, применение которых подлежит контролю со стороны инспекторов труда при осуществлении ими своих обязанностей».

Источником трудового права служат также подзаконные акты, издаваемые Президентом Российской Федерации.

Постановления Правительства Российской Федерации как источник трудового права принимаются в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, нормативными указами Президента Российской Федерации. В них развивается, конкретизируется, разъясняется действующее законодательство, устанавливается порядок его применения.

Минтруд Российской Федерации также утверждает инструкции и разъяснения по применению действующего трудового законодательства.

Органы местного самоуправления принимают решения в соответствии со своей компетенцией, определенной Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и другими нормативными актами субъектов Федерации. Акты органов местного самоуправления обычно касаются установления разного рода доплат гражданам соответствующих регионов, времени начала и окончания работы учреждений, предприятий торговли, сферы обслуживания и транспорта.

Среди источников трудового права есть акты рекомендательного характера или утверждающие типовые правила, по которым предприятия, организации разрабатывают и утверждают свои локальные акты. Локальные нормативные акты лучше учитывают условия и особенности труда на том или ином производстве.

Локальные нормативные акты:

- конкретизируют положения действующего законодательства о труде;
- восполняют пробелы в праве;
- устанавливают новые дополнительные социальные гарантии, льготы для работников в пределах имеющихся в работодателя средств.

Большое значение для правоприменительной практики норм трудового права имеют решения Конституционного Суда России и руководящие Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации по трудовым делам.

Таким образом трудовое законодательство включает в себя: Трудовой кодекс Российской Федерации, принятые в соответствии с ним иные федеральные законы и законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права; иные нормативно правовые акты, содержащие нормы трудового права; указы Президента Российской Федерации и нормативно-правовые акты федеральных органов исполнительной власти; нормативно-правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации; коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; нормативно-правовые акты органов местного самоуправления, принятых в пределах их компетенции.

1.2 Общая характеристика состава административного правонарушения в сфере трудовых правоотношений

Административная ответственность является одной из основополагающих мер государственного контроля за соблюдением действующего законодательства в Российской Федерации. Это, по сути, реакция государства на вред, причиненный правонарушением. Иными

словами, государственная оценка нарушения правовой нормы, охраняемой административно-правовыми санкциями¹.

Понятие административной ответственности также можно охарактеризовать, как назначение лицу, совершившему правонарушение, административного наказания. В соответствии с установленными нормами действующего законодательства административная ответственность наступает с 16 лет. К административной ответственности, наряду с физическими лицами, может быть привлечено и юридическое лицо. Такая ответственность обладает двумя основными функциями: охранительной и профилактической.

По мнению Ю. А. Браташовой, «охранительная функция заключается в вытеснении общественных отношений, не соответствующих административно-правовым нормам», а профилактическая – общегосударственная задача для предупреждения совершения новых административных правонарушений².

Законодательно административная ответственность предусмотрена Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ), а также законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях.

Признаками административного правонарушения являются:

- противоправность (делинквентный характер) – антиобщественное противоправное поведение, посягающее на интересы общества в целом или отдельного лица в частности;
- деяние – действие или бездействие лица;
- вина – отношение лица к совершаемому действию (бездействию), а также к дальнейшим последствиям (неосторожность и умысел ст. 2.2 КоАП Российской Федерации);

¹ Антонова, В.П. Административная ответственность и проблемы административного права // Государство и право. 2019. № 10. С. 93-95.

² Браташова, Ю.А. Административная ответственность: курс лекций в схемах. СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2020. 123 с.

– наказание – ответственность лица за совершенное противоправное деяние.

У понятия « административное правонарушение» существует совокупность субъективных и объективных компонентов, которые квалифицируются как совершение противоправного деяния. Их определяют как юридический состав. Ими признаются: объект, объективная сторона, субъект, субъективная сторона.

Объектом правонарушения выступают общественные отношения, которые регулируются установленными нормами законодательства, защищаются и охраняются мерами административной ответственности. В свою очередь, объективная сторона – это совокупность признаков проявления административного правонарушения, характеризующих нарушение установленных правовыми нормами правил.

Объективная сторона административных правонарушений имеет два вида: простой и сложный. Приведем пример простого вида – однократное действие или бездействие при ненадлежащем оформлении трудового договора работодателем (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ). Сложный вид включает в себя ряд самостоятельных действий или имеет долговременное бездействие, например, допуск работника к выполнению своих трудовых обязанностей без прохождения медицинского осмотра (предварительного, периодического) (ч. 3 ст. 5.27-1 КоАП РФ). К сложному виду можно отнести и длящееся правонарушение, например, отсутствие у работодателя правил внутреннего трудового распорядка.

Согласно ст. 2.3, 2.10 КоАП РФ соответственно субъектами административного правонарушения признаются физические и юридические лица, которые совершили административное правонарушение.

В теории административного права принято классифицировать всех субъектов административной ответственности на обычные (физическое вменяемое лицо, достигшее 16-летнего летнего возраста, или юридическое

лицо) (ст. 2.3, ст. 2.10 КоАП РФ); специальные – должностные лица (ст. 2.4 КоАП РФ), иностранные граждане, лица без гражданства, иностранные юридические лица (ст. 2.6 КоАП РФ) и иные лица. К особым субъектам следует относить лиц, имеющих специальные звания, военнослужащих и граждан, призванных на военные сборы (ст. 2.5 КоАП РФ). Следует отметить имеющуюся дискуссионность в понимании субъектов административного правонарушения, проявляющуюся в том, что ряд ученых отрицает понятие вины в составах правонарушений, за совершение которых к ответственности привлекаются юридические лица, мотивируя это тем, что у неодушевленного лица отсутствует сознательная деятельность¹.

Субъективной стороной административного правонарушения является психическое отношение субъекта к содеянному, т. е. осознание противоправности своего деяния.

Согласно ст. 3.2 КоАП РФ установлен перечень административных наказаний за совершение административных правонарушений, который включает в себя, например, наиболее распространенные (в трудовой сфере) виды наказаний: предупреждение (является самым мягким видом); административный штраф (наиболее часто применяемый на практике); дисквалификация; административное приостановление деятельности. Данные виды административных наказаний применяются как к физическим, так и к юридическим лицам, с учетом их специфики. Одновременно нормы КоАП РФ устанавливают круг лиц, которые уполномочены назначать те или иные административные наказания.

Необходимо отметить, что для назначения административных наказаний как физическим, так и юридическим лицам, существует комплекс правил, зафиксированный нормами КоАП РФ (ст. 1.7, 1.8, 2.1, 2.10, 4.1, 4.1.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.7).

¹ Залхутова, Е.Ю. Дисквалификация как вид административного наказания и проблемы ее применения // Государство и право. 2020. № 5. С. 12-18.

В частности, к административной ответственности нельзя привлекать виновных лиц при обстоятельствах, исключающих административную ответственность. Системно такие обстоятельства можно представить так:

а) физическое лицо, не достигшее на момент совершения административного правонарушения возраста 16 лет (ст. 2.3 КоАП РФ);

б) совершение административного правонарушения в состоянии крайней необходимости (ст. 2.7 КоАП РФ);

в) совершение правонарушения физическим лицом, находящимся в состоянии невменяемости (ст. 2.8 КоАП РФ);

г) совершение правонарушения юридическим лицом, но по смыслу применения данной нормы действующего административного законодательства наказание может быть применено только к физическому лицу (ч. 2 ст. 2.10 КоАП РФ);

д) истечение сроков давности привлечения к административной ответственности (ст. 4.5 КоАП РФ).

При рассмотрении вопроса о привлечении к административной ответственности всегда учитываются нормы ст. 4.2 и 4.3 КоАП РФ, которые регламентируют обстоятельства, смягчающие и отягчающие вину при административной ответственности.

Следует также отметить, что существуют особые нормы применения административной ответственности. К ним можно отнести следующие обстоятельства:

а) военнослужащие, граждане, призванные на военные сборы, и лица, имеющие специальное звание, могут вместо административной ответственности нести дисциплинарную ответственность в соответствии с ч. 1 и ч. 2 ст. 2.5 КоАП РФ;

б) иностранный гражданин, пользующийся иммунитетом от административной юрисдикции Российской Федерации, в случае совершения административного правонарушения, не подлежит ответственности, и вопрос

о ней разрешается в соответствии с нормами международного права (ч. 3 ст. 2.6 КоАП РФ)¹;

в) депутаты федеральных и региональных органов власти в соответствии с действующим законодательством не могут быть привлечены к административной ответственности, налагаемой в судебном порядке;

г) возбуждение дела об административном правонарушении в отношении должностных лиц – прокуроров и приравненных к ним сотрудников прокуратуры, в соответствии с Федеральным законом «О Прокуратуре Российской Федерации», является исключительной компетенцией соответствующих органов прокуратуры.

За нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если это нарушение не связано:

– с фактическим допущением к работе лица, не уполномоченным на это работодателем (т.е. работодатель не заключил с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор, ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ);

– уклонением от оформления или ненадлежащим оформлением трудового договора либо заключением гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ);

– невыплатой или неполной выплатой в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений (ч. 5 ст. 5.27 КоАП РФ);

– нарушениями государственных нормативных требований охраны труда (ст. 5.27.1 КоАП РФ), ответственность устанавливается по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ и включает:

1) предупреждение;

¹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // Российская газета. 2002. 07 января. № 1.

2) наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 рублей;

3) штраф на ИП в размере от 1000 до 5000 рублей;

4) штраф на юридических лиц в сумме от 30 000 до 50 000 рублей.

За повторное аналогичное административное правонарушение ответственность наступает уже по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ и влечет:

1) штраф на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей или дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет;

2) в отношении ИП штраф на сумму от 10 000 до 20 000 рублей;

3) для юридических лиц штраф в диапазоне от 50 000 до 70 000 рублей.

Но административная ответственность работодателей не ограничивается общими положениями: КоАП РФ также закрепляет и специальные виды административных правонарушений в области трудового права. Перечислим их далее.

Специальные виды административных правонарушений в области трудового права 8 видов нарушений в сфере социального партнерства, регулируемые ст. ст. 5.28 – 5.34 и 5.40 КоАП РФ;

– нарушения, затрагивающие права инвалидов в области занятости и трудоустройства (ст. 5.42 КоАП РФ);

– сокрытие страхового случая (ст. 5.44 КоАП РФ); нарушение правил привлечения и использования рабочей силы, которые отражены в ст. ст. 18.10 – 18.17 КоАП РФ.

