

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ) – 40.03.01. 2016. 450.ВКР

Руководитель работы,
канд. юрид. наук, доцент, доцент
кафедры

_____ Галия Ханнановна Шафикова
_____ 2020 г.

Автор работы,
студент группы Ю-450

_____ Максим Станиславович Томчик
_____ 2020 г.

Нормоконтролер, канд. Юрид. наук,
доцент

_____ Эльвира Маисовна Филиппова
_____ 2020 г.

Челябинск
2020

АННОТАЦИЯ

Томчик М.С. Выпускная квалификационная работа «Ответственность за нарушение в сфере труда»: ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)», Ю-450, 98 с., библиогр. Список -76 наим.

Объектом выпускной квалификационной работы являются общественные отношения, возникающие в связи с привлечением к юридической ответственности за нарушения в сфере труда.

Предметом выпускной квалификационной работы являются правовые нормы, регулирующие ответственность субъекта за нарушение трудового законодательства.

Цель выпускной квалификационной работы состоит в исследовании вопросов, связанных с ответственностью в сфере труда, а также рассмотрение основных понятий и видов ответственности за нарушение трудового законодательства.

В работе дано определение трудовой ответственности как юридической ответственности; проанализировано правовое регулирование ответственности за нарушения в сфере труда; изучены виды ответственности (дисциплинарная, административная, гражданско-правовая, материальная, уголовная), возникающие вследствие нарушения норм трудового законодательства; сделаны предложения по совершенствованию трудового законодательства Российской Федерации в данной области.

Результаты исследования имеют практическую значимость, содержат выводы и предложения, обозначенных в выпускной квалификационной работе проблем.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»

ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Кафедра «Трудовое, социальное право и правоприменение»

УТВЕРЖДАЮ

и.о. зав. кафедрой

_____ Е.М. Офман

_____ 2020 г.

З А Д А Н И Е

к выпускной квалификационной работе

Томчика Максима Станиславовича

Группа Ю-450

1 Тема работы «Ответственность за нарушение трудового законодательства» утверждена приказом по университету от ____ 20__ г. № _____

2 Срок сдачи законченной работы _____ 20__ г.

3 Исходные данные к работе: Гражданский кодекс Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, Уголовный кодекс Российской Федерации

4 Перечень вопросов, подлежащих разработке: определение трудовой ответственности как вида юридической ответственности; особенности правового регулирования за нарушения трудового законодательства; виды ответственность работника и работодателя и условия привлечения к ним; некоторые проблемы ответственности работодателя.

5 Иллюстративный материал отсутствует

6 Календарный план

Разделы выпускной квалификационной работы	Дата выполнения
Глава 1	
Глава 2	
Глава 3	
Введение	
Заключение	
Библиографический список	

Шафикова Галия Ханнановна,
доцент кафедры, к.ю.н., доцент
Томчик Максим Станиславович,
студент группы Ю-450

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1 ГЛАВА ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	
1.1 Трудоправовая ответственность как вид юридической ответственности.....	8
1.2 Правовое регулирование ответственности за неисполнение трудового законодательства.....	16
2 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НАРУШЕНИЯ В СФЕРЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУДА	
2.1 Дисциплинарная ответственность.....	27
2.2 Материальная ответственность.....	38
2.3 Административная ответственность	54
2.4 Гражданско-правовая ответственность	60
3 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ПРОБЛЕМЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ В СФЕРЕ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДА	66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	87
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	90

ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день, в нашей стране целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

В ст.37 п.1 Конституции Российской Федерации говорится следующее: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию»¹.

Принципы конституционной системы, также включают защиту труда и здоровья человека, признание и защиту частной, государственной и других форм собственности.

Данные положения впоследствии более полно раскрылись в актах трудового законодательства. Так Трудовым кодексом Российской Федерации 30 декабря 2001 года №197-ФЗ (далее ТК РФ)² предусмотрена возможность применения отдельных видов дисциплинарных взысканий, присущих трудовому законодательству, а также привлечения к материальной ответственности виновных. Кроме того, участники отношений в сфере труда, наряду с дисциплинарных и имущественных правонарушений, предполагающими ответственность по трудовому законодательству, также могут быть привлечены к уголовной, гражданско-правовой и административно ответственности.

Нельзя не заметить, что субъекты трудовых отношений неравны относительно друг друга, к примеру, работодатель и работник. Данное различие заключается в правовом регулировании ответственности работника перед работодателем и работодателя перед работником.

¹ Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. № 237.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1).

Актуальность данной темы заключается в том, что правовое регулирование трудовых отношений является важной составляющей трудового процесса, так как является наиболее эффективным способом рационализации общественных отношений.

Правовое регулирование способствует стабильности социальных процессов, исполнению поставленных задач, а также помогает преодолеть произвол в трудовых отношениях.

Цель выпускной квалификационной работы состоит в исследовании вопросов, связанных с ответственностью в сфере труда, а также рассмотрение основных понятий и видов ответственности за нарушение трудового законодательства.

Задачами выпускной квалификационной работы выступают:

- Изучение понятия ответственности в целом
- Анализ правового регулирования в сфере ответственности за нарушение трудового законодательства
- Изучение видов ответственности работника и работодателя
- Подведение итога данной работы

Объектом исследования выпускной квалификационной работы являются общественные отношения, возникающие в связи с привлечением к юридической ответственности за нарушения в сфере труда.

Предметом выпускной квалификационной работы являются правовые нормы, регулирующие ответственность субъекта за нарушение трудового законодательства.

Методологической основой выпускной квалификационной работы является изучение и анализ научной литературы, анализ судебной практики, а также использование материалов юридической практики, основополагающие общенаучные и частные методы познания: диалектический, историко-правовой, метод системного подхода и анализа.

Теоретическая основу составляют работы учёных: К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаева, Л.А. Сыроватская, М.В. Лушникова, А.М. Лушников, П.Р. Стависский, В.М. Корельский, В.Д. Перевалов, Н.С. Малеин, М.С. Строгович, А.М. Касумов, Л.И. Спиридонов, А.Б. Венгер, С.А. Комаров, А.В. Малько.

Нормативную и эмпирическую основу выпускной квалификационной работы составляют Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Гражданский кодекс Российской Федерации, Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, Уголовный кодекс Российской Федерации, материалы судебной практики Верховного Суда Российской Федерации и судов общей юрисдикции.

Структура выпускной квалификационной работы определена целью и задачами данной работы. Работа состоит из введения, трёх глав, включающих семь параграфов, заключения и библиографического списка.

1 ГЛАВА ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

1.1 Трудоправовая ответственность как вид юридической ответственности

С переходом России на новые экономические отношения во всех сферах государственной и общественной жизни, политической и культурной деятельности, в осуществление гражданами своих прав и выполнение своих обязанностей исключительное значение имеет ответственность государственных органов, общественных организаций и объединений, должностных лиц, а также всех граждан за правильное, добросовестное, неуклонное и эффективное исполнение возложенных на них обязанностей.

Проблемы юридической ответственности как в общем теоретическом, так и в отраслевой аспект (в частности, в трудовом законодательстве) неоднократно становился предметом специальных исследований. Между тем юридической науке все еще не хватает общепринятого мнения о понятии и сущности юридической ответственности. В этом отношении нет единства ученых и в общем понимании юридической ответственности. Суть этой проблемы описали М.В. Лушникова и А.М. Лушников: «многое упирается в отраслевую принадлежность самих исследователей, несовершенство терминологии, в стремление к излишней авторской оригинальности»¹. В качестве решения данной проблемы П.Р. Ставиский предложил следующее: «выяснить, что объединяет авторов, для того, чтобы выработать наиболее общий подход, а также значительно уменьшить количество взаимоисключающих решений»².

Для того, чтобы рассмотреть юридическую ответственность по отраслевому признаку, необходимо определить общий подход к данному понятию.

¹ Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: учеб. в 2 т. М.: Статут, 2004 Т. 2. С. 439.

² Ставиский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. М.: Издательство Вицашкола, 1982. С. 7.

С философской точки зрения М.М. Розенталя: «ответственность-категория этики и права, отражающая особое социальное и морально-правовое отношение личности к обществу, которое характеризуется исполнением своего нравственного долга и правовых норм»¹.

Если мы обратимся к толковому словарю С.И. Ожегова, то найдём следующее понятие ответственности: «Ответственность-необходимость, обязанность отдавать кому-либо отчет в своих действиях, поступках»².

С юридической точки зрения, данное понятие даётся в Большом юридическом словаре: «юридическая ответственность-предусмотренная нормами права обязанность субъекта правонарушения претерпевать неблагоприятные последствия. Вид социальной ответственности.»³.

Большинство учёных-правоведов считают, что большинство понимают юридическую ответственность, как меру государственного принуждения или же сравнивают её с наказанием за правонарушение. Другие учёные интерпретируют юридическую ответственность как охранительное правоотношение, как реализацию правовых санкций, правовых норм и др⁴.

Н.С. Малеин считал, что сущность ответственности заключается в наказании правонарушителя, претерпевание им неблагоприятных для него последствий. Применение любой меры ответственности любой отрасли права, есть умаление чести и достоинства правонарушителя. Таким образом, это будет являться социальным и юридическим осуждением его поведения, что и будет являться общим для всего института ответственности⁵.

Несмотря на развитие теории права, понятие ответственности трактуется также далеко неоднозначно. Лушников А.М. и Лушникова М.В. согласны с мнением учёных-юристов, которые определяют юридическую

¹ Розенталь М.М. Философский словарь М.: Политиздат, 1975. С. 299.

² Ожегов С.И. Словарь русского языка. М.: ИТИ Технологии, 1995. С. 186.

³ Сухарев А.Я., Крутских Е.В. Большой юридический словарь М.: Норма, 2000. С. 695.

⁴ Корельский В.М., Перевалова В.Д. Теория государства и права М.: Инфра-М, 2002. С. 433-436

⁵ Малеин Н.С. Об институте юридической ответственности // Юридическая ответственность: проблемы и перспективы: Учен. зап. Тарт. гос. ун-та. Тарту, 1989 С. 31.

ответственность, как обязанность правонарушителя претерпеть юридически неблагоприятные последствия.

Учёный Л.И. Спиридонов говорил о том, что юридическую ответственность образует социальная ответственность. Из его определения можно сделать вывод, что юридическая ответственность социальна. Он определяет юридическую ответственность как меру государственного принуждения, которая выражается в отрицательных последствиях для правонарушителя, наступающих в виде ограничений личного или имущественного порядка¹. С данной точкой зрения согласны и другие учёные в области теории права².

На мой взгляд понятие юридической ответственности более конкретно и точно описали С.А. Комаров и А.В. Малько. Под юридической ответственностью они понимают: «необходимость лица подвергнуться мерам государственного принуждения за совершённое правонарушение»³. Также они полагают, что в качестве основной цели такой ответственности выступает обеспечение прав и свобод субъектов, охрана и защита общественного порядка. С данной формулировкой цели, я также согласен, так как, исходя из того, что законодательство направлено на обеспечение прав и свобод человека и гражданина, а также на охрану общественного порядка, то и ответственность за нарушение законодательства должна быть направлена на восстановление нарушенных прав и их защиту, а также сформировать у виновного лица мотивы к правомерному поведению.

Однако, нельзя не согласиться с определением Сыроватской Л.А., которая говорит, что юридическая ответственность- обязанность правонарушителя ответить за совершенное им правонарушение перед

¹ Спиридонов Л.И. Теория государства и права. М.: Проспект, 1999. С.286.

² Венгеров А.Б. Теория государства и права: учеб. для юридических вузов. М.: Омега-Л, 2017. С. 468.

³ Комаров С.А., Малько А.В. Теория государства и права М.: Норма, 1999. С. 258.

обществом и государством и понести, претерпеть действие тех санкций, которые применяет к нему соответствующий орган государства¹.

Перейдём к классификации видов юридической ответственности.

Классификация видов юридической ответственности, как и любая другая, зависит от признака, который положен в её основу. Существует множество признаков.

Говоря об индивидуальной и коллективной ответственности, в качестве классифицированного признака, выделяют субъект, который несёт указанную ответственность. При отграничении судебной ответственности от административной ставят в зависимость эту классификацию от органа, привлекающего правонарушителя к ответственности.