К наиболее частым нарушениям трудового законодательства, за которые работодатели и их должностные лица могут быть привлечены к административной ответственности по этой норме, относятся:

– отсутствие приказа о приеме на работу или о прекращении трудового договора (ч. 1 ст. 68 и ч. 1 ст. 84.1 ТК РФ);

– нарушение правил ведения и хранения трудовых книжек (ст. 66 ТК РФ и Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков

трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 № 225, далее – Правила);

- отсутствие табеля учета рабочего времени (ч. 4 ст. 91 ТК РФ);
- неизвещение в письменной форме каждого работника о выплате заработной платы (ч. 1 ст. 136 ТК РФ);
- выплата заработной платы один раз в месяц или с нарушением срока ее выплаты (ч. 6 ст. 136 ТК РФ); отсутствие графика отпусков (ч. 2 ст. 123 ТК РФ);
- нарушение продолжительности работы при работе по совместительству (ч. 1 ст. 284 ТК РФ);
- допущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ и др.).

В случае нарушения действующих норм трудового законодательства, административные меры ответственности могут быть установлены в отношении следующих лиц: организаций, а именно – руководителей различных компаний, вне зависимости от их правовой формы. должностных лиц – руководителей структурных подразделений; индивидуальных предпринимателей, осуществляющих наем сотрудников. Применяемые меры административной ответственности предусматривают следующие санкции: денежные штрафы (размер зависит от конкретного вида нарушения); дисквалификацию должностного лица на определенный временной период; приостановление деятельности всей организации (максимальная продолжительность срока не должна быть более 90 дней). В основном нарушения трудового законодательства выявляются государственными инспекторами труда или иными органами государственного и муниципального контроля.

Не всегда контролирующие органы сразу налагают штраф: они могут выдать обязательное для исполнения предписание об устранении нарушений.

Если работодатель не исполнит такое предписание, то уже возможно применение мер административной ответственности по ч. 1, ст. 23 КоАП РФ.

Работодатель признается виновным в совершении административного правонарушения, если будет выявлено, что у него имелась возможность соблюдать правила и нормы, но он не принял все зависящие от него меры по их соблюдению. Административное наказание за нарушение трудового законодательства может последовать в течение года с момента совершения административного правонарушения (ст. 4.5 КоАП РФ).

Итак, работодатель может быть привлечен к ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ за любое нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено ч. 3, 4, 5 ст. 5.27 и ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Таким образом, в случае нарушения действующих норм трудового законодательства, административные меры ответственности могут быть установлены в отношении следующих лиц: организаций, а именно – руководителей различных компаний, вне зависимости от их правовой формы. должностных лиц – руководителей структурных подразделений; индивидуальных предпринимателей, осуществляющих наем сотрудников.

1.3 Полномочия федеральной инспекции труда

Федеральная инспекция труда – это единая система государственных инспекций в каждом субъекте Российской Федерации, возглавляемая главным государственным инспектором.

До 1994 г. государственный надзор за соблюдением законодательства о труде от имени государства осуществляли профессиональные союзы. ВЦСПС, отраслевые профсоюзы и их органы на местах располагали целым штатом технических и правовых инспекторов труда, которые обеспечивали защиту трудящихся в условиях практически единого собственника, которым являлось государство.

После изменения парадигмы развития государства и фактической утраты профсоюзами своей ведущей роли в регулировании труда, вопрос о соблюдении трудового законодательства встал очень остро. Для решения этой проблемы в 1994 г. был создан специализированный орган контроля над соблюдением работодателями трудового законодательства – Рострудинспекция¹.

Впоследствии законодательное регулирование неоднократно изменялось. В настоящее время Трудовой кодекс Российской Федерации отводит целую главу на регулирование в сфере надзора и контроля за трудовым законодательством (гл. 57 ТК РФ). Закон подробно описывает права и обязанности как контролирующих органов, так и работодателей в ходе подобных проверок.

В настоящее время функции надзора над соблюдением трудового законодательства возложены на Федеральную службу по труду и занятости (Роструд)². На местах их реализуют территориальные подразделения – государственные инспекции труда.

Именно ГИТ и осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Делается это посредством:

- проверок;
- выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений;
- составления протоколов для привлечения к административной ответственности за нарушения трудового законодательства;

¹ Указ Президента РФ от 20.07.1994 № 1504 «Об утверждении Положения о Федеральной инспекции труда при Министерстве труда Российской Федерации (Рострудинспекции)» (утратил силу) // Собрание законодательства. 1994. № 13. Ст. 1476.

² Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 (в ред. от 21.02.2018) «Положение о Федеральной службе по труду и занятости» // Собрание законодательства. 2004. № 28. Ст. 2901.

– подготовки документов о привлечении виновных к другим видам ответственности (например, уголовной за невыплату заработной платы или за нарушения в охране труда, повлекшие несчастный случай).

Таким образом, основной функционал ГИТ реализуется именно через проведение проверок работодателей.

Такие проверки бывают плановые и внеплановые, проводиться могут в выездной или документарной форме. Выездные проверки подразумевают работу инспектора непосредственно с работодателем и часто на его территории, документарные – проверку предоставленных по запросу документов «в офисе» ГИТ. Разница заключается в том, что при документарных проверках инспекторы запрашивают и оценивают документы только у себя в кабинете, а при выездных вправе проводить проверку исполнения трудового законодательства непосредственно на территории работодателя. Обратите внимание: именно «вправе». Проверяющие могут и не воспользоваться данным правом, ограничившись дистанционным общением.

Предметом любой проверки является соблюдение хозяйствующими субъектами требований трудового законодательства и законодательства об охране труда. Различаются они, как и следует из названия, тем, что о проведении плановых проверок все стороны знают заранее, а внеплановые проводятся «без предупреждения».

Согласно положениям ст. 353 ТК РФ, контроль за соблюдением действующего трудового законодательства осуществляется федеральной инспекцией труда. В компетенцию данного государственного органа, называемого также Федеральной службой по труду и занятости, или Рострудом, входит контроль и надзор за соблюдением прав трудящихся граждан, а также проведение мероприятий, направленных на снижение уровня безработицы и поддержку представителей социально незащищенных слоев населения. Полный перечень полномочий, возлагаемых на федеральную инспекцию труда для выполнения поставленных перед нею задач, определяет ст. 356 Трудового кодекса РФ.

Федеральная инспекция труда является единой централизованной системой, состоящей из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

В структуре федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации полномочия по осуществлению функций по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, возложены на Федеральную службу по труду и занятости (Роструд).

Роструд осуществляет возложенные на него полномочия непосредственно и через свои территориальные органы, уполномоченные на осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, – государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации.

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель Роструда – главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством Российской Федерации.

Осуществление федерального надзора за соблюдением трудового законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, – не единственное направление деятельности Роструда.

Кроме этого, на Роструд возложены полномочия в сфере занятости населения, альтернативной гражданской службы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

Специализированным структурным подразделением Роструда, созданным для реализации функций по методологическому обеспечению

государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также для организации деятельности государственных инспекций труда, является Управление надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде Федеральной службы по труду и занятости, возглавляемое начальником Управления, являющимся заместителем главного государственного инспектора труда Российской Федерации.

Федеральная инспекция труда руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Минтруда России.

В соответствии с положениями ст. 355 ТК РФ основными задачами федеральной инспекции труда являются:

- 1) обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- 2) обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 3) обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 4) доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Выделяют следующие основные полномочия федеральной инспекции труда¹:

– осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

– осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;

– направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

– проверяет соблюдение установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

– обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;

– анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в

¹ Липинский, Д.А., Репетева О.Е. Об институтах административной и трудовой ответственности // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2016. №. 4 (40). С.12-19.

расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

– принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов и (или) организаций в целях обеспечения надлежащего применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, получения объективной оценки состояния условий труда на рабочих местах, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

– запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов, работодателей и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на нее задач;

– ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

– осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;

– готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации;

– проверяет соблюдение требований, направленных на реализацию прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также порядка назначения, исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;

– направляет в национальный орган по аккредитации представления о приостановке действия аттестата аккредитации организации, проводящей специальную оценку условий труда и допускающей нарушение требований законодательства о специальной оценке условий труда;

– направляет в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, предложение об аннулировании сертификата эксперта на право выполнения работ, по специальной оценке, условий труда в связи с допускаемым этим экспертом нарушением законодательства о специальной оценке условий труда;

– направляет в соответствующие органы государственной власти информацию о фактах нарушений, действиях (бездействии) или злоупотреблениях, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– организует и проводит мероприятия, направленные на профилактику нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в соответствии с ежегодно утверждаемой ею программой профилактики таких нарушений;

– принимает меры по принудительному исполнению обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений;

– осуществляет иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Согласно ст. 216.1 ТК РФ федеральная инспекция труда уполномочена на осуществление государственной экспертизы условий труда, осуществление контроля за результатами проводимой работодателями в установленном порядке аттестации рабочих мест по условиям труда в целях формирования объективных сведений о состоянии условий труда работников, в том числе занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда¹.

Федеральной инспекции труда предоставлено право применять предусмотренные законодательством Российской Федерации меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) ликвидацию последствий нарушений юридическими лицами и гражданами обязательных требований в установленной сфере деятельности.

Органы федеральной инспекции труда в субъектах Российской Федерации осуществляют надзорные мероприятия, направленные на обеспечение хозяйствующими субъектами соблюдения требований трудового законодательства в отношении привлекаемых ими в установленном порядке иностранных работников, а также контроль за соблюдением ограничений по использованию иностранной рабочей силы, ежегодно устанавливаемых Правительством Российской Федерации.

При осуществлении вышеперечисленных функций и задач трудовая инспекция уполномочена проводить камеральные или выездные проверки. Камеральные (документальные) проверки обычно предшествуют выездным – целью их проведения является установление фактов нарушений трудовых прав сотрудников учреждения. Осуществление выездных проверок считается целесообразным при наличии веских оснований полагать, что в организации такие прецеденты действительно имели место и требуют урегулирования. Выездные проверки проводятся в случаях, когда документальный контроль не

¹ Баласаньян, В.С. Нарушение законодательства о труде и об охране труда // Инновационное развитие. 2017. №. 5. С. 73-75..

дает возможности составить полную картину для оценки фактов соблюдения/несоблюдения работодателем трудовых прав работников.

Плановые проверки ГИТ не могут осуществляться чаще, чем раз в три года. Правительством установлен перечень организаций, которых это правило не касается – образовательных, медицинских, социальных учреждений, сферы тепло-, электро- и энергоснабжения.

В случаях ущемления работодателем прав работника, последний вправе обратиться за их защитой как в органы трудовой инспекции, так и в судебные органы по месту нахождения организации. Жалобы граждан в ГИТ являются законным поводом для осуществления внеплановых проверок.

При необходимости защиты трудовых прав жалоба может быть подана в Инспекцию, где при подтверждении фактов нарушений будут приняты меры административного воздействия, понуждающие работодателя к исполнению требований трудового законодательства в установленные инспектором сроки.

Обратиться в Инспекцию можно:

- по почте;
- на личном приеме;
- по электронной почте, адрес котором указан на сайте Инспекции в сети «Интернет».

При направлении обращения в электронном виде обязательно должен использоваться «электронный паспорт» гражданина Российской Федерации, который можно получить на сайте «Госуслуги». Только в этом случае у Инспекции в силу п. 3 ст. 10 Федерального закона «О защите прав юридических лиц и индивидуальных» юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, либо осуществлять деятельность по предоставлению государственных и муниципальных услуг либо деятельность в сфере подготовки спортсменов (включая их медицинское обеспечение) и организации и проведения спортивных мероприятий Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей.

В соответствии со ст. 352 ТК РФ за защитой нарушенных прав работник имеет право обратиться в Государственную инспекцию труда или суд¹.

Отметим также, что для оказания помощи при возникновении конфликтных ситуаций (в частности, ограничение трудовых прав и свобод лиц предпенсионного возраста) Государственные инспекции труда в регионах открыли «Горячую линию».

Таким образом, можно сделать вывод о том, что Федеральная инспекция труда представляет собой единую систему государственных инспекций в каждом субъекте Российской Федерации, возглавляемая главным государственным инспектором.

¹.Филиппов, И.А. Административная ответственность за нарушения трудового законодательства //Академия педагогических идей Новация. Серия: Студенческий научный вестник. 2017. №. 6. С. 1275-1280.

2 ОСОБЕННОСТИ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

2.1 Основания наступления административной ответственности за нарушение трудового законодательства

Работодатель (организация или индивидуальный предприниматель), а также руководитель или другое ответственное лицо организации за нарушение трудового законодательства могут быть привлечены к административной ответственности в виде штрафа. Его размер зависит от вида нарушения. При повторных нарушениях должностное лицо организации может быть дисквалифицировано на определенный срок, а деятельность организации или индивидуального предпринимателя приостановлена.

Для возбуждения административного производства в связи с нарушением работодателем трудового законодательства необходимо обращаться в территориальный орган Роструда – государственную инспекцию труда.

Предварительное расследование по этим преступлениям производится Следственным комитетом Российской Федерации.

Начнем с рассмотрения административной ответственности за нарушения трудового законодательства. Такая ответственность установлена КоАП. Приведем наиболее часто встречающиеся виды административной ответственности за трудовые нарушения.

Основаниями же административной ответственности следует считать совокупность факторов, наличие которых может повлечь за собой данный вид юридической ответственности. Среди таковых принято выделять следующие:

- 1) нормативное основание, т. е. наличие норм права, устанавливающих административную ответственность и регулирующих ее;
- 2) фактическое основание, каковым является деяние (действие или бездействие) конкретного лица, нарушающее правовые предписания,

охраняемые административными санкциями (то есть наличие административного правонарушения);

3) процессуальное основание, каковым является равноприменительный акт компетентного субъекта о назначении административного наказания на конкретное лицо за конкретное административное правонарушение.

Основная статья КоАП, посвященная штрафам за трудовые нарушения, это ст. 5.27 КоАП. Она предусматривает ответственность за следующие нарушения¹:

– фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, если при этом с лицом, фактически допущенным к работе, не заключается трудовой договор (ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ);

– уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора вместо трудового (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ);

– невыплата или неполная выплата в день заработной платы, и других выплат, если это не влечет уголовной ответственности, либо установление зарплаты менее МРОТ (ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ);

– воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену банка, в который должна быть переведена зарплата (ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ);

– иные нарушения трудового законодательства, не названные выше (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ). К примеру, по ч. 1 ст. 5.27 КоАП штрафуют за непроведение индексации оплаты труда работников. Либо за неутверждение в установленный срок графика отпусков.

Кроме основной статьи 5.27 КоАП, ответственность за некоторые виды трудовых нарушений установлены отдельными статьями Кодекса об административных нарушениях, в частности:

¹Алехин, А.П. Административное право Российской Федерации. М.: Юрист, 2020. 672 с.

- за уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора – ст. 5.28 КоАП РФ;
- за необоснованный отказ от заключения коллективного договора – ст. 5.30 КоАП РФ;
- за нарушение обязательств по коллективному договору – ст. 5.31 КоАП РФ;
- за нарушение прав инвалидов при трудоустройстве – ст. 5.42 КоАП РФ;
- за незаконное привлечение к трудовой деятельности бывших государственных или муниципальных служащих – ст. 19.29 КоАП РФ.

Безусловно, это не полный перечень видов нарушений в области трудового законодательства.

В случае нарушения действующих норм трудового законодательства, административные меры ответственности могут быть установлены в отношении следующих лиц: организаций, а именно – руководителей различных компаний, вне зависимости от их правовой формы. должностных лиц – руководителей структурных подразделений; индивидуальных предпринимателей, осуществляющих наем сотрудников.

Применяемые меры административной ответственности предусматривают следующие санкции:

- денежные штрафы (размер зависит от конкретного вида нарушения);
- дисквалификацию должностного лица на определенный временной период;
- приостановление деятельности всей организации (максимальная продолжительность срока не должна превышать 90 дней)¹.

В основном нарушения трудового законодательства выявляются государственными инспекторами труда или иными органами государственного и муниципального контроля. Не всегда контролирующие

¹ Сорокин, В.Д. Избранные труды. СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2018. 123 с.

органы сразу налагают штраф: они могут выдать обязательное для исполнения предписание об устранении нарушений. Если работодатель не исполнит такое предписание, то уже возможно применение мер административной ответственности по ч. 1, ст. 23 КоАП РФ.

Работодатель признается виновным в совершении административного правонарушения, если будет выявлено, что у него имелась возможность соблюдать правила и нормы, но он не принял все зависящие от него меры по их соблюдению. Административное наказание за нарушение трудового законодательства может последовать в течение года с момента совершения административного правонарушения (ст. 4.5 КоАП РФ)¹.

По смыслу ст. 5 ТК РФ законодательство об охране труда является составной частью трудового законодательства. Применительно к ч. 1 статьи 5.27 КоАП следует учитывать, что ст. 5 ТК РФ различает понятия «трудовое законодательство» и «иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права».

В соответствии со ст. 5 ТК РФ к трудовому законодательству (включая законодательство об охране труда) относятся наряду с указанным Кодексом Конституция Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, а также указы Президента Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации, которыми осуществляется регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Согласно ТК РФ, к трудовому законодательству относятся только акты, принимаемые федеральными государственными органами, а также указы Президента Российской Федерации.

¹ Гетман, Я.Б. Сущность и основание административной ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2018. №. 7. С. 111-113..

К иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, относятся наряду с законами субъектов Федерации также и акты негосударственных органов, в частности акты муниципальных органов.

К иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, относятся, в частности, и нормативные правовые акты федеральных министерств и ведомств, акты органов местного самоуправления, а также локальные нормативные акты, принимаемые работодателем в соответствии со ст. 8 ТК РФ.

Таким образом, по смыслу ТК РФ принадлежность иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к трудовому законодательству, во всяком случае, оспорима: в соответствии со ст. 5 ТК РФ ведомственные акты, а также иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, уступают по своей юридической силе актам, относимым к трудовому законодательству, и не могут ему противоречить. При истолковании понятия законодательства о труде и об охране труда в соответствии с комментируемой статьей следует принимать во внимание особенности корреляции нормативных правовых актов, относимых к трудовому законодательству в соответствии со ст. 5 ТК РФ (см. ч. 2-8 указанной статьи ТК РФ).

Несоблюдение, ненадлежащее соблюдение законодательства о труде и законодательства об охране труда влечет применение мер дисциплинарной, административной и уголовной ответственности. Рассматриваемые административные правонарушения могут быть совершены как умышленно, так и по неосторожности.

Квалификация вины и общественно опасных последствий деяния имеет значимость при разграничении проступков и преступлений: так, нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это

повлекло по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека, квалифицируется как преступление (ч. 1 ст. 143 УК)¹.

Порядок распределения средств от штрафов, взыскиваемых на территории субъекта Федерации за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и законодательства об охране труда в соответствии с данной статьей и зачисляемых на текущий счет по учету средств, полученных от предпринимательской и иной деятельности, открытый государственной инспекцией труда, определен Постановлением Правительства Российской Федерации от 7 июля 2000 г. N 507. Данным Постановлением предусмотрено целевое использование указанных средств, предназначенных на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, проводимых в соответствии с федеральными, отраслевыми, территориальными целевыми программами улучшения условий и охраны труда.

Дела об административных правонарушениях, предусмотренных ч. 2 комментируемой статьи, рассматриваются мировыми судьями (ср. ч. 1 ст. 23.1, абз. 2 ч. 3 и абз. 4 ч. 3 указанной статьи). Согласно п. 6 ч. 1 ст. 23 ГПК мировой судья рассматривает в качестве суда первой инстанции дела, возникающие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о разрешении коллективных трудовых споров.

Таким образом, в качестве оснований административной ответственности следует считать совокупность факторов, наличие которых может повлечь за собой данный вид юридической ответственности. Среди таковых принято выделять следующие: нормативное основание (наличие норм права, устанавливающих административную ответственность и регулирующих ее), фактическое основание (каковым является деяние (действие или бездействие) конкретного лица, нарушающее правовые предписания, охраняемые административными санкциями) и процессуальное

¹ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // Российская газета. 1996. 17 июня. № 25.

основание (каковым является правоприменительный акт компетентного субъекта о назначении административного наказания на конкретное лицо за конкретное административное правонарушение).

2.2 Характеристика отдельных составов административных правонарушений, нарушающих трудовое законодательство

Предоставляется целесообразным рассмотреть отдельные составы административных правонарушений трудового законодательства. Так, уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки влечет наложение административного штрафа в размере от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.28 КоАП РФ)¹.

Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, влечет наложение административного штрафа в размере от десяти до 30 минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.29 КоАП РФ).

Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения влечет наложение административного штрафа в размере от тридцати до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.30 КоАП РФ).

Нарушение или невыполнение работодателем, или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению

¹ Адаховская, С.В., Архипова О.А. Пресечение административных правонарушений, посягающих на права граждан // Полиция и общество: проблемы и перспективы взаимодействия. 2019. №. 1 (3). С. 7..

влечет наложение административного штрафа в размере от тридцати до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.31 КоАП РФ).

Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции) – влечет наложение административного штрафа в размере от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.32 КоАП РФ).

Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, влечет наложение административного штрафа от двадцати до сорока минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.33 КоАП РФ).

Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки влечет наложение административного штрафа в размере от сорока до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.34 КоАП РФ).

Соккрытие страхователем наступления страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех до пяти минимальных размеров оплаты труда; на должностных лиц — от пяти до десяти минимальных размеров оплаты труда; на юридических лиц — от пятидесяти до ста минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.44 КоАП РФ).

Кроме того, должностным лицам федеральной инспекции труда предоставлено также право возбуждать дело об отдельных административных правонарушениях согласно ст. 28.3 КоАП РФ, рассмотрение которых в соответствии со ст. 23.1 возложено на суд.