Кроме того, различают уголовную, административную и гражданско-правовую ответственность которую иногда называют имущественной. Также данный перечень дополняется и дисциплинарной ответственностью. Отдельные авторы приводят в качестве самостоятельного вида материальную ответственность рабочих и служащих, другие утверждают, что она является разновидностью гражданско-правовой, а третьи относят её к дисциплинарной.

Однако, в трудовом праве, где развернулась дискуссия о месте материальной ответственности, методика исследования вопроса у различных авторов была схожа – они устанавливали сходства и различия между рассматриваемыми видами. Сама же основа классификации в рамках системы права и выявление общего классификационного признака которые помогали судить о самостоятельности вида юридической ответственности, оставались вне анализа, хотя такой путь исследования можно считать наиболее правильным.

Говоря об уголовной, административной, гражданской и других видах ответственности, мы ставим их в зависимости от различных оснований

¹ Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву. М.: Юридическая литература, 1974. С. 23.

возникновения правонарушения – тех правонарушений, которые её влекут. Они будут являться объективным признаком данной классификации. Правонарушения же – юридические факты, которые порождают охранные правоотношения, в рамках которых осуществляется юридическая ответственность. Таким образом классификация видов не может не учитывать классификацию правонарушений.

Некоторые авторы классифицируют правонарушения в зависимости от характера общественных отношений, которые регламентирует нарушенная норма права. Различают следующие виды правонарушений: преступление т.е. действие либо бездействие, направленное против общественного строя или нарушающее правопорядок; гражданское правонарушение (имущественный вред, неисполнение обязательств по договору); трудовое правонарушение (нарушение дисциплины труда, самовольное оставление работы); административное правонарушение (несоблюдение правил уличного движения, нарушение правил противопожарной безопасности); нарушение норм земельного, процессуального и других отраслей права.

Таким образом, авторы насчитывают столько видов правонарушений, сколько существует отраслей права.

Данная точка зрения была справедливо раскритикована рядом авторов, которые считали, что классификация правонарушений только по признаку нарушений нормы права неверна, так как «способы защиты норм права от нарушений определяется не только принадлежностью нормы к той или иной отрасли права, но и характером самого правонарушения»¹.

Работник во время выполнения своих трудовых обязанностей может их нарушить. В зависимости от характера правонарушения, степени тяжести его последствий для работника в одном случае может наступить только материальная ответственность, в другом материальная и дисциплинарная, а в

¹ Ямпольская Ц.А. О субъективных правах советских граждан и их гарантиях М.: Издательство АН СССР, 1959. С. 202.

третьем уголовная и материальная. Таким образом, классифицировать правонарушения лишь по признаку нарушенной нормы права ошибочно. Специфика правового регулирования заключается в том, что одни отношения охраняются санкциями, которые содержатся в этих же отраслях права, а другие требуют участия санкций и иных отраслей права. При определении вида правонарушения нужно руководствоваться не отраслевой принадлежностью нарушенной нормы права, а характером совершенного преступления, его содержанием, которое и должно лежать в основе классификации правонарушений.

Необходимость в классификации правонарушений по материальному содержанию подчёркивает И.С. Самощенко. «Характер санкции определяется характером самого правонарушения, его материальными чертами и признаками социальной значимости» говорит Самощенко. Поэтому классификация правонарушений не может принципиально отличаться от классификации по их материальному содержанию¹.

Санкция выражает свойства правонарушения его тяжесть, характер и степень общественной вредности или опасности. Она не только подтверждает противоправность деяния, а также уточняет её и конкретизирует².

Выделив тесную связь санкций и правонарушения, а также, что классификация правонарушений совпадает с классификацией санкций по характеру (содержанию), обратимся к классификации, данной И.С. Самощенко.

Для начала по признаку социальной значимости он выделяет из всех видов правонарушений преступления, а затем классифицирует проступки(правонарушения) в зависимости от характера объекта, которым, по его мнению, являются те или иные сходные общественные отношения.

¹ Самощенко И.С. Понятие правонарушения по советскому законодательству М.: Юридическая Литература, 1963. С. 164.

² Дурманов Н.Д. Понятие преступления М.: Издательство АН СССР, 1948. С. 190.

Под гражданским правонарушением Самощенко И.С. понимал не общественно опасные посягательства на урегулированные нормами гражданского права имущественные и связанные, и связанные с ними личные отношения, а также на более или менее сходные имущественные и личные отношения, которые предусмотрены некоторыми нормами права. Запрещаются они особыми административными санкциями.

Дисциплинарные проступки- нарушения норм не только трудового, но и административного права. Запрещены они дисциплинарными санкциями.

С помощью таких объектов правонарушений он обосновывает наличие тех же четырёх видов правонарушений, о которых упоминают и другие авторы.

И.С. Самощенко связал вид правонарушений с юридическими санкциями, но объединение общественных отношений, являющихся объектом правонарушений по признаку их сходства, было ранее представлено общепринятой классификацией санкций.

Объединение отдельных правонарушений по признакам большего или меньшего сходства их объекта оставляет в тени особенности правонарушений, закреплённых санкциями трудового, земельного и других отраслей права.

К гражданским правонарушениям по схеме И.С. Самощенко относятся:

1. нарушение норм гражданского права.
2. нарушение норм ряда других отраслей права, повлекшее возникновение имущественных или связанных с ними личных отношений.

Данные две группы можно считать непосредственно гражданскими правонарушениями, так как последствия данных правонарушений регулируются нормами гражданского права.

3. виновное противоправное поведение лица, связанно с нарушением норм трудового права, закрепляющего имущественные или личные отношения, сходные с гражданскими правоотношениями, т.е. нарушенные

нормы трудового права, за которые предусмотрена санкция, содержащаяся в трудовом праве, считается также гражданским правонарушением.

Последняя группа, включённая в гражданские правоотношения, не имеет смысла, так как, хоть они и имеют имущественный характер, но нарушения возникшие в результате нарушения установленных норм, регулируются трудовым правом, а не гражданским.

Как говорилось ранее существует множество критериев классификаций, что подразумевает отсутствие единой классификации.

Таким образом, можно классифицировать правонарушения по признаку их социальной значимости, выделив отдельно преступления, а отдельно все остальные правонарушения.

Однако, важна и классификация по характеру совершённого правонарушения (и запрещающих их санкций). Перечень видов соответствует системе права, так как каждая отрасль предусматривает отдельные составы правонарушений, а также сама регулирует возникающие из них охранительные правоотношения.

Описанный ранее перечень правонарушений, который исходил из характера тех отношений, которые закрепляет нарушенная норма права, является неточной, так как данная классификация не отражает действительный характер правонарушения.

Административное правонарушение — это нарушение норм трудового, финансового, гражданского и иных отраслей права, когда возникшие последствия входят в сферу исполнительной деятельности государства¹.

Гражданское правонарушение также может быть следствием нарушения норм других отраслей права, если им причинён имущественный вред и последствия нарушения регулируются нормами гражданского права.

¹ Додин Е.В. Основания административной ответственности: автореф. Дис канд. юрид.наук. Киев, 1965. С.5-6.

Таким образом, общим для всех указанных отраслей является то, что они охраняют от нарушений отношения, регулируемые и иными отраслями права.

Вид охранительного правоотношения, который возникает из правонарушения, а также его отраслевая принадлежность определяет и вид юридической ответственности.

Различие санкций, предопределённое способом охраны правопорядка, также нашло отражение в характеристике вида юридической ответственности. Однако, этот признак весьма общий. Если считать, что он связан с классификацией видов ответственности, то она включала бы в себя два вида – карательную и правовосстановительную, и, следовательно, в силу общего характера (не учитывала бы ряд существующих особенностей) была бы теоретически допустима, но не имела бы научного интереса.

Таким образом указанные особенности санкций, их различие следует учитывать в рамках отраслевых видов ответственности, а первичным признаком считать характер правонарушения и санкции, а также степень их качественной специфики, которая связана с отраслью права. Данная степень позволяет говорить о самостоятельности вида юридической ответственности.

1.2 Правовое регулирование ответственности за неисполнение трудового законодательства

Исходя из положения статьи 37 Конституции РФ, важнейшими правами и свободами человека и гражданина являются право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать родя деятельности и профессию, а также закрепляет право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и на защиту от безработицы. Также данная статья закрепляет право на отдых, на ограничение законом рабочего времени, на выходные и праздничные дни, оплачиваемый

ежегодный отпуск, а также право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку.

Кроме указанной статьи, Конституция РФ закрепляет равноправие перед законом и судом (ст. 19), право на создание профессиональных союзов (ст. 30), право на равный доступ к государственной службе (ст. 32), право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной, не запрещенной законом экономической деятельности (ст. 34), право на охрану здоровья и медицинскую помощь (ст. 41), право на образование (ст. 43).

На сегодняшний день в России можно выделить две основные группы международных правовых актов в области трудовых отношений:

1. Документы Организации Объединённых Наций (далее ООН), наиболее значимыми из которых являются:

- Всеобщая Декларация прав человека (статья 23 провозглашает, что каждый имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы; за равную оплату за равный труд; каждый, кто работает, имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойную жизнь для себя и своей семьи и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения. Для защиты своих интересов каждый имеет право создавать профсоюзы и вступать в профсоюзы.)¹. Таким образом, за нарушение данных прав и свобод возможно привлечение к ответственности.

- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (статья 6 говорит о том, что государства, участвующие в настоящем пакте, признают право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и предпримут

¹ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.)// Российская газета. 1995. № 76. 05 апреля.

надлежащие шаги к обеспечению этого права.)¹. Исходя из данной нормы становится ясно, что человек сам выбирает и соглашается на тот способ заработка, который он считает приемлемым и который не противоречит законодательству, а государство не вправе ограничивать его в выборе и принуждать к определенному виду труда.

- Международный пакт о гражданских и политических правах (в статье 8 данного пакта говорится о недопустимости рабства и принудительного труда)². Рабство и принудительный труд является наиболее серьёзным нарушением в трудовом законодательстве, поэтому в УК РФ также предусмотрено наказание за использование рабского труда.

- Конвенция о правах ребенка (статья 32: Государства - участники признают право ребенка на защиту от экономической эксплуатации и от выполнения любой работы которая может представлять опасность для его здоровья или служить препятствием в получении им образования, либо наносить ущерб его здоровью и физическому, умственному, духовному, моральному и социальному развитию.)³. Данная статья более подробно описывает те аспекты прав ребёнка, которые могут быть нарушены в трудовые отношения, что в свою очередь расширяет ответственность за нарушения данных прав.

2. Документы Международной организации труда (далее МОТ), среди которых наибольшее значение для России имеют:

-Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда⁴. Данная декларация направлена на взаимное усиление экономической и

¹ Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 19 декабря 1966 г. // Ведомости верховного Совета СССР. 1976. № 17.

² Международный пакт о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 г. // Ведомости верховного Совета СССР. 1976. № 17. Ст. 291.

³ Конвенция о правах ребенка от 20 ноября 1989 г. // Ведомости Верховного Совета СССР 1990. №45. Ст. 955.

⁴ Декларация Международной организации труда от 19 июня 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» // Российская газета 1998. 16 декабря.

социальной политики (исследования в областях занятости, профессиональной подготовке и условиях труда). Также подчёркивается особое значение гарантии соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда.

-Конвенции МОТ, ратифицированные Российской Федерацией. Российской Федерацией ратифицировано 77 конвенций МОТ, а также два протокола. Важную роль играют программы сотрудничества между Россией и МОТ. В настоящее время реализуется Программа сотрудничества на 2017-2020 годы, которая направлена, в частности, на расширение занятости, повышение уровня социальной защиты, улучшение условий труда, развитие социального диалога.

Существуют также нормативно правовые акты, которые регулируют ответственность конкретных категорий работников. Примером могут служить:

-Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»¹. Статья 48 данного закона регулирует обязанности и ответственность педагогических работников;

-Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»². Статья 24 данного закона описывает права и обязанности спортсменов, нарушение данных обязанностей подразумевает привлечение к ответственности. Пункт 24 статьи 2 даёт понятие тренера, а также об их обязанности иметь среднее профессиональное или высшее образование и осуществлении руководства их состязательной деятельности для достижения спортивных результатов.