Так, должностные лица федеральной инспекции труда вправе составить протокол об административном правонарушении в случаях выявления административных правонарушений, предусмотренных КоАП РФ:

- ч. 2 ст. 5.27 «Нарушение законодательства о труде и об охране труда»;
- ст. 5.42 «Нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости»;

- ч. 1 ст. 19.4 «Неповиновение законному распоряжению или требованию должностного лица органа, осуществляющего государственный надзор (контроль)»;

- ч. 1 ст. 19.5 «Невыполнение в установленный срок законного предписания (постановления, представления) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль)»;

- ст. 19.6 «Непринятие мер по устранению причин и условий, способствующих совершению административного правонарушения»;

- ст. 19.7 «Непредоставление сведений (информации)».

Размеры штрафов, предусмотренных ч. 1 ст. 5.27, ст. 5.28–5.34, 5.44 КоАП РФ, определяются в каждом конкретном случае с учетом характера совершенного правонарушения, степени тяжести нарушения трудовых прав работников, формы вины, личности нарушителя, его имущественного положения и других обстоятельств, смягчающих и отягчающих административную ответственность, предусмотренных ст. 4.2, 4.3 КоАП РФ.

Постановление по делу об административном правонарушении может быть обжаловано лицами, указанными в ст. 25.1–25.5 КоАП РФ (лицом, в отношении которого ведется производство по делу, его законным представителем, законным представителем юридического лица, в отношении которого ведется производство по делу, потерпевшим, его представителем, защитником – в случае оказания юридической помощи лицу, в отношении которого ведется производство по делу), соответствующему руководителю по подчиненности либо в суд по месту рассмотрения дела.

В случае если жалоба на постановление по делу об административном правонарушении поступила в суд и в вышестоящий орган федеральной инспекции труда, жалобу рассматривает суд.

Жалоба на постановление по делу об административном правонарушении подается инспектору, вынесшему постановление по делу, который обязан в течение трех суток со дня поступления жалобы направить ее со всеми материалами дела в соответствующий суд, вышестоящий орган, вышестоящему должностному лицу (ст. 30.2 КоАП РФ).

Жалоба на постановление по делу об административном правонарушении может быть подана в течение десяти суток со дня вручения или получения копии постановления. Указанная жалоба подлежит рассмотрению в десятидневный срок со дня ее поступления со всеми материалами дела в суд, орган, должностному лицу, правомочным рассматривать жалобу (ст. 30.5 КоАП РФ).

Необходимо отметить тот факт, что в настоящее время наиболее распространенным нарушением трудового законодательства является выплата «серой» заработной платы работодателем.

Наиболее часто ответственность возникает по статье 5.27 КоАП РФ «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права», которая предусматривает наложение следующих размеров штрафов за соответствующие правонарушения:

1. За фактическое допущение к работе сотрудника без признания отношений с ним трудовыми, то есть без заключения с ним трудового договора, влечет наложение штрафа:

- на граждан в размере от 3 тысяч до 5 тысяч рублей;
- на должностных лиц - от 10 тысяч до 20 тысяч рублей.

2. За уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора,

фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение штрафа:

- на должностных лиц в размере от 10 тысяч до 20 тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 5 тысяч до 10 тысяч рублей;
- на юридических лиц – от 50 тысяч до 100 тысяч рублей.

3. За нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не указанных в п. 1 и 2 и не предусмотренных статьей 5.27.1 КоАП РФ, влечет предупреждение или наложение штрафа:

- на должностных лиц в размере от 1 тысячи до 5 тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 1 тысячи до 5 тысяч рублей;
- на юридических лиц – от 30 тысяч до 50 тысяч рублей.

Кроме того, в соответствии с той же статьей 5.27 КоАП РФ совершение административного правонарушения, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение влечет следующую дополнительную административную ответственность:

1. Если ранее было совершено правонарушение в соответствии с вышеуказанными пунктами 1 и 2, то осуществляется наложение административного штрафа:

- на граждан в размере 5 тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 30 тысяч до 40 тысяч рублей;
- на юридических лиц – от 100 тысяч до 200 тысяч рублей.

При этом должностное лицо, ответственное за такое неоднократное нарушение, дисквалифицируется на срок от 1 года до 3-х лет.

2. Если ранее было совершено правонарушение в соответствии с вышеуказанным пунктом 3, то осуществляется наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 10 тысяч до 20 тысяч рублей или дисквалификация на срок от 1 года до 3-х лет;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 10 тысяч до 20 тысяч рублей;
- на юридических лиц – от 50 тысяч до 70 тысяч рублей.

В соответствии со статьей 5.30 КоАП РФ «Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения» необоснованный отказ от заключения таких документов с сотрудниками влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 3 тысяч до 5 тысяч рублей.

Статьей 18.15 КоАП РФ «Незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства» предусмотрено¹:

1. Привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации таких лиц при отсутствии у них разрешения на работу либо патента, если такие документы требуются законодательством, либо их привлечение к трудовой деятельности вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого выданы разрешение на работу, патент или разрешено временное проживание влечет наложение административного штрафа:

- на граждан в размере от 2 тысяч до 5 тысяч рублей;
- на должностных лиц – от 25 тысяч до 50 тысяч рублей;
- на юридических лиц – от 250 тысяч до 800 тысяч рублей, либо административное;
- приостановление деятельности на срок до 90 суток.

2. Привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации лиц, указанных в п. 1 статьи 18.15 КоАП, без получения в установленном порядке

¹ Братановский, С.Н., Зеленое М.Ф., Марьям Г.В. Административное право: учебник. М.: Academia, 2017. 640 с.

разрешения на привлечение и использование иностранных работников, если оно требуется законодательством, влечет наложение штрафа:

- на граждан в размере от 2 тысяч до 5 тысяч рублей;
- на должностных лиц – от 25 тысяч до 50 тысяч рублей;
- на юридических лиц – от 250 тысяч до 800 тысяч рублей, либо административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

3. Неуведомление или нарушение установленного порядка и (или) формы уведомления территориального органа ФМС о заключении или прекращении (расторжении) трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с иностранным гражданином в срок, не превышающий 3 рабочих дней с даты заключения, прекращения (расторжения) договора, если такое уведомление требуется в соответствии с законодательством, влечет наложение штрафа:

- на граждан в размере от 2 тысяч до 5 тысяч рублей;
- на должностных лиц – от 35 тысяч до 50 тысяч рублей;
- на юридических лиц – от 400 тысяч до 800 тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

4. Неуведомление или нарушение установленного порядка и (или) формы уведомления работодателем или заказчиком работ (услуг), привлекающими высококвалифицированных специалистов, ФМС или его уполномоченного территориального органа об исполнении обязательств по выплате заработной платы (вознаграждения) высококвалифицированным специалистам, если такое уведомление или предоставление таких сведений требуется в соответствии с законодательством, влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 35 тысяч до 70 тысяч рублей;
- на юридических лиц - от 400 тысяч до 1 миллиона рублей.

С 2014 года все работодатели обязаны проводить специальную оценку условий труда рабочих мест, которая введена взамен аттестации рабочих мест, в целях определения на них вредных и опасных факторов, воздействующих на

работников (ст. 212 ТК РФ, Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»¹. Рассмотрим особенности данной процедуры.

С 2015 г. в действие вступила ст. 5.27.1 Кодекса об административных правонарушениях, устанавливающая повышенные штрафы для юридических лиц, несвоевременно осуществивших проведение специальной оценки условий труда.

Под специальной оценкой условий труда рабочих мест (спецоценка) понимается единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и опасных производственных факторов и оценке уровня их воздействия на работника. По итогам проведения спецоценки для разных категорий работников устанавливаются классы и подклассы условий труда. Результаты специальной оценки условий труда применяются, в частности, для предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, а также для установления дополнительных тарифов страховых взносов в ПФР, расчета надбавок (скидок) к тарифу взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний и обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий охраны труда (ст. 7 Закона N 426-ФЗ).

Согласно ст. 209 ТК РФ условия труда – это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. Обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда возложена на работодателя.

Причинение вреда здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей нередко становится основанием для обращения в суд для защиты своих прав. Однако работник в силу ст. 214 ТК РФ также обязан соблюдать требования охраны труда. При каких обстоятельствах дела суд удовлетворяет

¹ Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // Собрание законодательства РФ, 30.12.2013, N 52 (часть I), ст. 6991.)

требования работника, а каких вины работодателя не усматривает? В данной статье мы попытаемся проанализировать основные категории споров, выявить ошибки работодателей и их верные доводы, которые легли в основу принятия тех или иных решений.

Нарушение работодателем вмененных законодателем ему обязанностей по обеспечению безопасных условий труда может привести к профессиональному заболеванию у работника. Рассматривая требования работников о возмещении морального вреда в силу возникновения профессионального заболевания, суд исследует доказательства наличия причинно-следственной связи между профессиональным заболеванием и работой истца в организации, где его рабочее место не соответствовало государственным нормативным требованиям охраны труда.

Обратимся к категории споров, связанных с причинением вреда здоровью работника в связи с исполнением ими не непосредственных трудовых обязанностей, а выполнением какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

Апелляционным определением Верховного суда Республики Башкортостан от 14.01.2016 отменено решение Октябрьского районного суда Республики Башкортостан которым отказано в удовлетворении исковых требований истца к ГБУЗ РБ «XXX» о возмещении материального ущерба, взыскании компенсации морального вреда и упущенной выгоды в связи с несчастным случаем на производстве¹.

Как следует из материалов дела, истец состоял в трудовых отношениях с ответчиком и работал в качестве санитара в бригаде по транспортировке психически больных ГБУЗ РБ «XXX».

¹ Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 14.01.2016 г. URL: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 19.03.2021).

Для обслуживания вызова к агрессивному больному по поводу психоза выехала бригада по транспортировке психически больных ГБУЗ РБ «XXX». При оказании медицинской помощи больной нанес несколько ударов по голове истцу, в результате чего был выставлен диагноз «ОЧМТ. Сотрясение головного мозга, ушиб мягких тканей головы», истец направлен на амбулаторное лечение по месту жительства.

По данному факту МУ ССМП составлен акт о несчастном случае на производстве.

Учитывая вышеуказанные нормы права и фактические обстоятельства дела, судебная коллегия пришла к выводу, что истцом была получена травма при исполнении обязанностей по трудовому договору по вине работодателя, не исполнившего обязанность по обеспечению безопасности работника при осуществлении им трудовой функции, в связи с чем работодатель несет ответственность по возмещению истцу утраченного заработка за время нахождения истца на больничном и обязанность по возмещению морального вреда, причиненного его здоровью.

Позиция суда по удовлетворению исковых требований о взыскании морального вреда в силу получения работником травм не при выполнении непосредственных трудовых обязанностей также отражена в Апелляционном определении Омского областного суда от 20.01.2016 по делу N 33-209/2016, Апелляционном определении Липецкого областного суда от 13.01.2016 по делу N 33-13/2016¹.