- Постановление правительства Российской Федерации №621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации». Определяет особые условия соблюдения

¹ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. №53. Ч.1. Ст.7598.

² Федеральный закон от 4 декабря 2007 г. №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2007. №50. Ст.6242.

дисциплины работниками железнодорожного транспорта, а также меры воздействия в случае нарушения этих условий.

- Постановление Правительства РФ 715 «Об утверждении Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота». Определяет обязанности членов экипажей судов по соблюдению дисциплины в целях обеспечения безопасности плавания, сохранности судов и перевозимого воинского груза, защиты окружающей среды, а также устанавливает права руководителей по применению поощрений и дисциплинарных взысканий к гражданскому персоналу судов.

-Федеральный закон №35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо опасные и ядерной опасные производства и объекты в области использования атомной энергии»¹. Регулирует отношения, связанные с соблюдением повышенных требований дисциплины труда отдельными категориями работников, эксплуатирующих особо радиационно-опасные и ядерно-опасные производства и объекты в области использования атомной энергии, в целях обеспечения безопасности таких производств.

Основные нормы юридической ответственности за нарушение норм трудового законодательства, как уже отмечалось ранее, регламентирует ТК РФ, но в некоторых ситуациях он содержит отсылочные нормы к другим нормам права.²

Так к примеру статьи 54 и 55 ТК РФ, которые описывают ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения, являются отсылочными, так как не

¹ Федеральный закон от 8 марта 2011 г. №35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо опасные и ядерной опасные производства и объекты в области использования атомной энергии» // СЗ РФ. 2011. №11. Ст. 1504.

² Орловский Ю.П. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации М.: Контракт, 2014 С.15

конкретизируют вину и ответственность, а отсылает к другим нормативным актам.

ТК РФ содержит не только правила, применяемые ко всем работникам, но и положения, предусматривающие специфику регулирования труда для определенных категорий работников. Для этого в Трудовой кодекс Российской Федерации включен специальный раздел XII, основой которого являются нормы, которые частично ограничивают применение общих правил по соответствующим вопросам (нормы-изъятия) или предусматривают дополнительные правила для определенных категорий работников (нормы-дополнения).

Наиболее актуальным, по моему мнению, будет рассмотрение главы 42 ТК РФ, которая регулирует труд несовершеннолетних работников.

Глава 42 ТК РФ закрепляет особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Вынесение несовершеннолетних лиц в отдельную категорию работников обусловлено тем, что в наше время важной задачей является сохранение физического и нравственного здоровья подрастающего поколения, к такому мнению приходит М.А. Бочарникова¹.

Статья 265 ТК РФ закрепляет перечень работ, на которых запрещено применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, к ним относятся: работа с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные работы, а также работа, выполнение которой может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Данный перечень утверждён постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными

¹ Коршунова Т.Ю., Азарова Е.Г. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников. Научно-практическое пособие. М.: ИЗИСП, 2015. С.65.

условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»¹.

При приеме на работу работника моложе 18 лет, последний должен пройти обязательный предварительный медицинский осмотр (статья 266 ТК РФ). По данной статье имеется множество судебной практики, рассмотрим решение Копейского городского суда Челябинской области по делу №12-270/2018 от 7 ноября 2018 года².

В ходе проверки государственным инспектором труда, директор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Копейский политехнический колледж им. С.В. Хохрякова» признан виновным в совершении административного правонарушения предусмотренном частью 3 статьи 5.27.1 КоАП РФ.

На указанное постановление, ответчик подал жалобу, указывая на дату заключения трудового договора, а также медицинскую справку, которые позволяли не направлять указанных лиц на предварительный медицинский осмотр при заключении трудового договора. После направления прокуратурой города требования, работники прошли предварительные медицинские осмотры и предоставили соответствующие справки, согласно которым они не имели противопоказаний для работы. Вышеуказанные обстоятельства доказывают отсутствие у заявителя прямого умысла на совершение административного правонарушения.

¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» // СЗ РФ. 2000. №10. Ст.1131.

² Решение Копейского городского суда Челябинской обл. от 7 ноября 2018 г. по делу №12-270/2018. [Электронный ресурс] URL: https://sudact.ru/regular/doc/qmUfq6JMVxxK/?regular-txt=®ular-case_doc=12-270®ular-lawchunkinfo=®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=%D0%9A%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9+%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B4%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9+%D1%81%D1%83%D0%B4+%28%D0%A7%D0%B5%D0%BB%D1%8F%D0%B1%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F+%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%8C%29®ular-judge=&_=1593320049313. (дата обращения 02.06.2020).

Однако, согласно ст. 266 ТК РФ лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

В ходе проверки выявлены нарушения требований трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, а именно: работники являющиеся лицами, не достигшими восемнадцати летнего возраста, были приняты на работу без обязательного медицинского осмотра, что образует в действиях директора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Копейский политехнический колледж им. С.В. Хохрякова» состав административного правонарушения, предусмотренный частью 3 статьи 5.27.1 КоАП РФ.

Таким образом, суд оставил жалобу без изменений.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Согласно ст.125 ТК РФ отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет не допускается.

Также не допускается замена ежегодно оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

Особенности оплаты труда работников, моложе 18 лет, регулируются ст.271 ТК РФ.

Кроме того, важное место в трудовом регулировании занимают такие законы, как как Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»¹, Закон РФ «О занятости населения в РФ»² и др.

¹ Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»// СЗ РФ 1996. №12. Ст. 148.

² Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». // Ведомости Верховного Совета Российской Федерации. 1991. №18. Ст. 566.

Несмотря на большое количество нормативно правовых актов, регулирующих ответственность за нарушение трудового законодательства, существует множество проблем, как в регулировании ответственности, так и в трудовом праве в целом.

Одной из проблем, которая всегда была и есть актуальна, это проблема дискриминации в сфере труда. Данная проблема является одной из наиболее важных, однако со стороны государства эта проблема «не находит признания». Причиной может служить недостаточный официальный показатель по проблеме дискриминации.

Показателем наличия дискриминации либо отсутствия можно считать судебные решения по данному вопросу, однако в России, не достаточно много дел связанных с данным вопросом.

Тем не менее, на практике дискриминация встречается часто, проявляется она в разных формах и касается разных аспектов трудовой деятельности.

Наиболее распространёнными видами дискриминации можно считать:

- гендерную (по признаку пола);
- возрастную;
- по инвалидности;

Хотелось бы вкратце рассказать про основные виды дискриминации.

Гендерная дискриминация, по моему мнению, наиболее распространена, объясняется это тем, что работодатель не желает брать на работу женщин, дабы в будущем избежать дополнительных затрат, это касается тех женщин, у которых есть или могут появиться маленькие дети.

Помимо этого, имеет место дискриминация при определении заработной платы. По статистике оклад женщин на 30% меньше оклада мужчин, занимающих такую же должность.

Некоторые эксперты называют дискриминационным даже список профессий, которыми запрещено занимать женщинам (постановление

Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»¹. По мнению начальника Юридического управления Федеральной службы по труду и занятости Романа Страхова данное разделение происходит, когда: «естественные социальные роли мужчины и женщины механически переносятся на производственную сферу»².

Дискриминация по возрасту касается в основном двух групп работников, в именно: молодых и пожилых.

Предпосылкой для дискриминации молодых работников является законодательно закреплённая обязанность работодателей предоставлять таким сотрудникам серию льгот, а именно: укороченный рабочий день, более продолжительный отпуск и так далее. Данные нормы регламентированы статьями 173-177 и статьями 265-272 ТК РФ.

Нередки случаи занижения размера оклада у недавних выпускников вуза, в виду отсутствия у них трудового стажа.

Пожилых граждан, как показывает практика неохотно принимают на работу, однако увольняют наиболее часто, ссылаясь на пенсионный возраст работника.

По законодательству запрещено отказывать в заключении трудового договора инвалиду, направленному на трудоустройство в порядке квотированных рабочих мест, регламентируется это статьёй 13 Федерального закона от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и статьёй 20 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ

¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // СЗ РФ. 2000. №10. Ст. 1130.

² Дискриминация в сфере труда, или власть стереотипов. // СПС Система гарант URL: <http://www.garant.ru/article/1127456/> (дата обращения 05.06.2020).

«О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»¹. Однако, в виду стереотипного взгляда на представление возможностей и производительности лиц с ограниченными возможностями, в трудовой сфере все же наблюдается проблемы дискриминации в отношении их.

Таким образом, несмотря на большое количество специальных юридических средств и методов, которые направлены на регулирование в сфере ответственности за нарушение трудового законодательства имеются проблемы, которые нужно решать путём внесения изменений в действующей законодательство. Не стоит и забывать об общественном мнении граждан, ибо оно играет не малую роль в имеющихся проблемах, так перемена сознания, благосклонно повлияет на процесс модернизации и устранения проблем в трудовом законодательстве.

¹ Федеральный закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1995. №48. Ст.4563.

2 ГЛАВА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НАРУШЕНИЕ В СФЕРЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД

2.1 Дисциплинарная ответственность

Согласно статье 192 ТК РФ, дисциплинарным проступком считается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине, его трудовых обязанностей.

Лушникова М.В., и Лушников А.М. дают несколько иное определение дисциплинарной ответственности, а именно: «обязанность работников претерпеть юридически неблагоприятные последствия в форме лишения личного характера за совершение дисциплинарного проступка в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством»¹. С данным определением также можно согласиться, поскольку оно даёт общую сущность и смысл дисциплинарной ответственности в сфере труда.

Дисциплинарный проступок будет считаться таковым, если будет установлена противоправность действие либо бездействие работника по неисполнению или ненадлежащему исполнению своих трудовых обязанностей.

Действия работника, которые противоречат нормам ТК РФ, уставам о дисциплине, правилам внутреннего распорядка, должностным инструкциям, а также условиям трудового договора, будут считаться противоправными. Примером будут являться: прогулы без уважительной причины, появление на работе в нетрезвом состоянии, опоздание на работу и др.

¹ Лушникова М.В., Лушников А.М. Указ. соч. С. 509.

Дисциплинарном поступком будет признано, неисполнение, ненадлежащее исполнение либо нарушение правил внутреннего распорядка, приказов руководителя, технических правил и др.¹

Дисциплинарными проступками будут также считаться:

-отказ работника без уважительных причин от выполнения своих трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (статья 162 ТК РФ);

-отсутствие работника на работе либо рабочем месте без уважительных причин;

- отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе (п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).²

Если основной трудовой функцией работника является обслуживание материальных ценностей, то должен быть заключён договор о полной материальной ответственности. Если работник отказывается от заключения такого договора, то его действия будут расцениваться, как неисполнение своих трудовых обязанностей, что влечёт за собой наступление дисциплинарной ответственности.

Нужно также учитывать и тот факт, что действия работника, которые не противоречат закону и нормам подзаконных актов, не будут квалифицированы, как дисциплинарный проступок, то есть отказ от сверхурочной работы, за пределами рабочего времени, допускается только с

¹ Васильева Ю.В., Брюхина Е.Р. Некоторые аспекты дисциплинарной ответственности педагогических работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. №3. С.35-38.

² Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. №2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"// Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. №6.

согласия работника, тоже касается и отказа о выходе на работу в выходной день.

Вина в деяние работника присутствует тогда, когда проступок совершён с умыслом или неосторожно. Умышленная вина представляет из себя определённое решение (действие либо бездействие), направленное на нарушение правил поведения. Неосторожность же, имеет место тогда, когда работник не предвидит последствий своих действий, хотя должен был, либо, когда предвидит, но легкомысленно надеется их предотвратить.¹

Дисциплинарная ответственность наступает при любой форме вины. Однако не будет считаться виновным невыполнение или ненадлежащее выполнение своих трудовых обязанностей по причинам, не зависящим от работника (в связи с болезнью работника, в виду отсутствия необходимых материалов, из-за недостаточной квалификации работника).

Можно выделить два вида дисциплинарной ответственности: общую и специальную.

Общая дисциплинарная ответственность регламентируется нормами ТК РФ и в случае нарушения трудовой дисциплины наступает для всех работников, работающих по трудовому договору.²

Специальная ответственность регламентируется уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников отраслей экономики (к примеру: работники транспорта, связи и др.), утверждаемыми федеральными законами.

Применение специальной дисциплинарной ответственности обусловлено тем, что, трудовая функция некоторых категорий работников обладает особой спецификой, в связи с чем, неисполнение или ненадлежащее исполнение ими своих трудовых обязанностей, может повлечь за собой особо тяжкие последствия.

¹А.Я. Петров Ответственность по российскому трудовому праву. Монография. М.: Юрайт, 2020. С. 82.

²Зарипова З.Н., Шавин В.А. Трудовое право. Учебник. М.: Юрайт, 2018. С.217.

Специальная дисциплинарная ответственность охватывает гораздо большее количество составов, а также устанавливает ряд дополнительных мер взыскания.

Примером может послужить статья 330 ТК РФ Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируется Кодексом и положениями (уставами) о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами.

Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 №612 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железного транспорта Российской Федерации»¹. Данное постановление говорит о том, что является дисциплинарным проступком, даёт перечень работников, которые несут дисциплинарную ответственность, а также санкций применяемые к работнику за дисциплинарный проступок.

К данной категории работников могут быть применены такие виды дисциплинарных взысканий как: лишение права управления локомотивом, мотор - вагонным подвижным составом, специальным самоходным подвижным составом; освобождение от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железных дорог.

Специальная дисциплинарная ответственность налагается и на экипажи судов обеспечения Военно-Морского Флота.

Постановлением Правительства РФ от 22.09.2000 № 715 «Об утверждении Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота»² закреплено понятие дисциплинарного проступка членов экипажа и санкции, применяемые к членам экипажа. Также данное

¹ Постановление правительства Российской Федерации от 25 августа 1992г. №621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железного транспорта Российской Федерации» // Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. 1992. №9. Ст.608.

² Постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2000г. №715 «Об утверждении Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота» // СЗ РФ. 2000 г. №40. Ст. 3966.

постановление предусматривает такие виды дисциплинарных взысканий как строгий выговор и предупреждение о неполном служебном соответствии.

Отдельное место занимают руководители организации и их заместители. Поэтому для них в ТК РФ прописаны особые основания и особый порядок привлечения к дисциплинарной ответственности. Руководитель организации является одновременно наёмным работником и единоличным исполнительным органом юридического лица¹.

Он является представителем работодателя и его интересов. Заместители руководителя организации выполняют определенные обязанности представителя работодателя (его функции) по поручению руководителя.

Согласно статье 22 ТК РФ, в обязанности работодателя входит соблюдение нормы законов и иных нормативно правовых актов, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения. Успешность трудового процесса напрямую зависит от того, насколько руководитель будет соблюдать выше перечисленные акты. В связи с чем, в ТК РФ не только закреплено такое обязательство работодателя, но и предусмотрены специальные правила, направленные на обеспечение выполнения этого обязательства, и дополнительные гарантии их выполнения.

Также исходя из ч.1 статьи 195 ТК РФ, работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового права и других актов, содержащих трудовое право, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах в представительный орган работников.

В связи с тем, что руководители организации и их заместители занимают правовую позицию, которая сочетает в себе характеристики должности руководителя организации, объединяя как работника, так и представителя

¹ Филющенко Л.И., Плешакова И.Н. Трудовое право. Учебное пособие. М.: Урал, 2019. С.143.

работодателя в трудовых отношениях, они подлежат более строгому регулированию к требованиям по выполнению ими трудовых обязанностей. Но в то же время ТК РФ не устанавливает безусловное обязательство работодателя расторгнуть трудовой договор с указанными работниками по требованию представительного органа работников, даже если факты, изложенные в заявлении, имели место. Эта мера защищает руководителей от необоснованных претензий к ним. В противном случае любой недовольный сотрудник мог бы спровоцировать трудовой коллектив на то, чтобы «свергнуть неприятного босса».

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляет физическое лицо, работодатель. Функции работодателя могут выполнять органы управления юридического лица или их представители.

Если работник по своей вине не выполнял свои служебные обязанности или выполнял их неправильно, то в соответствии со статьёй 192 ТК РФ, это считается дисциплинарным проступком. В этом случае работодатель может наложить дисциплинарное взыскание на работника в соответствии со статьёй 22 ТК РФ. Эти нормы позволяют сделать вывод о том, что только работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. Соответственно, руководитель организации, если он, в свою очередь, является работником, может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения.

Помимо прочего, статьёй 195 ТК РФ предусмотрена возможность дисциплинарного взыскания с руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников, вплоть до увольнения.

Дисциплинарную ответственность необходимо отличать от административной.

Основные критерии различия заключаются в характере правонарушения, субъектах, круге лиц, привлекаемых к ответственности, а также в видах применяемых мер взыскания.

Дисциплинарная ответственность, как уже известно наступает за нарушение трудовой дисциплины-дисциплинарный проступок, тогда, как административная ответственность наступает за совершение административного правонарушения, а именно противоправного, виновного действия либо бездействия физического или юридического лица, за которые законами субъектов РФ или КоАП предусмотрена административная ответственность.

Дисциплинарные взыскания применяются работодателем в отношении тех работников, с которыми подписан трудовой договор. Административные взыскания вправе применять специальные уполномоченные органы или лица, с которыми правонарушитель связаны трудовыми отношениями (примером могут послужить: федеральная жилищная инспекция, инспекция труда, органы полиции и др.)¹.

Статья 192 ТК РФ за совершения дисциплинарного проступка предусматривает следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор или увольнение по основаниям предусмотренными статьёй 81 ТК РФ:

п. 5 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

п. 6 - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;

п. п. 7 и 8 - в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

¹ Старилов Ю.Н., Россинский Б.В. Административное право. Учебник. М.: Норма, 2009. С. 617-618.

п. 9 - принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

п. 10 - однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

Дисциплинарным взыскание будет также являться увольнение педагогического работника за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения, о чём свидетельствует п.1 статьи 336 ТК РФ. Статья 348.11 ТК РФ говорит о том, что дисциплинарным взысканием будет являться прекращение трудового договора со спортсменом за спортивную дисквалификацию на срок шесть и более месяцев или нарушением им антидопинговых правил.

Перечень дисциплинарных взысканий, приведённых в статье 192 ТК РФ не является исчерпывающим. Федеральным законом, уставом или положением о дисциплине, установленным федеральным законом, для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания.

Однако, дисциплинарные взыскания, предусмотренные данными актами, применяются только к той категории работников, которая описана в данных актах.

Работодатель должен учитывать то, что наложение дисциплинарного взыскания, не предусмотренного ТК РФ, федеральными законами или уставами о дисциплине, будут считаться неправомерными.

Работодатель имеет право наложить дисциплинарное взыскание на работника за дисциплинарный проступок и при подаче им заявления о прекращении трудового договора по собственной инициативе до совершения правонарушения, поскольку трудовые отношения в этом случае

прекращаются только после истечения срока предупреждения. Однако работник, прекративший трудовые отношения с работодателем, не может быть привлечён к дисциплинарному взысканию.¹

Наложение дисциплинарного взыскания- это право работодателя, а не его обязанность. Исходя из этого, работодатель может применить только устное замечание, руководствуясь различными мотивами.

Существуют строгие правила о наложении дисциплинарных взысканий.

Если при наложении дисциплинарного взыскания работодатель нарушает эти правила, орган, рассматривающий трудовой спор о законности наложения взыскания, может признать применение дисциплинарного взыскания незаконным.

Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности регламентирован статьёй 193 ТК РФ. Согласно данной статье, перед применением дисциплинарного взыскания, работодатель должен истребовать от работника объяснение в письменной форме. На основании данного объяснения решается вопрос о противоправности дисциплинарного поступка и степени виновности нарушителя. Если работник не предоставил письменной объяснение, это не будет являться препятствием для наложения дисциплинарного взыскания. Также по истечении двух дней, составляется акт, если работник не предоставил письменное объяснение.

В случае спора о правомерности применения такой акт будет являться доказательством соблюдения работодателем правил привлечения к дисциплинарной ответственности.

Срок наложения дисциплинарного взыскания – один месяц со дня обнаружения проступка. Не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников.

¹ Брюхина Е.Р. Ответственность работника и работодателя по трудовому законодательству Российской Федерации. Учебное Пособие. М.: НИУ ВШЭ-Пермь, 2018. С.16.

Месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания исчисляется со дня обнаружения проступка. Днем выявления проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому подчиняется работник ввиду трудовых отношений, стало известно о совершении проступка. При этом не важно, наделено ли это лицо правом налагать дисциплинарные взыскания.

Дисциплинарное взыскание не может применяться по истечении одного месяца со дня обнаружения проступка или по истечении шести месяцев со дня его совершения. Если дисциплинарное правонарушение обнаружено в результате ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудита, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание к работнику в течение двух лет со дня совершения правонарушения.

За каждый дисциплинарный проступок налагается только одно дисциплинарное взыскание. Однако, если после наложения взыскания, те же нарушения продолжаются, работодатель вправе наложить более строгое взыскание. Так п.5 статьи 81 ТК РФ разрешает применять увольнение в таких случаях.

Дисциплинарное взыскание применяется руководителем организации. Другие должностные лица могут налагать дисциплинарные взыскания, если такие полномочия им предоставлены соответствующими документами (уставом организации, распоряжением руководителя и др.).

О применении дисциплинарного взыскания издаётся приказ (распоряжение) работодателя. В приказе (распоряжении) указывается основание для применения взыскания (конкретный дисциплинарный проступок) и его вид (замечание и др.).

Работник должен расписаться в приказе о наложении взыскания в течение трёх рабочих дней с момента его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник по какой-либо причине

отказывается ознакомиться с приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

В случаях, если работник считает, что дисциплинарное взыскание неправомерно, либо слишком строгое, он имеет право на обжалование его в государственной инспекции труда и (или) в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, в установленном законом порядке.

Срок действия дисциплинарного взыскания-один год. Если работник за данный период времени не получал новых взысканий, то для снятия взыскания не требуется издания специального акта. Однако в случаях, когда на работника, в течение года налагалось новое дисциплинарное взыскание, первое будет учитываться наравне с новым и сохранит свою силу.

Если работник добросовестно исполняет свои трудовые обязанности и не допускает нарушение нормативных актов и трудовой дисциплины, то возможно досрочное снятие с него дисциплинарного взыскания.

Право досрочного снятия дисциплинарного взыскания принадлежит работодателю. Он может снять дисциплинарное взыскание по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству его непосредственного начальника или представительного органа работников. Время, прошедшее со дня применения дисциплинарного взыскания в этом случае, не имеет значения. Так как, законодательством не урегулирован вопрос о минимальном сроке, по истечении которого может ставиться вопрос о снятии дисциплинарного взыскания, то данный вопрос решается исходя из конкретных обстоятельств, поведения работника и инициативы лиц, имеющих право на ходатайство о снятии дисциплинарного взыскания.

О досрочном снятии дисциплинарного взыскания издаётся приказ (распоряжение), в котором указывается мотив, который послужил основанием для досрочного снятия взыскания.

Работник, с которого досрочно сняли дисциплинарное взыскание, не будет считаться подвергнувшимся дисциплинарному взысканию.

Дисциплинарная ответственность выражается в наложении на виновное лицо дисциплинарных наказаний, предусмотренных трудовым законодательством, а также иными нормативно правовыми актами, которые содержат в себе нормы трудового права (должностные инструкции, соглашения, коллективные договоры и др.).¹

Всё сказанное позволяет сделать вывод о том, что дисциплинарная ответственность выражается в наложении на виновного дисциплинарного наказания, предусмотренного трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Она обладает рядом специфических мер, отличающих её от административной ответственности в целом: основанием возникновения является совершение правонарушения в сфере труда.

2.2 Материальная ответственность

Как уже отмечалось ранее материальная ответственность – это самостоятельный вид юридической ответственности.

Позиция Б.А. Шеломова заключается в том, что материальная ответственность сторон трудового договора состоит в обязанности одной из его сторон возмещать материальный ущерб, причинённый ею другой стороне этого договора².