Отдельного исследования требуют споры, связанные с получением травм работниками вне рабочего времени.

Так, решением Куйбышевского районного суда г. Омска от 12.11.2015 исковые требования А.Е. И. к АО «XXX» о возмещении утраченного заработка, компенсации морального вреда, причиненного в результате несчастного случая на производстве, удовлетворены частично.

¹ Апелляционное определение Липецкого областного суда от 13.01.2016 по делу N 33-13/2016. URL: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 19.03.2021).

Согласно материалам дела при движении поезда в результате резкого качка вагона истец А.Е. А. – проводник вагона – ударилась коленом правой ноги о тумбу мойки, упала, в результате чего получила вывих подколенного сустава, повреждение капсульно-связочного аппарата правого коленного сустава.

Разрешая заявленные требования, суд, проанализировав обстоятельства происшествия, пришел к выводу о наличии допустимых, достоверных и достаточных доказательств причинения вреда здоровью истца в результате несчастного случая, не установив при этом вины А.Е. А. в происшествии.

Материалами дела подтверждается факт прохождения истцом вводного инструктажа по охране труда, а также первичного инструктажа на рабочем месте, стажировки, проверки знаний по охране труда по виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай, данные обстоятельства отражены в акте о несчастном случае на производстве.

Следует выделить позицию суда относительно доводов ответчика о том, что истец в момент несчастного случая нарушила график сменности. Вышеуказанные обстоятельства не были обоснованы соответствующими документами и прямо противоречат представленным в дело доказательствам, в частности бланку учета формы ЛУ-72, что подтверждает нахождение истца в момент происшествия на дежурстве в качестве проводника вагона.

Необходимо отметить, что работодатель неверно расценил несчастный случай, произошедший с работником не во время исполнения им трудовой функции, как основание, освобождающее его от ответственности. Суд указывает, что специфика трудовой деятельности в качестве проводника поезда предполагает нахождение проводника в составе как непосредственно в период смены, так и за ее пределами - в период междусменного отдыха. При этом работодатель обязан обеспечить работнику безопасные условия, поскольку и в период отдыха работник лишен возможности самостоятельно выбрать место своего нахождения, в том числе за пределами состава.

Подобная позиция суда отражена в Апелляционном определении Пермского краевого суда от 21.12.2015 по делу N 33-13803-2015¹.

Как уже было отмечено выше, потерпевший должен представить суду доказательства, подтверждающие факт увечья или иного повреждения здоровья, размер причиненного вреда, а также доказательства того, что работодатель является причинителем вреда или лицом, в силу закона обязанным возместить вред.

Особый интерес представляет решение по делу об административном правонарушении в отношении ООО «Х», вынесенное судьей Советского районного суда г. Улан-Удэ от 19 января 2016 г. по делу N 12-9/2016, согласно которому в отношении организации была применена норма ч. 2 ст. 4.4 КоАП РФ и назначено административное наказание в размере 110000 руб. по ч. ч. 1, 2 и 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

В описательной части решения указано, что ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных ч. ч. 2 - 4 настоящей статьи.

Частью 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных ч. ч. 2 - 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ, ч. 2 ст. 5.27.1 предусмотрена ответственность за непроведение специальной оценки условий труда, а ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ – за допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при

¹ Апелляционное определение Пермского краевого суда от 21.12.2015 по делу N 33-13803-2015 URL: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 19.03.2021).

поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний.

В мотивировочной части решения суд определил, что при вынесении постановлений о привлечении к административной ответственности ООО «Х» по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ и ч. ч. 2 и 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ должностным лицом, рассматривающим указанные дела, положения ч. 2 ст. 4.4 КоАП РФ учтены не были.

Суд указал, что допущенные делинквентом правонарушения квалифицируются разными частями ст. 5.27.1 КоАП РФ, и рассмотрение дел по указанным частям подведомственно одному органу - Федеральной инспекции труда.

Вместе с тем суд рассмотрел лишь один из двух признаков, позволяющих применить положения ч. 2 ст. 4.4 КоАП РФ, а именно подведомственность рассмотрения дел об административных правонарушениях одному органу.

Второй признак – совершение лицом одного действия (бездействия), содержащего составы административных правонарушений, ответственность за которые предусмотрена двумя и более статьями (частями статей) КоАП РФ, в рассматриваемом случае полностью отсутствует. На практике в подавляющем большинстве случаев этот признак игнорируется судьями.

Бездействие ООО «Х» содержит в себе составы административных правонарушений, ответственность за которые предусмотрена тремя частями ст. 5.27.1 КоАП РФ – ч. ч. 1, 2, 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ, однако ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ прямо предусмотрена оговорка, исключающая применение положения ч. 2 ст. 4.4 КоАП РФ в данной ситуации, а именно – «за исключением случаев, предусмотренных ч. ч. 2 - 4 настоящей статьи».

Это означает, что такая норма не распространяется на деяния, содержащие те же признаки состава, но предусмотренные другой статьей КоАП РФ.

Правило юридической техники, выраженное в применении вышеуказанных оговорок «за исключением», «если иное не предусмотрено», в некоторых составах Особенной части КоАП РФ преследует одну цель - запрет учитывать положения ч. 2 ст. 4.4 КоАП РФ при назначении административных наказаний, предусмотренных двумя или более статьями (частями статей) КоАП РФ в случае совершения одним лицом действия (бездействия), содержащего такие составы.

Кроме того, суд не указал, на каком основании в одном бездействии, совершенном работодателем, может содержаться одновременно состав правонарушения, предусматривающего ответственность за непроведение специальной оценки условий труда, и состав, предусматривающий ответственность за допуск работника без прохождения обучения по охране труда. Составы, предусмотренные ч. ч. 1 – 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ, являются самостоятельными административными правонарушениями, вследствие чего административное наказание должно назначаться в соответствии с требованиями ч. 1 ст. 4.4 КоАП РФ.

Впоследствии данное решение было обжаловано в вышестоящий суд, и решением Верховного суда Республики Бурятия от 17.03.2016 N 2162/2016 было отменено и направлено на новое рассмотрение, по результатам которого виновное юридическое лицо понесло заслуженное наказание по всем трем частям ст. 5.27.1 КоАП РФ¹.

Ранее судебная практика по этому вопросу складывалась противоречиво. Некоторые суды считали, что нельзя откладывать спецоценку, если организацией не была проведена аттестация рабочих мест. Такие выводы

¹ Решения Советского районного суда г. Улан-Удэ от 24.05.2016 N 12-251/2016, 12-252/2016 и 12-253/2016 URL: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 19.03.2021).

сделаны в Апелляционных определениях Архангельского областного суда от 23.03.2015 по делу N 33-1316/2015¹.

Однако есть решение, в котором суд указал, что, если отсутствуют рабочие места, содержащие потенциально вредные или опасные факторы, специальная оценка условий труда может проводиться поэтапно и должна быть завершена не позднее 31 декабря 2018 года².

Следовательно, провести поэтапно специальную оценку условий труда можно в отношении рабочих мест сотрудников, не указанных в ч. 6 ст. 10 Закона N 426-ФЗ:

- чьи профессии, должности и специальности не включены в списки, с учетом которых назначается досрочная трудовая пенсия по старости;
- условия труда на которых не признаны вредными или опасными.

Нарушение сроков и порядка проведения спецоценки на рабочих местах является нарушением требований охраны труда. Поэтому, если организация не проведет обязательную специальную оценку условий труда, это будет классифицироваться как нарушение требований охраны труда.

Из части 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ следует, что нарушение работодателем установленного порядка проведения спецоценки на рабочих местах или ее непроведение влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

Часть 2 ст. 4.4 КоАП РФ может быть применена при невыплате заработной платы работникам в сроки, установленные трудовым договором. Это влечет за собой административную ответственность, предусмотренную ч.

¹ Апелляционное определение Архангельского областного суда от 23.03.2015 по делу N 33-1316/2015 URL: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 19.03.2021).

² Апелляционное определение Челябинского областного суда от 11.11.2014 по делу N 11-11698/2014 URL: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 19.03.2021).

1 ст. 5.27 и ст. 5.31 КоАП РФ, – в случае установления аналогичных сроков выплаты заработной платы в коллективном договоре или соглашении.

В рассматриваемом случае, действительно, бездействие работодателя содержит в себе составы вышеуказанных статей КоАП РФ (объективная сторона правонарушения – несвоевременная выплата заработной платы, а объектом правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, будет являться нарушение требований ст. ст. 22 и 136 ТК РФ, а объектом правонарушения, предусмотренного ст. 5.31 КоАП РФ, – нарушение положений коллективного договора либо соглашения, устанавливающего конкретные сроки выплаты заработной платы на предприятии) и наказание должно назначаться с учетом требований ч. 2 ст. 4.4 КоАП РФ. Именно поэтому авторам текстов коллективных договоров и соглашений не следует бездумно провозглашать, что «работодатели совместно с выборными органами профсоюза обязуются не допускать к выполнению трудовых обязанностей работников, не прошедших в установленном порядке обязательные медицинские осмотры (обследования), а также в случае наличия медицинских противопоказаний».

Слепое копирование положений трудового законодательства приведет лишь к более строгому административному наказанию для работодателя.

Так, бездействие правонарушителя, выразившееся в допуске водителя к работе без прохождения медосмотра, выльется в нарушение требований ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ и ч. 2 ст. 12.31.1 КоАП РФ, ведь объективная сторона правонарушения в указанных составах совпадает – это допуск работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения предрейсового медицинского осмотра. Рассмотрение дел по этим статьям подведомственно разным органам - ГИТ и ГИБДД, однако в случае направления этих дел для рассмотрения в суд последний, применяя ч. 2 ст. 4.4 КоАП РФ к лицам, допустившим одно бездействие, содержащее в себе составы двух этих статей, фактически ужесточит наказание для юридического лица (и для индивидуального предпринимателя, ведь согласно примечанию к ст. 12.31.1

КоАП РФ он несет ответственность как юридическое лицо), так как штраф по ч. 2 ст. 12.31.1 КоАП РФ составляет 30000 руб., а по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ - от 110 до 130 тыс. руб., а учитывая положение п. 2 ч. 3 ст. 4.4 КоАП РФ, делинквенту будет наложен наибольший штраф – 130000 руб.

Кроме того, часто выносятся на рассмотрение законопроекты по доработке и введению новых видов административной ответственности за нарушение трудового законодательства.

Таким образом, определенные составы административного правонарушения в сфере трудового законодательства имеют как общие черты, с любым составом правонарушений, так и специфические черты, характерные только для правонарушений в сфере трудового законодательства, например, особый административный состав.

2.3 Проблемы административной ответственности за нарушение трудового законодательства

Необходимо отметить тот факт, что пандемия коронавируса обострила проблемы административной ответственности за нарушение трудового законодательства. Например, по вопросам выплаты пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональным заболеванием.