З.А. Кондратьева же говорит о том, что материальная ответственность сторон трудового договора является одним из видов юридической ответственности и заключается в обязанности возместить причинённый другой стороне реальный ущерб³.

¹Хагба М.Б. Дисциплинарная ответственность: понятие, основания возникновения // Молодой ученый. 2017. №51. С. 362–366.

² Смирнов О.В. Трудовое право. Учебник. М.: Проспект, 2013. С.328.

³ Куренный А.М. Трудовое право России. Учебник. М.: Проспект, 2004. С. 384.

По мнению В.Г. Малова, материальная ответственность состоит в возложении на сторону трудового договора (работодателя или работника), причинившую имущественный ущерб (моральный вред) другой стороне, обязанность возместить этот ущерб (вред) в соответствии с нормами трудового (а в случаях, предусмотренных законом, - гражданского) права¹

Рассмотрев мнения учёных, а также трудовое законодательство, становится ясно, что материальная ответственность представляет из себя обязанность работника возместить прямой действительный ущерб, полученный его действиями работодателю. Однако, неполученный доход (упущенная выгода) взысканию не подлежит (ч.1 статьи 238 ТК РФ).

Исходя из выше сказанного, становится ясно, что пределы материальной ответственности работника в трудовых отношениях ограничены ТК РФ, тогда как, субъекты гражданско-правовых отношений обязаны возмещать ущерб в полном объёме, что регламентировано статьёй 1064 ГК РФ.

Чтобы привлечь работника к материальной ответственности, необходимо наличие следующих условий:

-на момент совершения работником действий, повлекших причинение ущерба работодателю, между ними был заключён трудовой договор (однако, в момент привлечения работника к ответственности, наличие заключённого договора необязательно, так, как и уволенный работник также будет обязан возместить ущерб);

-были совершено действие либо бездействие, которое повлекло за собой причинение ущерба;

-имелась совокупность факторов, которые позволяли привлечь работника к материальной ответственности.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52, к существенным обстоятельствам необходимых для привлечения работника к материальной ответственности, относит:

¹ Смирнова О.В., Снигирёва И.О. Трудовое право. Учебник. М.: Проспект, 2007. С.477.

-отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника;

-противоправность поведения (действие либо бездействие) причинителя вреда;

-вина работника в причинении ущерба;

-причинная связь между поведением работника и наступившем ущербом;

-наличие прямого ущерба;

-размер ущерба;

-соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности.¹

Существуют также обстоятельства, которые исключают материальную ответственность работника. Они перечислены в статье 239 ТК РФ: возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

В ГК РФ не даётся определения непреодолимой силы, однако оно встречается в статьях 202, 401 ГК РФ, из которых можно сделать вывод, что непреодолимая сила- это чрезвычайное и непредотвратимое при данных условиях обстоятельство.

Согласно п.5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 52, к нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил

¹ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16.11.2006 N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. 2007. №1.

определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

В трудовом праве, как и в административном и уголовном в отличие от гражданского, крайняя необходимость будет являться основанием, для исключения ответственности субъекта.

Согласно статье 2.7 КоАП РФ административным правонарушением не будет являться причинение лицом вреда охраняемым законом интересам в состоянии крайней необходимости, то есть, если данные действия субъекта совершались в крайней необходимости, которые в свою очередь устраняли опасность, угрожающую правам и личности данного субъекта либо другим лицам, если данная опасность не могла быть устранена иным средствами, либо причиненный вред являлся менее значительным, нежели предотвращенный.

Понятие необходимой обороны также не сформулировано в трудовом праве, поэтому при рассмотрении вопросов, связанных с причинением вреда работникам при необходимой обороне, руководствуются методологической основой уголовного права. Основной в данном вопросе будет выступать статья 37 УК РФ, в которой говорится, что не будет являться преступлением причинение вреда посягающему лицу в состоянии необходимой обороны (защита личности и прав обороняющегося либо других лиц), если данное посягательство несло в себе насилие, опасное для жизни обороняющегося либо другого лица, или несло в себе угрозу применения такого насилия. Таким образом, становится ясно, что работник, причинивший ущерб работодателю, не будет нести материальную ответственность, если при этом защищались личность и права обороняющегося.

Также п.5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 52 говорит о том, что неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, может послужить одним из оснований для отказа в удовлетворении требований

работодателя, если это явилось причиной ущерба. Часто со стороны работодателя является ошибкой полагаться на то, что заключение с работником договора о полной материальной ответственности, будет являться гарантией обеспечения своих имущественных интересов, ведь создание условий для выполнения работником своих обязательств- это обязанность работодателя, которая регламентирована, как статьями 22, 239 ТК РФ, так и зачастую самим договором о полной материальной ответственности.

Для того, чтобы привлечь работника к материальной ответственности необходимо установить следующие:

- совершение работником деяния (противоправного, виновного);
- факт действительного ущерба и его размер;
- наличие причинной связи между поведением работника и причинённым ущербом.

Одним из оснований для привлечения работника к материальной ответственности, является совершение им виновных действий (бездействия). Для начала рассмотрим такой элемент деяния, как противоправное поведение.

К противоправному поведению относятся не только преступления и административные правонарушения, но и дисциплинарные проступки, то есть, нарушение работником своих трудовых обязанностей. Нарушение работником своей должностной инструкции к примеру, будет являться противоправным поведением. Выражается противоправное поведение либо в действие (активное нарушение своих обязанностей), либо в бездействии (к примеру, неосуществление контроля за сохранность вверенных ценностей ответственному лицу).¹

Частым явлением является, когда халатное отношение материально ответственных лиц, отвечающих за сохранность вверенного им имущества влечёт за собой причинение ущерба работодателю, в виду хищения, повреждения либо уничтожения этого имущества. Однако, если действия

¹ Никонов Д.А. Трудовое право. Курс лекций М.: Норма, 2014. С.222.

работника были правомерны, он не может быть привлечён к материальной ответственности.

Противоправными действиями, будут являться также те действия работника, которые были направлены во вред работодателю, совершаемые им в рамках своих трудовых функций.

Административные правонарушения и преступления, совершённые работником, также являются противоправными. Факт совершения работником административного правонарушения или преступления не требует дополнительного доказывания, если оно вступило в силу решением суда.

Вина работника может быть выражена в форме умысла или халатности. Осознание незаконности действий, предпринятых работником, и его отношения к возможным последствиям, в данном случае - к причинению материального ущерба, является обстоятельством, необходимым для определения законности привлечения работника к материальной ответственности, а также установления суммы заявленных убытков.

Обязанность доказать вину работника в его действиях, причинивших ущерб работодателю, возлагается на работодателя. Рассмотрим судебную практику, которая подробнее описывает данную обязанность.

Нарушив требования ч.1 статьи 56 Гражданского Процессуального Кодекса РФ (далее ГПК РФ)¹, истец не предоставил суду достаточные доказательства, что причинённый ущерб, вызван виновными действиями ответчика, что определяет осмысленное допущение причинения повреждений перевозимому грузу. Также в деле отсутствуют доказательства, которые свидетельствовали бы о нарушении ответчиком Правил дорожного движения, в том числе скоростного режима, а также Правил перевозки грузов и правил его распределения по грузовым местам. Ответчик также не отклонился от установленных маршрутов, о чем свидетельствует отсутствие в транспортных

¹ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 N 138-ФЗ // СЗ РФ. 2002. №46. Ст.4532.

документах отметки о задержке выгрузки. Таким образом истец не смог доказать наличие вины работника в его действиях, тем самым оставив жалобу без удовлетворения.¹

Из этого правила есть исключение: наличие договора о полной материальной ответственности, законно заключенного с работником. В этом случае работник считается виновным в причинении ущерба, пока он не докажет обратное. В Пленуме Верховного Суда РФ в абз. 2 п. 4 Постановления N 52 говорится следующее: «Если работодатель доказал законность заключения с работником договора о полной ответственности и у работника возникла недостача, последний обязан доказать отсутствие собственной вины в причинении ущерба».

Принцип презумпции вины применяется к материально ответственным лицам, что означает, что в случае нехватки, потери товарно-материальных ценностей или денег, доверенных таким работникам согласно отчету, они, а не работодатель, должны доказать, что это не их вина.

При отсутствии таких доказательств работник несет полную ответственность за причиненный ущерб.

Юридическая природа договора о полной ответственности, как следует из ст. 244 и 245 ТК РФ, предполагает, что работники, заключившие такое соглашение, должны обеспечить сохранность вверенного им имущества.

Следующим основанием для привлечения работника к материальной ответственности, выступает причинение им ущерба работодателю.

Работодателю необходимо установить и задокументировать факт самого ущерба, а также определить его размер.

Исходя из положения с ч. 1 статьи 238 ТК РФ, работник обязан возместить работодателю прямой фактический причиненный ему ущерб.

¹ Судебная практика / виновное правовое деяние // интернет источник: https://studbooks.net/2411936/pravo/vinovnoe_protivopravnoe_deyanie.

Понятие прямого фактического ущерба раскрывается в ч. 2 статьи 238 ТК РФ, согласно которой под прямым фактическим ущербом понимается реальное уменьшение денежного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (включая имущество третьих лиц, которым владеет работодатель, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя нести расходы или излишние выплаты за приобретение, восстановление имущества или компенсацию за причиненный ущерб сотрудником третьим лицам.

Пунктом 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 52 уточняется, что ущерб, причиненный работником третьим лицам, следует понимать, как все суммы, выплачиваемые работодателем третьим лицам в отношении ущерба. Следует иметь в виду, что работник может нести ответственность только в пределах этих сумм и при условии наличия причинно-следственной связи между виновными действиями (бездействием) работника и ущербом третьим лицам.

В силу ч. 2 ст. 392 ТК РФ, работодатель имеет право подать в суд на работника о взыскание сумм, выплаченных в качестве компенсации за ущерб третьим лицам, в течение одного года со дня уплаты работодателем этих сумм (пункт 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 52).

Исчисление срока обращения работодателя в суд является не время ущерба, не дата принятия решения о возмещении ущерба и не любые другие связанные с этим события, а дата выплаты работодателем суммы возмещения за ущерб, причиненный работником.

Неполученные доходы (упущенная выгода) не подлежат взысканию с работника. В силу пункта 2 ст. 15 ГК РФ под упущенной выгодой лица следует понимать незаработанный доход, который данное лицо получило бы в обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено. В частности, к полученному доходу может относиться прибыль от

продажи имущества работодателя, торговая наценка, незаработанный доход от оказания услуг и др.

Размер ущерба, причиненного работодателю в случае утраты и повреждения имущества, определяется по фактическим убыткам, рассчитанным на основе рыночных цен, действующих в данной местности на день нанесения ущерба, но не ниже стоимости имущества, по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества (статья 246 ТК РФ). Таким образом, при выявлении ущерба работодатель должен провести полную инвентаризацию и оценку поврежденного (уничтоженного) имущества, чтобы определить сумму денег, эквивалентную понесенному ущербу. То есть требуется оценка утраченного или поврежденного имущества. Недопустимо оценивать имущество по стоимости нового, которое необходимо будет приобрести в обмен на потерянное (поврежденное), поскольку имущество в течение некоторого времени использовалось работодателем, его стоимость по сравнению с новой уменьшился из-за естественного износа.¹

Статья 3 Федерального закона "Об оценочной деятельности в Российской Федерации" говорит о том, что рыночная стоимость оцениваемого имущества является наиболее вероятной ценой, по которой оцениваемое имущество может быть отчуждено на открытом рынке в конкурентной среде, в которой действуют стороны сделки разумно, имея всю необходимую информацию, и на величине цены сделки не отражаются чрезвычайные обстоятельства².

В случае, если работодатель не имеет возможности или желания оценить ущерб по рыночной стоимости, он имеет право оценить его в соответствии с данными бухгалтерского учёта, однако следует учитывать, что имущество должно быть правомерно принято к учёту и его стоимость должны быть уменьшены от первоначальной пропорционально естественной амортизации и

¹ Маврин С.П. Трудовое право России. Учебник. М.: Норма, 2012. С.74.

² Федеральный закон от 29 июля 1998 №135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1998. №31. Ст.3813.

(или) других факторов, уменьшающих первоначальную стоимость (ранее поврежденное имущество, уменьшение его стоимости в результате любых непредвиденных обстоятельств и т. д.).

Рассмотрим такое основание для привлечения к материальной ответственности, как причинная связь.

Причинная связь - это необходимая связь между противоправным поведением и причиненным вредом. В юридической литературе выдвигаются различные понятия причинности. Наиболее распространенными являются теории прямой и косвенной или необходимой и случайной причинной связи. Согласно этим взглядам, выявляется непосредственная, прямая либо необходимая связь между противоправным поведением и наступившем вредом. Наличие косвенной, опосредованной или случайной связи между противоправным поведением и вредом означает, что это поведение находится за пределами конкретного случая, т.е. за пределами юридически значимой причинной связи. Наличие и отсутствие юридически значимых причинно-следственных связей в некоторых случаях устанавливается в скрытой форме с помощью вины правонарушителя.

В отсутствие причинно-следственной связи между совершенным действием и вытекающими из этого последствиями недопустимо говорить о обоснованности привлечения субъекта к материальной ответственности. Чтобы определить наличие причинно-следственной связи, необходимо с достаточной степенью уверенности установить, что именно действия субъекта могли причинить и нанести ущерб.

Соответственно, чтобы привлечь работника к ответственности, требуется наличие всех следующих элементов: работником совершено противоправное действие, вероятность вредных последствий и их фактическое наступление. В случае, когда действия не могли повлечь за собой возникновение ущерба, но причинили его, нет необходимости говорить о наличии причинно-следственной связи, возникает случайность, исключаящая

возможную вину причинителя вреда в рамках трудовой ответственности. Аналогичным образом, в случае, когда действия работника могли причинить ущерб, но не причинили его, отсутствует такой компонент, как ущерб, что также исключает возможность привлечения работника к материальной ответственности.

Необходимая причинно-следственная связь между поведением работника и его последствиями в виде материального ущерба для организации должна быть установлена не только как возможная или вероятная, но и, несомненно, достоверная, задокументированная. В тех случаях, когда действие сотрудника являлось одним из условий вследствие случайного сочетания обстоятельств, эти действия следует считать незначительным условием возникших последствий и, следовательно, они не могут служить основанием для обвинения его.¹

На практике могут возникнуть ситуации, когда действия работника по отношению к товарно-материальным ценностям, которые он обслуживает, косвенно служили одной из причин материального ущерба, но сами действия не были единственной и самодостаточной причиной ущерба. В случае, когда невозможно проследить причинно-следственную связь с достаточной степенью достоверности, невозможно говорить о законности привлечения работника к ответственности.

Установив все элементы, необходимые для привлечения работника к ответственности, а именно: работник совершил виновное противоправное деяние, наличие ущерба имуществу работодателя и установил причинно-следственную связь между этими обстоятельствами, работодатель вправе принять решение о привлечении работника к ответственности. Принимая решение, работодатель должен исходить из того, какой вид ответственности может быть применен к работнику, поскольку размер компенсации за ущерб,

¹ Бердычевский В.С. Трудовое право. Учебное Пособие. М.: Феникс, 2014. С.220.

порядок привлечения работника к ответственности и порядок его исполнения зависят от вида ответственности перед которым он может провести.

Классификация материальной ответственности работников осуществляется по одному основному критерию: по пределам материальной ответственности, которые могут быть назначены работнику. Исходя из этого, выделяют полную и ограниченную ответственность работников. В свою очередь, полная ответственность может быть индивидуальной и коллективной.¹

Для начала рассмотрим ограниченную материальную ответственность.

Статья 241 ТК РФ определяет пределы материальной собственности работника, а именно он несёт ответственность в пределах своего среднего месячного заработка за причинённый им ущерб. Это правило распространяется на всех работников и не требует заключения каких-либо дополнительных соглашений, в соответствии с которыми работник принимает на себя обязательства по возмещению ущерба, причиненного его действиями работодателю.

Привлечение работника к ограниченной материальной ответственности не зависит от характера выполняемой им трудовой функции, условий, в которых он работает, дополнительных документов, оформляющих передачу ценностей работнику.²

Однако, работодателю необходимо установить все обстоятельства, с которыми закон связывает возможность привлечения работника к материальной ответственности: отсутствие обстоятельств, исключающих ответственность, совершение противоправного деяния, вину работника, наличие причинно-следственная связь между действием и ущербом.

¹ Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 19 октября 2006 № 1746-6-1 «О материальной ответственности работников организации» // Документы и комментарии. 2006. № 22.

² Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. М.: Интел-Синтез, 2015. С.237.

Так как в статье 241 ТК РФ случаи применения ограниченной ответственности не указаны, стоит считать, что этот вид ответственности носит общий характер и распространяется на всех работников. В соответствии с ч. 2 статьи 242 ТК РФ полная ответственность за причиненный ущерб может быть возложена на работника только в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Наиболее распространены случаи, когда существует ограниченная ответственность, практика:

- порча или уничтожение по неосторожности имущества, материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции) работодателя, а также инструментов, средств измерений, защитной одежды и других предметов, выданных для использования работником;

- нехватка денег, потеря документов, полная или частичная амортизация документов, уплата штрафа по вине работника.

Под нехваткой денег следует понимать неполное получение работодателем дохода, причитающегося ему (в связи с осуществлением хозяйственной деятельности) из-за неосторожного отношения работника к своим обязанностям.

Ответственность за утерю документов возникает при условии, что утерянный документ не может быть восстановлен в течение требуемого периода времени, а его отсутствие наносит прямой реальный ущерб компании. Фактический ущерб вследствие обесценивания документов возникает, например, в результате пропуска срока исковой давности и невозможности для работодателя взыскать по документам, подтверждающих наличие задолженности у организации-должника.

Следует отметить, что в случае, когда работник несет ответственность в установленном порядке с полной ответственностью, но действия работника допускают повреждение или уничтожение другого имущества работодателя,

которое не входит в перечень ценностей, за которые работник несет полную ответственность, допускается только ограниченная ответственность.

При ограниченной ответственностью сумма ущерба, причиненного работодателю, компенсируется в пределах средней месячной заработной платы работника.

Расчет средней заработной платы осуществляется в соответствии со статьёй 139 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».¹

Согласно статье 139 ТК РФ для расчета средней заработной платы учитываются все виды выплат, предоставляемые системой оплаты труда, используемой соответствующим работодателем, независимо от источников этих выплат.

Не смотря на режим работы, средняя заработная плата работника рассчитывается на основе фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого средняя заработная плата сохраняется за работником. В этом случае календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Перейдём к рассмотрению полной материальной ответственности.

Полная материальная ответственность работника заключается в его обязательстве полностью компенсировать прямой фактический ущерб, причиненный работодателю, т.е. в размере причиненного ущерба, а не в размере своей средней заработной платы.²

¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // СЗ РФ. 2007. №53. Ст. 6618.

² Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2014. С.590.

Материальная ответственность в полном объеме за причиненный ущерб может быть возложена на работника только в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (статья 242 ТК РФ).

Так, согласно п.5 статье 68 Федерального закона «О связи»: Работники операторов связи несут материальную ответственность перед своими работодателями за утрату или задержку доставки всех видов почтовых и телеграфных отправлений, повреждение вложений почтовых отправлений, происшедшие по их вине при исполнении ими должностных обязанностей, в размере ответственности, которую несет оператор связи перед пользователем услугами связи, если иная мера ответственности не предусмотрена соответствующими федеральными законами¹.

В этом случае, предусмотренным федеральным законом, материальная ответственность возникает независимо от наличия специального договора между работником и работодателем, однако может применяться к тем категориям работников, которые прямо названы в законе.

Согласно статье 243 ТК РФ материальная ответственность в полном объеме, возлагается на работника в следующих случаях:

- когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

¹ Федеральный закон от 7 июля 2003 г. №126-ФЗ «О связи» // СЗ РФ. 2003. №28. Ст.2895.

- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном объеме за ущерб, причиненный работодателю, может быть установлена трудовым договором, заключенным с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

В случае возникновения каких-либо обстоятельств, исключающих возможность привлечения работника к полной ответственности, работодатель должен ограничиться взысканием с работника в размере среднего заработка работника, как указано в статье 241 ТК РФ.

Полная материальная ответственность наступает также на основании специальных письменных договоров, заключаемых между работниками и работодателями.

Статья 244 ТК РФ говорит о том, что по письменному договору о полной материальной ответственности, работник возмещает ущерб в полном размере за недостачу вверенного имущества. Данный договор может заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцать лет, которые непосредственно обслуживают или пользуются денежными, товарными ценностями или иным имуществом.

Существует также и коллективная (бригадная) материальная ответственность, которая регулируется статьёй 245 ТК РФ. Согласно положениям данной статьи, письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады). По данному договору на них возлагается полная материальная ответственность.

Однако, полная материальная ответственность может устанавливаться не для всех работников. Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. №85, утверждает соответствующий перечень должностей и работ, работникам которых возможно установление полной материальной ответственности¹.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

-материальная ответственность является одним из способов защиты имущественных прав работодателя;

-особой гарантией в случае материальной ответственности, является запрет на повышение размера ответственности работника перед работодателем;

- ущерб, причиненный одной стороной трудового договора другой стороне, может быть возмещен добровольно. Между сторонами может быть заключено соглашение о размере, порядке и условиях компенсации.

Таким образом становится ясно, что материальная ответственность работников обеспечивает широкие гарантии их прав и интересов.

2.3 Административная ответственность

Административная ответственность это вид юридической ответственности, которая определяет обязанности лица претерпевать определенные лишения государственно-властного характера за совершенное административное правонарушение.²

Административная ответственность налагается на работника за нарушение различных норм трудового права. Наиболее часты случаи наступления административной ответственности за нарушения охраны труда.

¹ Постановление Минтруда Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности». // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2003. № 12.

² Батычко В.Т. Административное право. Конспект Лекций. М.: ТТИ ЮФУ 2008.

Выявлением нарушений в трудовом законодательстве, а также осуществлением контроля и надзора, занимаются государственные инспекторы труда.

Наибольшее количество нарушений допускает по вопросам связанными с заключением, изменением либо расторжением трудового договора, оплаты труда, а также рабочего времени и времени отдыха.

Немало нарушений связанных с расследованием несчастных случаев на производстве.

Согласно статье 23.12 КоАП РФ федеральная служба по труду и занятости рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных частями 1, 3, 4 и 6 статьи 5.27, частями 1 - 4 статьи 5.27.1, статьями 5.28 - 5.34, частью 1 статьи 14.54, статьей 15.34 настоящего КоАП РФ.¹

Существуют определённые особенности административной ответственности за нарушения трудовых и иных правоотношений, связанных с ними.

Основанием административной ответственности является административное правонарушение, посягающее на трудовые права и свободы граждан.

Большинство представителей административно-правовой науки считают, что административное правонарушение является фактическим основанием для наступления административной ответственности, однако серьёзно расходятся во мнениях является ли данное основание единственным или существуют и другие.

Объективная сторона административного правонарушения, выражается в действие либо бездействие, направленных непосредственно или

¹ С.М. Петров Административная ответственность за нарушение трудового законодательства. URL: http://www.profiz.ru/kr/4_2006/stat2/ (дата обращения 02.06.2020).

опосредованно на нарушение либо не выполнение законов о труде и охране труда.

С субъективной стороны рассматриваемых административных правонарушений, можно полагать, что их совершение предполагает умышленную форму вины.¹

В действующем КоАП РФ сформировалась целая система норм привлечения к ответственности за нарушение трудового законодательства.

Необходимо обратить внимание, что работник не выступает в качестве общего субъекта административного правонарушения. Многое зависит от профессиональной деятельности работника. Определённая сфера деятельности предусматривает особые правила действий, осуществляемых работником. Нарушение данных правил и несёт в себе привлечение работника к административной ответственности.

Одним из видов административного наказания будет являться дисквалификация работника (подп. 8 п.1 статьи 3.2. КоАП РФ). Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также управлять организацией в других случаях (статья 3.11. КоАП РФ).