Перечень профессиональных заболеваний, а также производственные факторы, которые признаются причиной профессиональных заболеваний утверждены в настоящее время приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении перечня профессиональных заболеваний» от 27 апреля 2012 г. № 417н. Заболевания, которые не включены в указанный Перечень, профессиональными не признаются.

Представляется, что существует необходимость более широкого подхода к разрешению вопросов, связанных с возмещением вреда жизни и здоровью работников, причиненного вследствие заболеваний.

Имеется фактическая возможность существования таких условий труда, при которых здоровье работника будет повреждено вследствие заболеваний, обусловленных именно условиями труда, однако не относящихся к профессиональным.

В таком случае к указанным правоотношениям будут применяться положения гражданского законодательства (глава 59 ГК РФ) которые ставят потерпевшего в фактически более незащищенное положение, чем правила Закона № 125-ФЗ¹. По мнению О.Е. Сониной, положения гражданского законодательства достаточно сложны и их применение порождает значительное количество споров².

Видется, собственно что случаи причинения вреда самочувствию сотрудников болезнями, которые не относятся к категории проф, впрочем вызваны практически существующими критериями труда, обязаны раскаиваться страховыми вариантами, порождающими право сотрудников на возмещение такого вреда в порядке, установленном Законом №125-ФЗ.

Присутствие причинной связи меж болезнью, коим мучается сотрудник, и фактическими критериями труда, надлежит устанавливаться этим же методикой, собственно, что и присутствие меж болезнью, признаваемым профессиональными, и существующими производственными причинами.

С учетом изложенного, на стороне работодателя встанут вспомогательные стимулы блюсти поставленные законодательством об охране труда прямые обязанности по организации критерий труда сотрудников.

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 года № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 05.12.1994, N 32, ст. 3301

² Сонин, О.Е. Отдельные вопросы возмещения вреда здоровью работников // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского Юридические науки. 2018. № 1. С. 250-255.

Иные вопросы, связанные с использованием деятельного Перечня (перечня) профессиональных болезней появляются в связи с вступлением в систему социально-трудовых отношений особой оценки критерий труда в согласовании с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ (далее – Закон о СОУТ)¹.

Приведем примеры.

1. Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 09 декабря 2015 г. по делу № 33а-16996/2015 содержит вывод о том, что изменение условий труда подтверждается результатами СОУТ². Постановление Суда Еврейской автономной области от 23 июня 2015 г. по делу № 4А-28/2015 содержит похожий вывод: улучшение условий труда – это уменьшение итогового класса (подкласса) условий труда. Апелляционное определение СК по административным делам Свердловского областного суда от 30 сентября 2015 г. по делу № 33-14176/2015 также содержит указание на то, что изменение условий труда подтверждается результатами СОУТ, а не реализацией плана по улучшению условий труда, внесением сведений об улучшении условий труда в трудовые договоры. При этом на иной трактовке улучшения условий труда (как фактической реализации мероприятий плана улучшения условий труда) в последнем случае настаивала государственная инспекция труда³.

2. Постановлением Верховного Суда Российской Федерации от 22 января 2016 г. № 36-АД15-5 в отношении решений, принятых районным судом г. Смоленска и Смоленским областным судом об отмене постановления и прекращении производства по делу об административном правонарушении,

¹ Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. 01.01.2021) // Российская газета. 2013. №295.

² Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 09 декабря 2015 г. по делу № 33а-16996/2015. URL: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 19.03.2021).

³ Апелляционное определение СК по административным делам Свердловского областного суда от 30 сентября 2015 г. по делу № 33-14176/2015 URL: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 19.03.2021).

возбужденным Смоленской ГИТ, установлено, что работодатель может проводить СОУТ до 31.12.2018 г., если рабочие места не подпадают под критерии, установленные ч. 6 ст. 10 Закона¹. Аналогичное решение содержится и в Постановлении Верховного Суда Российской Федерации от 22 декабря 2015 г. № 91-АД15-5, но в этом случае районный и областной суды Псковской области поддержали позицию ГИТ о том, что непроведение СОУТ является нарушением вне зависимости от переходных положений. В указанном постановлении Верховный суд пришел к выводу, что при вынесении постановления административным органом (ГИТ) не учтены положения ч. 6 ст. 27 Закона и не исследован вопрос о том, предусмотрены ли в штатном расписании общества рабочие места, относящиеся к указанным в части 6 статьи 10 названного Закона².

Таким образом, действующий на сегодняшний день Список (перечень) профессиональных заболеваний содержит лишь перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействие которых может привести к профзаболеванию. Одновременно Закон о СОУТ, устанавливая критерии классов условий труда, совершенно точно определяет, что тот или иной вредный и (или) опасный производственный фактор может воздействовать на работника, например, в допустимых условиях труда. Закон о специальной оценке условий, устанавливает по такому воздействию лишь 2 класс условий труда. Совершенно очевидно, что Список профессиональных заболеваний и Закон о СОУТ порождают в процессе правоприменения как минимум два существенных вопроса:

1) необходимо ли при установлении диагноза профессионального заболевания руководствоваться результатами СОУТ и учитывать уровень

¹ Постановление Верховного Суда РФ от 22 января 2016 г. № 36-АД15-5 URL: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 19.03.2021).

² Постановление Верховного Суда РФ от 22 декабря 2015 г. № 91-АД15-5 URL: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 19.03.2021).

воздействия вредных производственных факторов, который, как известно, выражается в присвоении соответствующего класса условий труда;

2) вправе ли работник, на которого воздействует тот или иной производственный фактор по 2 классу условий труда рассчитывать на установление диагноза профессионального заболевания?

Представляется, что данный вопрос на сегодняшний день остается неурегулированным. Данный Перечень профессиональных заболеваний нуждается в приведении в соответствие с Законом о СОУТ.

Предупреждение может применяться только в качестве основного наказания (налагается за совершение малозначительного административного правонарушения, в том числе если такая санкция содержится в нормах Особенной части Кодекса либо закона субъекта Российской Федерации. В соответствии со ст. 3.4 Кодекса предупреждение выносится в письменной форме. Представляется важным привлечь внимание к нововведению. Так, в июле 2016 г. в КоАП РФ введена ст. 4.1.1, которая позволяет замену административного наказания в виде административного штрафа предупреждением в отношении ряда правонарушений, выявленных в ходе осуществления государственного контроля (надзора) и муниципального контроля. Такая замена наказания применяется в отношении должностных лиц малого и среднего предпринимательства, индивидуальных предпринимателей и юридических лиц за впервые совершенное правонарушение.

Административный штраф подразумевает денежное взыскание с виновного лица в государственный бюджет полностью в соответствии с законодательством Российской Федерации. Данный штраф носит имущественный характер и может быть назначен только в пределах санкции, установленной статьей КоАП РФ. Необходимо отметить, что размер штрафа

не может быть менее 100 руб., за исключением случая, установленного ст. 3.5 КоАП РФ¹.

За нарушение законодательства о труде в Российской Федерации применяется и дисквалификация. Она представляет собой лишение физического лица права занимать, как правило, руководящую должность, которую он занимал на момент совершения административного правонарушения. Может устанавливаться на срок от 6 мес. до 3 лет (ч. 1 и 2 ст. 3.11 КоАП РФ).

Решение о назначении административного наказания за нарушение трудового законодательства в Российской Федерации в виде предупреждения, а также административного штрафа принимается уполномоченными должностными лицами Федеральной службы по труду и занятости (далее – Роструд). В свою очередь, применение санкции в виде дисквалификации возлагается на судей.

Согласно ч. 1 ст. 3.1. КоАП РФ административное наказание имеет цель предупреждения совершения новых административных правонарушений всеми лицами, участвующими в административном производстве.

Таким образом, административное наказание – это своеобразная цель для воспитания лиц, совершающих правонарушения, через принудительное воздействие со стороны государства. В свою очередь, административное правонарушение – это разновидность так называемого юридического спора, который требует тщательной правовой оценки со стороны компетентного органа, уполномоченного должностного лица или суда².

Необходимо иметь в виду, что при добровольном исполнении нарушителем наложенного наказания (например, своевременная уплата административного штрафа) не умаляет принудительной сущности такой

¹ Мещерякова, Т.Р. Административная ответственность за нарушение трудовых прав граждан // Административное и муниципальное право. – 2019. № 6. С. 36-37..

² Административное право России: учебник для 1. студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / В. Я. Кикоть, Н. В. Румянцев, Н. И. Кононов; под ред. В. Я. Кикоть [и др.]. 6-е изд., перераб. и доп. М.: Юнити-дана, 2019. 256 с.

меры, так как государство оставляет за собой право в случае необходимости принудить виновное лицо претерпеть правоограничения¹. Так, при неуплате штрафа принудительно списывается данная сумма из заработной платы или иного источника дохода через службу судебных приставов.

Должностные лица, которые уполномочены назначать один из видов наказания виновному, имеют право применять различный размер административного штрафа, с учетом содеянного, а также с учетом характера совершенного правонарушения. Однако конкретных правил назначения каждого вида административного наказания в законодательстве Российской Федерации не предусмотрено, что предопределяет принцип несправедливости и отсутствие индивидуализации административного наказания.

Решение такой проблемы при назначении административного наказания, на наш взгляд, требует установление законодателем единых правил, которые будут устанавливать условия и порядок применения каждого вида наказания, что позволит упорядочить классификацию административных наказаний в зависимости от тяжести совершенного правонарушения. Именно по такому пути идут разработчики новой редакции кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. В проекте этого федерального закона включена гл. 3, имеющая название «Административные наказания и правила их применения». Общее количество таких наказаний будет равно десяти.

В настоящее время актуальным является необходимость повышения эффективности назначения административных наказаний за выявленные правонарушения в сфере трудовых отношений. Как указывалось выше, административными наказаниями за административные правонарушения в сфере трудовых отношений являются: предупреждение, административный штраф, дисквалификация, административное приостановление деятельности.

¹ Конин, Н.М. Административное право России: учебник. М.: Высшая школа, 2017. 592 с.

Проведенный анализ судебной практики И. Н. Стороженко позволяет заключить, что в качестве одной из наиболее эффективных мер наказания за нарушение в сфере трудовых отношений можно назвать дисквалификацию¹. М. А. Литошенко и А. Г. Иголкина справедливо отмечают большую «роль дисквалификации в системе административных наказаний за нарушения в сфере трудовых отношений»². Действующий КоАП РФ характеризуется увеличением количества закрепленных в нем видов административных правонарушений, за которые может быть назначена дисквалификация.

Дисквалификация является относительно новым видом административного наказания. Однако, как, верно, указывают А. Н. Марченко и А. Ю. Касьянова, это утверждение является справедливым лишь для нашего государства³. Легальное понятие «дисквалификация» содержится в ст. 3.11 КоАП РФ. Так, физическое лицо, подвергнутое дисквалификации, лишается права замещать определенные должности и (или) заниматься определенной деятельностью.

Дискуссионный характер носят вопросы, касающиеся проблем в сфере применения дисквалификации в качестве вида административного наказания за нарушения в сфере трудовых отношений.

В применении дисквалификации существенным нюансом является наличие признака специального субъекта. Как показывает практика, в случае совершения должностным лицом правонарушения, за которое ему может быть назначена дисквалификация, имеют место случаи, когда виновное лицо к моменту вынесения судьей наказания утрачивает статус должностного лица по различным причинам. Это является препятствием для назначения судьями

¹ Стороженко, И.Н. Аналитический обзор судебной практики по трудовым спорам. М.: ИКЦ «МарТ», 2017. 416 с.

² Литошенко, М.А., Иголкина А.Г. Дисквалификация как вид административного наказания за нарушение трудового законодательства // Аллея науки. 2018. Т. 1. № 6 (22). С. 23-28.

³ Марченко, А.Н, Касьянова А.Ю. Нормативное регулирование дисквалификации руководителя корпорации в России и Англии: сравнительно-правовой анализ // Современное право. 2019. № 5. С. 40-48.

административного наказания в виде дисквалификации. При этом они остаются убежденными в том, что при данных обстоятельствах смысл этого вида наказания вовсе теряется. Зачастую на практике имеет место ситуация, когда правонарушитель после расторжения трудового договора в одном юридическом лице переходит на аналогичную руководящую должность в другую организацию. В результате лицо остается безнаказанным.

В таком случае прокурор, который участвует в рассмотрении дела об административном правонарушении, должен осуществлять контроль за тем, чтобы судами назначалась дисквалификация в качестве меры административного наказания в случае, если это предусмотрено законом, даже тогда, когда в суд поступили сведения об увольнении лица по собственному желанию.

С целью недопущения уклонения от административного наказания за правонарушения в области трудовых отношений следует включить в конце текста ст. 3.11 КоАП РФ примечание, в котором необходимо изложить следующее пояснение: допускается назначение административного наказания в виде дисквалификации не только в отношении лиц, которые являлись в момент совершения административного правонарушения специальными субъектами, но и в отношении правонарушителей, утративших такой статус ко дню вынесения судьей соответствующего постановления по делу. При этом было бы рациональным увеличить число составов таких правонарушений.

Помимо общепризнанной значимости защиты прав работников в трудовой сфере и потребностью обеспечения ее посредством установления и применения ответственности работодателей за нарушения в сфере трудовых отношений, важным также является и защита организаций, индивидуальных предпринимателей, должностных лиц от необоснованного и незаконного назначения им административного наказания. Государственные инспекторы труда нередко допускают нарушения, результатом которых становятся

административные наказания для организаций, индивидуальных предпринимателей и должностных лиц.

Несмотря на закрепление в ст. 4.1.1 КоАП РФ возможности замены административного штрафа предупреждением за нарушения в сфере трудовых отношений, таких примеров в юрисдикционной практике Федеральной инспекции труда очень мало. Это объясняется, по-видимому, тем, что именно число и суммы административных штрафов, примененных по результатам проведения проверок, выступают в качестве показателя эффективности деятельности государственного инспектора труда. Вряд ли можно назвать такую практику обоснованной, учитывая цели осуществления государственного контроля (надзора), а также цели административного наказания. Как справедливо отмечает Ю. Б. Носова, «административная ответственность за нарушения в сфере трудовых отношений и предусмотренные размеры административных штрафов, устанавливаемые в законе, нередко значительные, имеют своей целью предупреждение и недопущение нарушений в сфере трудовых отношений, но никак не пополнение бюджета за счет назначения административных штрафов, в том числе и за нарушения, являющиеся по своему характеру незначительными»¹.

В соответствии с ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ санкции для правонарушителей (должностных лиц, предпринимателей, юридических лиц) имеют значительные размеры (до 100 тыс. руб.). При этом, как показывает практика, государственные инспекторы труда любые нарушения, связанные с оформлением трудового договора, квалифицируют по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ. Представляется, что законодатель, устанавливая для работодателей повышенную ответственность, имел в виду необходимость предупреждения со стороны работодателей противоправных действий и не конкретизировал формулировку «ненадлежащее оформление трудового договора». Такая

¹ Носова, Ю.Б. Административная ответственность за нарушения трудового законодательства: постановка вопроса о необходимости защиты работодателей // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2018. № 1. С. 12-16.

некорректность текста дает возможность должностным лицам государственной инспекции труда накладывать на работодателей (должностных лиц) административные штрафы в довольно значительных размерах (до 20 тыс. руб.). По нашему мнению, имеющиеся в трудовых договорах ошибки, неточности, отсутствие отдельных условий, которые, в силу ст. 57 ТК РФ) в трудовом договоре, должны содержаться, не могут образовывать состав административного правонарушения, предусмотренного ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ. На наш взгляд, здесь могло бы сыграть положительную роль решение Пленума Верховного Суда Российской Федерации с соответствующими разъяснениями.

В соответствии с частью 6 ст. 5.27 КоАП РФ предусматривается административная ответственность за невыплату в установленный срок (или выплату не в полном размере) заработной платы, а также других выплат, проводимых в рамках трудовых правоотношений, если в таких действиях нет уголовно наказуемого деяния, а также квалифицируется установление заработной платы в размере, являющимся меньшим, чем это предусмотрено трудовым законодательством.

Таким образом, можно выделить два проблемных аспекта при применении ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ.

Во-первых, государственные инспектора труда не квалифицируют действия работодателя по невыплате заработной платы в установленный срок даже с 2-х-3-х дневными пропусками в качестве малозначительных административных правонарушений, соответственно, не освобождают таких работодателей от ответственности по основаниям ст. 2.9 КоАП РФ, предусматривающей возможность освобождения от административной ответственности при малозначительности правонарушения.

Зачастую государственные инспектора труда налагают наказания без учета требований ст. 4.1 и 4.2 КоАП РФ, где имеется установка законодателя на учет характера совершенного административного правонарушения,

личности виновного, его имущественного положения и обстоятельств, смягчающих административную ответственность. В ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ в качестве меры административной ответственности предусмотрено предупреждение, однако оно государственными инспекциями труда практически не применяется. В основном административные штрафы назначаются в качестве вида административного наказания. Трудно признать такую практику справедливой и правильной.

Во-вторых, заслуживает особого внимания проблема ответственности за установление зарплаты в размере менее размера, который предусмотрен трудовым законодательством (ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ). Дело в том, что федеральный законодатель установил административную ответственность за выплату заработной платы в размере, являющимся меньше, чем минимальный размер оплаты труда. Это вытекает из ст. 133 ТК РФ, где говорится о том, что на всей территории страны одновременно устанавливается минимальный размер оплаты труда, и он не может быть установлен в размере ниже, чем величина прожиточного минимума трудоспособного населения. Из-за такой формулировки имели место случаи назначения работодателям административных наказаний в соответствии ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, даже если заработная плата, устанавливаемая и выплачиваемая работнику, превышает минимальный размер оплаты труда. В отдельных регионах прожиточный минимум трудоспособного населения даже выше, чем минимальная заработная плата по всей стране.

Действующее законодательство закрепляет возможность установления размера минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации, отличающегося от федерального. В ст. 133.1 ТК РФ соответствующее региональное соглашение о минимальной заработной плате устанавливается в зависимости и с учетом социально-экономических условий, а также величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем регионе, и она не должна быть меньше регионального размера. За прошедшие

пару лет такую возможность реализовали многие субъекты Российской Федерации, которые установили в региональных соглашениях минимальную заработную плату для своего региона. В связи с этим возникает вопрос: как именно следует квалифицировать действия работодателя, выплачивающего заработную плату в размере только своего прожиточного минимума? К сожалению, практика правоприменения показала, что организация, индивидуальный предприниматель, должностное лицо за такое нарушение несут административную ответственность по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ. Однако в судебной практике имели место решения, которыми постановления о привлечении работодателей за установление заработной платы в размере ниже размера, установленного региональными соглашениями, были отменены из-за неправильной квалификации¹.

Подводя итог проведенному исследованию, можно внести предложения, которые, на наш взгляд, могли бы способствовать совершенствованию применения административной ответственности в сфере трудовых отношений.

1. Уполномоченные органы вправе назначать соответствующие наказания виновному, путем наложения административного штрафа, с учетом содеянного, а также с учетом характера совершенного правонарушения. Однако конкретных Правил назначения административного наказания по каждому виду в законодательстве Российской Федерации не предусмотрено, что предопределяет принцип несправедливости и отсутствие индивидуализации административного наказания.

Решение такой проблемы, как справедливость, при назначении административного наказания возможно путем установления законодателем единых Правил, которые будут предусматривать условия и порядок применения каждого вида наказания, что позволит, в свою очередь,

¹ Решение Ипатовского районного суда Ставропольского края от 27 января 2016 г. по делу № 12-8/2016 URL: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 19.03.2021).

упорядочить классификацию административных наказаний в зависимости от тяжести совершенного правонарушения.

2. Учитывая несовершенство практики применения такой меры наказания, как дисквалификация, с целью недопущения уклонения от административного наказания за правонарушения в области трудовых отношений следует включить в конце текста ст. 3.11 КоАП РФ следующее Примечание: допускается назначение административного наказания в виде дисквалификации не только в отношении лиц, которые являлись в момент совершения административного правонарушения специальным субъектам, но и в отношении правонарушителей, утративших такой статус ко дню вынесения судьей соответствующего постановления по делу.

3. Необходимо расширить практику применения такой меры административного наказания, как предупреждение. Во-первых, в целях расширения действия принципа справедливости, во-вторых, для отказа от превалирования экономических интересов в пользу социально-нравственных.

На основании рассмотренных проблем следует сделать вывод о необходимости совершенствования законодательства об административной ответственности за нарушение трудового законодательства. Таким образом, административное наказание – это своеобразная цель для воспитания лиц, совершающих правонарушения, через принудительное воздействие со стороны государства. В свою очередь, административное правонарушение – это разновидность так называемого юридического спора, который требует тщательной правовой оценки со стороны компетентного органа, уполномоченного должностного лица или суда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Административная ответственность заключается в применении к виновным лицам мер административного взыскания, предусмотренных законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях. В настоящее время этот вид юридической ответственности за нарушение трудовых прав граждан является наиболее распространенным.

Ответственность за нарушение трудового законодательства – это вид юридической ответственности, к которой привлекаются юридические лица и физические лица за допущенные ими нарушения трудового законодательства.

Трудовое законодательство включает в себя ряд нормативно-правовых актов и законов, регулирующих сферу трудовых отношений между работниками и работодателями.

Административная ответственность является одной из основополагающих мер государственного контроля за соблюдением действующего законодательства в Российской Федерации. Это, по сути, реакция государства на вред, причиненный правонарушением. Иными словами, государственная оценка нарушения правовой нормы, охраняемой административно-правовыми санкциями.

Понятие административной ответственности также можно охарактеризовать, как назначение лицу, совершившему правонарушение, административного наказания.