Дисквалификация будет являться длящимся административным наказанием, так как устанавливается на срок от 6 месяцев до 3 лет. Назначать данный вид наказания может только суд. Лицо может быть привлечено не позднее одного года со дня совершения правонарушения, а при длящемся – одного года со дня его обнаружения (п.3 статья 4.5 КоАП РФ).

¹ Гетман Я.Б. Административная ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права: автореф.дис...канд.юрид.наук. Ростов-на-дону, 2007. С. 21.

На основании статьи 13.14 КоАП РФ, разглашение информации, доступ к которой ограничен федеральным законом¹, лицом, получившим доступ к такой информации в связи с исполнением служебных или профессиональных обязанностей, влечёт за собой наложение административного штрафа:

- на граждан - от 500 до 1000 руб.;
- на должностных лиц - от 4000 до 5000 руб.

Рассмотрим данную статью подробнее на примере судебной практики.

Истец обратилась в суд с иском к Обществу с ограниченной ответственностью «Торгово-производственное объединение «Оптика Перспектива» (далее ООО «ТПО «Оптика Перспектива») о взыскании компенсации морального вреда, а также возмещении расходов по оплате госпошлины.

В обоснование требований указала, что она обратилась в салон «Оптика Перспектива» для проверки зрения с последующим изготовлением очков. Сотрудник оптики провела проверку зрения и подбор очковых линз. После этого был оформлен заказ и произведена предоплата. По телефону сотрудник оптики сообщил о готовности очков. Она пришла в салон, оплатила оставшиеся денежные средства и забрала очки. Дома, примерив очки, почувствовала резь в глазах, головокружение, тошноту. Проданные очки не соответствовали её зрению. Позже она обратилась к ответчику с претензией, которая оставлена без удовлетворения. Сотрудник ООО «ТПО «Оптика Перспектива» в социальной сети «ВКонтакте» разгласила сведения о её диагнозе, в результате чего эти сведения стали известны неопределённому кругу лиц.

¹ Справочная информация: "Перечень нормативных актов, относящих сведения к категории ограниченного доступа" [Электронный ресурс] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_93980/#dst0 (дата обращения 02.06.2020).

Рассмотрев дело, суд привлёк сотрудника ООО «ТПО «Оптика Перспектива» к административному наказанию в виде штрафа. Требования истца о компенсации морального вреда удовлетворил частично¹.

Также Федеральным законом от 02.06.2016 №160-ФЗ, к данной статье введено примечание о том, что адвокаты, совершившие административное правонарушение, предусмотренное данной статьёй, несут административную ответственность как должностные лица.²

Таким образом, если будет установлено, раскрытие персональных данных произошло по вине работника, ответственного за хранение, обработку и использование персональных данных других работников, то он будет привлечён к административной ответственности.

Работник банка может быть привлечён к административной ответственности за разглашение информации с ограниченным доступом.³ Основанием для возбуждения дела может служить заявление гражданина в полицию либо прокуратуру (п. 3 ч. 1 ст. 28.1 КоАП РФ).

Согласно части 4 статьи 19.30 КоАП РФ предусматривается административная ответственность педагогического работника за умышленное искажение результатов государственной (итоговой) аттестации и предусмотренных законодательством РФ в области образования олимпиад школьников, а равно нарушение установленного законодательством РФ в области образования порядка проведения государственной (итоговой) аттестации. К административной ответственности по данной статье могут быть также привлечены как выпускники (достигшие шестнадцатилетнего возраста), так и учителя в случаях, когда они не подпадают под понятие

¹ Решение Саткинского городского суда Челябинской области от 14. мая.2019 г. по делу № 2-678/2019. [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/regular/doc/0floN3gYDcoR/> (дата обращения 02.06.2020).

² Федеральный закон от 02 июня 2016 №160 ФЗ «О внесении изменений в статьи 5.39 и 13.14 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» // СЗ РФ. 2016. №23. Ст.3284.

³ Демидова А.С. Ответственность за разглашение банковской тайны по договору банковского счёта // Новая наука: проблемы и перспективы. 2017. №1-2. С 212-215.

должностные лица. В случае же, когда учитель являлся должностным лицом, он подлежит административной ответственности как должностное лицо.

Частой практикой является ситуация со штрафом, присланным работодателю за совершение на его автомобиле правил дорожного движения. Данный спор решается следующим образом: руководство передаёт постановление о привлечение к административной ответственности работнику, управлявшем автомобилем в момент совершения административного правонарушения. Установление виновного происходит путём сверки путевого листа.

Одной из проблем, по моему мнению, является отсутствие в КоАП РФ норм, предусматривающих ответственность медицинских работников за причинение ими легкого или средней тяжести вреда здоровью пациента при ненадлежащем исполнении своих профессиональных обязанностей.

Статья 6.2 КоАП РФ, говорит о том, что занятие народной медициной без получения разрешения является незаконным и влечёт за собой административную ответственность. Таким образом административной ответственности подлежат лица, не являющиеся профессиональными медицинскими работниками.

Сами медицинские работники при совершении ими профессиональных правонарушений остаются вне поля зрения института административной ответственности.

Наличие в КоАП РФ особой нормы, регулирующей наступление административной ответственности за ненадлежащее выполнение медицинскими работниками своих профессиональных обязанностей, что влечет за собой легкую и умеренную тяжесть вреда для здоровья, будет способствовать соблюдению прав и законных интересов пациента; будет иметь превентивную функцию предупреждения преступности.

Административная ответственность является наиболее распространённой мерой в борьбе с административными правонарушениями в сфере труда.

2.4 Гражданско-правовая ответственность

Говоря о гражданско-правовой ответственности, хотелось бы обратить внимание на то, что данное понятие зачастую смешивается с понятием материальной ответственности, принимая во внимания тот факт, что в обоих случаях речь идёт о компенсации материального ущерба. Однако, несмотря на сходство регулируемых отношений, а также тот факт, что трудовое право коренится в гражданском праве и выделяется из него как самостоятельная отрасль права, можно говорить о нормах материальной ответственности, как о самостоятельном институте трудового права со своими особенностями.

Разберёмся в понятие гражданско-правовой ответственности, что поможет нам выделить различия в этих понятиях.

И так, гражданско-правовая ответственность выражается в обязательстве правонарушителя, возместить потерпевшей стороне имущественный и (или) моральный вред. Данные отношения регулируются главой 59 ТК РФ.

Исходя из вышесказанного, можно выделить различия данных понятий:

-гражданско-правовая ответственность регулируется нормами гражданского законодательства, а материальная ответственность – нормами трудового законодательства;

-гражданско-правовая ответственность возникает в отношении любых физических и юридических лиц, независимо от того, связаны они трудовыми отношениям, тогда как материальная ответственность возникает только в отношении лиц, связанных трудовыми отношениями;

-гражданско-правовая ответственность предполагает полное возмещение ущерба, материальная ответственность может быть ограниченной;

-гражданско-правовая ответственность включает в себя возмещение реального вреда и упущенной выгоды, а материальная ответственность ограничивается размером прямого фактического (реального) ущерба;

-гражданско-правовая ответственность в отличие от материальной ответственность, предполагает возмещение морального вреда.

К мерам гражданско-правовой ответственности относятся возмещение убытков и санкции.

Если иное не предусмотрено законом или договором, лицо, которое не выполнило или ненадлежащим образом исполнило обязательство по осуществлению предпринимательской деятельности, несет ответственность, если не докажет, что надлежащее исполнение было невозможно из-за форс-мажорных обстоятельств, то есть чрезвычайных и неизбежных обстоятельств при данных условиях. Такие обстоятельства не включают в себя, в частности, нарушение обязательств со стороны контрагентов должника, отсутствие товаров на рынке, необходимых для исполнения, отсутствие необходимых средств у должника.

Ответственность за неисполнение денежного обязательства является особой мерой гражданской ответственности, предусмотренной статьёй 395 ГК РФ. Она состоит из обязательства должника, нарушившего денежное обязательство, уплатить проценты на его сумму за время, прошедшее с момента нарушения до даты его фактического исполнения. Проценты - это мера гражданско-правовой ответственности, а взыскание процентов носит зачётный характер (убытки возмещаются в доле, превышающей сумму процентов).

Представительные органы работников могут быть привлечены к гражданско-правовой ответственности, которые объявили и не прекратили забастовку после признания её незаконной. Статья 417 ТК РФ в таком случае, обязывает возместить убытки, причинённые работодателю, представительный орган работников за счёт своих средств в размере, определённом судом. В

настоящее время в судебной практике нет случаев возмещения убытков представительного органа работников за объявление забастовки, которая впоследствии была объявлена незаконной, но прекращена решением суда.

Нарушение личных неимущественных прав, также относится к гражданско-правовой ответственности.

Так как личные неимущественные права, которые принадлежат как физическому лицу, так и юридическому не подлежат правовому регулированию, а только защищаются, трудовое право не может оказать воздействие на них своим методом регулирования, из чего следует, что они подлежат защите в соответствии с нормами гражданского законодательства. Таким образом, работодатель нарушивший личные неимущественные права работника, несёт гражданскую ответственность, а не материальную (п.2 статьи 2 ГК РФ).

Существует и другая точка зрения, так М.И. Бару выделяет такие неимущественные права, как: право на трудовую честь, право на поощрение и право на выдвижение, которые являются частью трудового правоотношения и, по его мнению, должны регулироваться нормами трудового права¹.

Однако, в случае нарушения работодателем личного неимущественного права работника, ответственность следует применять по нормам гражданского права. В качестве примера, и для подтверждения вышесказанного, рассмотрим случаи причинения вреда при разглашении персональных данных работника.

Для начала разберёмся с понятием персональные данные работника.

Ранее данное понятие регламентировалось статьёй 85 ТК РФ (персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника). Однако данная статья утратила силу, в связи с чем стоит обратиться к

¹ Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому праву. М.: Юридическая Литература, 1996. С.26.

Федеральному закону «О персональных данных»¹. Согласно статье 3 данного Федерального закона персональные данные - любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному, или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).

Статья 17 часть 2 предполагает право субъекта персональных данных на защиту своих прав и законных интересов, в том числе на возмещение убытков и (или) компенсацию морального вреда в судебном порядке.

Для того, чтобы более полно раскрыть понятие персональные данные работника, обратимся к правовой литературе.

Бачило И.Л. даёт следующее определение: «сведения о личности, которые включаются в информационную систему государственных, общественных и частных, корпоративных организаций по инициативе индивида или в силу закона в целях реализации его прав и обязанностей в процессе участия в самых разных социальных процессах и отношениях. Это та часть частной жизни, которая определенным образом представлена и присутствует в публичном и гражданском секторах правовых отношений индивида с другими субъектами права»².

На мой взгляд, данное определение слишком обширно и требует конкретики.

Таким образом, становится ясно, что персональные данные имеют большое значение при поиске, выборе и приёме на работу. При осуществлении трудовой функции работодатель может использовать их (например, оформление больничного, работодатель может узнать о медицинской тайне заболевания, которая являлась основанием для отсутствия на рабочем месте.).

Статьи 86-88 ТК РФ гарантируют соблюдение сохранности персональных данных работника. Однако существует возможность

¹ Федеральный закон от 27 июля 2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» // СЗ РФ. 2006. №31. ч.1 ст. 3451.

² Бачило И.Л. Персональные данные в сфере бизнеса // Вопросы законодательства 2002. №12. С.26-29.

рассекречивания эти данных, путём неправильного использования, либо в следствие умысла работодателя. В этом случае работник вправе воспользоваться своими правами, которые регламентируются статьёй 89 ТК РФ. Кроме того, он вправе воспользоваться мерами гражданско-правовой ответственности.

Руководствуясь данными нормами, возникает множество судебных споров, касающихся персональных данных. Однако большинство таких споров решаются не в пользу истца, так как многие граждане, руководствуясь данными нормами, забывают о том, что сами дают согласие на обработку своих персональных данных, что не противоречит п.1 статьи 6 закона «О персональных данных». Для подтверждения вышесказанного обратимся к судебной практике.

Истец обратился в суд с иском к Главному управлению Министерства внутренних дел Российской Федерации по Челябинской области (далее ГУ МВД России по Челябинской области), о признании незаконными действий ГУ МВД России по Челябинской области о передаче персональных данных о его погашенной судимости третьим лицам, распространению сведений о личной тайне (погашенной судимости).