Работодатель (организация или индивидуальный предприниматель), а также руководитель или другое ответственное лицо организации за нарушение трудового законодательства могут быть привлечены к административной ответственности в виде штрафа. Его размер зависит от вида нарушения. При повторных нарушениях должностное лицо организации может быть дисквалифицировано на определенный срок, а деятельность организации или индивидуального предпринимателя приостановлена.

Для возбуждения административного производства в связи с нарушением работодателем трудового законодательства необходимо обращаться в территориальный орган Роструда – государственную инспекцию труда.

Федеральная инспекция труда – это единая система государственных инспекций в каждом субъекте Российской Федерации, возглавляемая главным государственным инспектором.

Необходимо отметить тот факт, что пандемия коронавируса обострила проблемы административной ответственности за нарушение трудового законодательства. Например, по вопросам выплаты пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональным заболеванием.

Представляется, что существует необходимость более широкого подхода к разрешению вопросов, связанных с возмещением вреда жизни и здоровью работников, причиненного вследствие заболеваний.

Имеется фактическая возможность существования таких условий труда, при которых здоровье работника будет повреждено вследствие заболеваний, обусловленных именно условиями труда, однако не относящихся к профессиональным.

Подводя итог проведенному исследованию, можно внести предложения, которые, на наш взгляд, могли бы способствовать совершенствованию применения административной ответственности в сфере трудовых отношений.

1. Должностные лица, которые уполномочены назначать один из видов наказания виновному, имеют право применять различный размер административного штрафа, с учетом содеянного, а также с учетом характера совершенного правонарушения. Однако конкретных правил назначения административного наказания по каждому виду в законодательстве Российской Федерации не предусмотрено, что предопределяет принцип

несправедливости и отсутствие индивидуализации административного наказания.

Решение такой проблемы, как справедливость, при назначении административного наказания возможно путем установления законодателем единых правил, которые будут предусматривать условия и порядок применения каждого вида наказания, что позволит, в свою очередь, упорядочить классификацию административных наказаний в зависимости от тяжести совершенного правонарушения.

2. Учитывая несовершенство практики применения такой меры наказания, как дисквалификация, с целью недопущения уклонения от административного наказания за правонарушения в области трудовых отношений следует включить в конце текста ст. 3.11 КоАП РФ следующее Примечание: допускается назначение административного наказания в виде дисквалификации не только в отношении лиц, которые являлись в момент совершения административного правонарушения специальными субъектами, но и в отношении правонарушителей, утративших такой статус ко дню вынесения судьей соответствующего постановления по делу.

Таким образом, в качестве оснований административной ответственности следует считать совокупность факторов, наличие которых может повлечь за собой данный вид юридической ответственности. Среди таковых принято выделять следующие: нормативное основание (наличие норм права, устанавливающих административную ответственность и регулирующих ее), фактическое основание (каковым является деяние (действие или бездействие) конкретного лица, нарушающее правовые предписания, охраняемые административными санкциями) и процессуальное основание (каковым является правоприменительный акт компетентного субъекта о назначении административного наказания на конкретное лицо за конкретное административное правонарушение).

3. Необходимо расширить практику применения такой меры административного наказания, как предупреждение. Во-первых, в целях расширения действия принципа справедливости, во-вторых, для отказа от превалирования экономических интересов в пользу социально-нравственных.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ 1. НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ

ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

- 1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета. 2020. 04 июля. № 144.
- 2 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 года № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 05.12.1994, N 32, ст. 3301
- 3 Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ // Российская газета. 1998. 06 августа. № 148.
- 4 Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // Российская газета. 1996. 17 июня. № 25.
- 5 Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. № 223-ФЗ // Российская газета. 1996. 27 января. № 17.
- 6 Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18 декабря 2001 г. № 174-ФЗ // Российская газета. 2001. 22 декабря. № 249.
- 7 Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации от 8 марта 2015 г. № 21-ФЗ // Российская газета. 2001. 22 декабря. № 249.
- 8 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // Российская газета. 2002. 07 января. № 1.
- 9 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // Российская газета. 2001. 07 января. № 111.
- 10 Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. 01.01.2021) // Российская газета. – 2013. – №295.

11 Федеральный закон «О внесении изменения в статью 1422 части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации» от 30.12.2020 № 527-ФЗ // Российская газета. 2020. 11 января. № 45.

12 Закон Российской Федерации о поправке к Конституции Российской Федерации от 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти». // Российская газета. 2015. 11 марта. № 4.

13 Указ Президента РФ от 20.07.1994 № 1504 «Об утверждении Положения о Федеральной инспекции труда при Министерстве труда Российской Федерации (Рострудинспекции)» (утратил силу) // Собрание законодательства. – 1994. – № 13. – Ст. 1476.

14 Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 (в ред. от 21.02.2018) «Положение о Федеральной службе по труду и занятости» // Собрание законодательства. – 2004. – № 28. – Ст. 2901.

РАЗДЕЛ 2. ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1 Агапов, А.Б. Административное право / А.Б. Агапов. М.: Юрист, 2020. 928 с.

2 Адаховская, С.В., Архипова О.А. Пресечение административных правонарушений, посягающих на права граждан // Полиция и общество: проблемы и перспективы взаимодействия. 2019. №. 1 (3). С. 7.

3 Административное право России: учебник для 1. студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / В. Я. Кикоть, Н. В. Румянцев, Н. И. Кононов; под ред. В. Я. Кикоть [и др.]. 6-е изд., перераб. и доп. М.: Юнити-дана, 2019. 256 с.

4 Алехин, А.П. Административное право Российской Федерации. М.: Юрист, 2020. 672 с.

5 Антонова, В.П. Административная ответственность и проблемы административного права // Государство и право. 2019. № 10. С. 93-95.

- 6 Баласаньян, В.С. Нарушение законодательства о труде и об охране труда // Инновационное развитие. 2017. №. 5. С. 73-75.
- 7 Братановский, С.Н., Зеленое М.Ф., Марьям Г.В. Административное право: учебник. М.: Academia, 2017. 640 с.
- 8 Браташова, Ю.А. Административная ответственность: курс лекций в схемах. СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2020. 123 с.
- 9 Гетман, Я.Б. Сущность и основание административной ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2018. №. 7. С. 111-113.
- 10 Залхутова, Е.Ю. Дисквалификация как вид административного наказания и проблемы ее применения // Государство и право. 2020. № 5. С. 12-18.
- 11 Затолокин, И.А. Административное коррупционное правонарушение: проблемы определения понятия // Таврический научный обозреватель. 2016. №. 11-2 (16). С.69-79.
- 12 Конин, Н.М. Административное право России: учебник. М.: Высшая школа, 2017. 592 с.
- 13 Кононов, П.И. О некоторых актуальных направлениях модернизации законодательства Российской Федерации об административной ответственности // Сибирское юридическое обозрение. 2017. Т. 14. №. 4. С.25-29.
- 14 Кулаков, Н.А. Институт административной ответственности как способ защиты права на вознаграждение за служебные произведения // Актуальные проблемы российского права. 2018. №. 4 (89). С.12-22.
- 15 Липинский, Д.А., Репетева О.Е. Об институтах административной и трудовой ответственности // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2016. №. 4 (40). С.12-19.

16 Литошенко, М.А., Иголкина А.Г. Дисквалификация как вид административного наказания за нарушение трудового законодательства // Аллея науки. 2018. Т. 1. № 6 (22). С. 23-28.

17 Литошенко, М.А., Иголкина А.Г. Дисквалификация как вид административного наказания за нарушение трудового законодательства // Аллея науки. 2018. Т. 1. №. 6. С. 857-861.

18 Лобанова, И.К. Предупреждение совершаемых юридическими лицами административных правонарушений, посягающих на трудовые права граждан // Конституция Российской Федерации и современный правопорядок. –2019. С. 142-145.

19 Марченко, А.Н, Касьянова А.Ю. Нормативное регулирование дисквалификации руководителя корпорации в России и Англии: сравнительно-правовой анализ // Современное право. 2019. № 5. С. 40-48.

20 Мещерякова, Т.Р. Административная ответственность за нарушение трудовых прав граждан // Административное и муниципальное право. – 2019. № 6. С. 36-37.

21 Носова, Ю.Б. Административная ответственность за нарушения трудового законодательства: постановка вопроса о необходимости защиты работодателей // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2018. № 1. С. 12-16.

22 Носова, Ю.Б. Административная ответственность за нарушения трудового законодательства: постановка вопроса о необходимости защиты работодателей // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2017. №. 4. С. 183-192.

23 Печенкина, А.А. Административные правонарушения в сфере трудового законодательства: место в системе административных правонарушений, посягающих на права граждан, состав и виды // Наука и просвещение: актуальные вопросы, достижения и инновации. 2020. С. 182-186.

24 Печенкина, А.А. Проблемные вопросы рассмотрении дел об административных правонарушениях в сфере трудового законодательства // Юридические науки, правовое государство и современное законодательство. 2020. С. 288-291.

25 Прищепа, Л.В., Колесник А.И. Повышение ответственности работодателей за нарушение трудового законодательства // Институты и механизмы инновационного развития: мировой опыт и российская практика. 2016. С. 199.

26 Солдатов, А.П., Братановский С.Н. Особенности и некоторые проблемы административной ответственности в сфере трудовых отношений // Труды Академии управления МВД России. 2020. №. 1 (53). С.69-73.

27 Филиппов, И.А. Административная ответственность за нарушения трудового законодательства // Академия педагогических идей Новация. Серия: Студенческий научный вестник. 2017. №. 6. С. 1275-1280.

РАЗДЕЛ 3. ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

1 Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 14.01.2016 г. URL: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 19.03.2021).

2 Апелляционное определение Пермского краевого суда от 21.12.2015 по делу N 33-13803-2015 URL: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 19.03.2021).

3 Постановление Верховного Суда РФ от 22 декабря 2015 г. № 91-АД15-5 URL: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 19.03.2021).

4 Апелляционное определение Липецкого областного суда от 13.01.2016 по делу N 33-13/2016. URL: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 19.03.2021).

5 Апелляционное определение СК по административным делам Свердловского областного суда от 30 сентября 2015 г. по делу № 33-14176/2015 URL: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 19.03.2021).

6 Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 09 декабря 2015 г. по делу № 33а-16996/2015. URL: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 19.03.2021).

7 Постановление Верховного Суда РФ от 22 января 2016 г. № 36-АД15-5 URL: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 19.03.2021).

8 Постановление Самарского областного суда от 12 февраля 2016 г. по делу № 4А-75/2016 URL: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 19.03.2021).

9 Решения Советского районного суда г. Улан-Удэ от 24.05.2016 N 12-251/2016, 12-252/2016 и 12-253/2016 URL: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 19.03.2021).

10 Решение Ипатовского районного суда Ставропольского края от 27 января 2016 г. по делу № 12-8/2016 URL: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 19.03.2021).