В обосновании истец работал тренером в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования детей «Специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва № 7 по водным видам спорта» г. Челябинска (далее МБУДОД «СДЮСШОР № 7 по ВВС»). В январе 2012 директором данного учреждения был направлен запрос информационный центр ГУ МВД по России Челябинской области о наличии судимости работников в том числе и у истца. В нарушении п.1 ст.6 ФЗ «О персональных данных», без его согласия предоставило работодателю сведения о его погашенной судимости. В результате, истец был уволен по п.13 ч.1 ст. 83 ТК РФ.

Однако, работодателем МБУДОД «СДЮСШОР № 7 по ВВС» 31.03.2011 было получено от истца письменное согласие на обработку персональных данных о нем, в том числе их сбор. В данной согласии также было указано, что оно не имеет срока давности и сохраняет свою силу до выбытия работника из образовательного учреждения.

Исходя из вышесказанного суд не удовлетворил иск истца.¹

Компенсация морального вреда также является мерой гражданско-правовой ответственности.

Статья 151 ГК РФ даёт понятие морального вреда, и возможность суда возложить на нарушителя денежную компенсацию указанного вреда. Размер данной компенсации определяет суд.

Помимо компенсации морального вреда, работник вправе требовать возмещение убытков исходя из положений статьи 15 ГК РФ, воспользоваться статьёй 152 ГК РФ и общими нормами о внедоговорной ответственности.

Таким образом, компенсация морального вреда и будет являться гражданско-правовой санкцией, используемая, в первую очередь применительно к нарушению личных неимущественных прав, которые относятся к предмету гражданского права, что регламентировано статьёй 151 ГК РФ. Однако это не исключает их применение в трудовых отношениях даже при наличии общей нормы в трудовом законодательстве (статья 237 ТК РФ), так как данная норма переняла соответствующие нормы гражданского права о моральном вреде, но не является достаточной для регулирования рассматриваемых отношений.

¹ Решение Центрального районного суда г. Челябинска от 22 мая 2012 г. № 11-9242/2012. [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/regular/doc/FA9MFPjrs7VO/> (дата обращения 10.06.2020).

3 ГЛАВА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ПРОБЛЕМЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Особое место в действующем трудовом законодательстве занимает вопрос об ответственности работодателя.

Для начала рассмотрим дисциплинарную ответственность и её особенности.

Основанием для дисциплинарного взыскания в отношении работодателя является: невыполнение или ненадлежащее выполнение им своих трудовых обязанностей, нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих в себе нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений.

Рассмотрим такой пример как, отказ работодателя в приёме гражданина на работу, без сообщения причины отказа последнему. Это будет нарушением ч. 5 статьи 64 ТК РФ, что является дисциплинарным проступком, а значит последует дисциплинарное взыскание. Орган управления, который принял на работу руководителя организации, привлекает его к дисциплинарной ответственности.

Как было сказано ранее, наложение дисциплинарного взыскания регламентировано статьёй 193 ТК РФ, её положения распространяются и на руководителя. От него или его заместителя также требуется письменное объяснение. Не предоставление заявления, не будет являться препятствием для наложения дисциплинарного взыскания. В данной ситуации должен быть приложен акт об отказе давать объяснения.

Срок исполнения дисциплинарного взыскания составляет один календарный месяц с даты нарушения. Этот период не включает дни болезни, отпуска нарушителя.

По разъяснениям п. 34 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», днем обнаружения проступка, будет считаться день,

когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка. Не важно, обладает ли это лицо правом налагать дисциплинарные взыскания.

Срок давности применения дисциплинарного взыскания составляет шесть месяцев со дня его совершения, а по результатам ревизии, ревизии финансово-хозяйственной деятельности или аудита два года со дня его совершения.

Перейдём к административной ответственности работодателя.

Обеспечение и защита трудовых прав граждан является важным направлением в деятельности государства. В условиях экономического кризиса безработица увеличивается за счет оптимизации и сокращения численности работников. В результате, несоблюдение гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для работников, становится широко распространенным явлением. Таким образом, забота государства о сохранении правовой защиты трудящихся становится все более актуальной. Распоряжением Правительства РФ от 05.06.2015 N 1028-р утверждена концепция повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права на 2015 - 2020 годы.¹ Доказательством ужесточения контроля и ответственности в указанной сфере, может послужить внесение с 1 января 2015 года изменений в КоАП РФ, которые устанавливают повышенные штрафы за нарушение трудового законодательства, а также увеличение срока давности привлечения к ответственности за нарушения трудового законодательства.

В КоАП РФ предусмотрено несколько составов административных правонарушений за нарушение трудовых прав работников. Так статьёй 5.27

¹ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 05 июня 2015 N 1028-р «Об утверждении Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015 - 2020 годы) // СЗ РФ. 2015. №24. Ст. 3508.

КоАП РФ предусмотрена ответственность за нарушение требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных правовых актах РФ. А статья 5.27.1 КоАП РФ предусматривает ответственность за нарушение государственных нормативных требований охраны труда.

Статья 5.27.1 КоАП РФ описывает ответственность за нарушение следующих норм охраны труда: нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или её непроведение; допуск работника к исполнению трудовых обязанностей в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда; необеспечение работников средствами индивидуальной защиты).

За нарушения прав работников, закрепленных в соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных актах, ответственность для работодателя предусмотрена статьями 5.28 - 5.34 КоАП РФ. Таким образом, законодатель вывел нарушения, допущенные работодателем при участии в социальном партнерстве, из нарушений трудового законодательства и других актов, содержащих нормы трудового права. Однако возможна сложность в определении срока давности привлечения к административной по выше перечисленным статьям.

В соответствии с ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ продолжительность срока давности за нарушение трудового законодательства составляет один год. Буквальное толкование нормы позволяет нам утверждать, что за нарушение нормативно-правовых актов, которые не связаны с трудовым законодательством, но содержат трудовое законодательство, а также за нарушение правил, регулирующих социальное партнерство, срок давности будет два месяца. Скорее всего, идея законодателя заключалась в том, чтобы установить единый срок исковой давности для преследования за нарушение трудовых прав граждан, поскольку невозможно разграничить срок исковой давности для привлечения к ответственности в зависимости от того, какой нормативный правовой акт установил правила нарушения, за которые лицо

будет нести административную ответственность. Даже статьёй 5.27 КоАП РФ установлена ответственность не только за нарушения трудового законодательства, но и за нарушение иных актов, содержащих нормы трудового права. Законодатель не проводит различий между видами нормативных правовых актов, которые нарушены административным проступком, а размер наказания не зависит от того, содержится ли нарушенная норма в законе или подзаконном акте. Кроме того, за нарушение правил привлечения на работу в РФ иностранных граждан и лиц без гражданства (в том числе иностранных работников), ответственность за которые установлена статьями 18.15, 18.16 КоАП РФ, срок давности составляет также один год. Похоже, что разъяснение требуется в части 1 статьи 4.5 КоАП РФ, в котором указывается, что за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих трудовое право, коллективные договоры, соглашения и другие локальные правовые акты, устанавливается однолетний срок исковой давности.

Исходя из положений ч.2 статьи 1 ТК РФ, предметом трудового права являются трудовые и иные связанные с ними отношения. Таким образом, целесообразным будет включить в текст ч.1 статьи 5.27 КоАП РФ ссылки на статьи 5.28-5.34 КоАП РФ, для того, чтобы прийти к единому пониманию предмета права и к единому сроку давности по привлечению к административной ответственности за нарушения трудовых прав работников. Разграничение административной ответственности за нарушение трудовых прав работников (нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права) по статье 5.27 КоАП РФ и статьям 5.27.1, 5.28 - 5.34 КоАП РФ будут считаться объективной стороной правонарушения.

Субъектом правонарушения, выраженным в нарушении работодателем прав работников, может быть должностное лицо, юридическое лицо или лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования

юридического лица. Трудовое законодательство предусматривает возможность для лиц, не имеющих статуса индивидуального предпринимателя, также выступать в качестве работодателя (ч. 7, 8 статьи 20 ТК РФ). И если такой работодатель нарушает трудовые права работника, он не будет привлечен к ответственности.

На практике именно работодатели заключают с работниками договоры на личное обслуживание или оказание помощи в ведении домашнего хозяйства, что нарушает права работников (трудовые договоры не оформляются, оплачиваемые отпуска не предоставляются, периоды временной нетрудоспособности не оплачиваются). Поэтому целесообразным будет дополнить ст. 5.27, 5.27.1 КоАП РФ наказанием для работодателей - физических лиц.

Среди должностных лиц, являющихся субъектами ответственности за нарушение трудовых прав граждан, государственные служащие особенно выделяются в связи с возможностью нарушения их прав при привлечении к ответственности. Например, в случае нарушения государственным служащим установленного законом срока для исчисления или предоставления документов по окончании государственной службы работником, он может быть наказан в соответствии со статьёй 57 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ¹. По статье 5.27 КоАП РФ гражданский служащий также является субъектом административной ответственности за нарушение трудового законодательства. Однако законодательство о государственной службе не является частью трудового законодательства. Трудовое законодательство распространяется на государственных служащих только в той степени, которая не регулируется законодательством о государственной службе. Если были нарушены нормы законодательства о государственной службе, он

¹Федеральный закон от 27 июля 2004 №79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"// СЗ РФ. 2004. №31. Ст.3215.

должен привлекаться к дисциплинарной ответственности. Однако, если нормы трудового законодательства были неправильно применены или не применяются для регулирования отношений на государственной службе, государственный служащий должен быть привлечен к административной ответственности. Доцент кафедры конституционного и международного права НА. Кандрина предлагает рассматривать государственных служащих как особых субъектов административной ответственности; определить перечень административных правонарушений, за совершение которых государственные служащие будут нести административную ответственность на общих основаниях.¹ Аналогичные правила уже применяются в отношении военнослужащих, граждан, призванных на военную подготовку, и лиц, имеющих специальные звания (статья 2.5 КоАП РФ). За нарушение служебных (трудовых) прав эти категории лиц несут дисциплинарную ответственность. Следовательно, государственные служащие за нарушение трудовых прав должны привлекаться к дисциплинарной ответственности.

Физическое лицо может быть привлечено к ответственности только за незаконное допуск работника к работе (ч. 2, 5 статьи 5.27 КоАП РФ). Более того, законодатель разделяет ответственность субъектов за это правонарушение. Если человек превысил свои официальные полномочия, разрешив работнику работать, не имея соответствующих полномочий, размер наказания увеличивается в несколько раз. Субъект может быть привлечен к ответственности за это правонарушение, только если работодатель или его уполномоченный представитель отказывается заключить трудовой договор с лицом, которому фактически разрешено работать.

Санкции статей 5.28 - 5.33 КоАП РФ сформулированы без указания, к каким субъектам они применяются. В статье идёт речь о работодателе или лице, представляющем его. Обязательства работодателя могут выполнять

¹Кандрина Н.А. Дисциплинарная и административная ответственность государственных гражданских служащих: проблемы определения правовой природы // Вестник юридической науки 2014. №2. С. 5.

органы управления юридического лица (организации), уполномоченные ими лица, и они будут действовать от имени и по поручению работодателя. Некоторые авторы считают, что субъектом этих преступлений являются как работодатель, так и уполномоченные им лица. Другие настаивают на том, что юридическое лицо не является субъектом ответственности за эти правонарушения. Трудности в определении субъекта правонарушений могут возникнуть и в том случае, если коллегиальный орган будет представлять интересы работодателя.

Для облегчения решения этого вопроса, в статьях 5.28-5.33 КоАП РФ признавать субъектом правонарушения работодателя, а именно индивидуального предпринимателя и лицо, представляющее интересы работодателя- юридического лица (руководитель организации).

Рассмотрим некоторые сложности в применении норм административной ответственности за нарушение трудовых прав работников.

Часть 3 статьи 5.27 КоАП РФ предполагает ответственность за уклонение или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, который фактически регулирует трудовые отношения между работником и работодателем. Из данной нормы вытекает вопрос: что будет считаться моментом совершения правонарушения в виде уклонения от заключения трудового договора? Согласно статье 61 ТК РФ, трудовой договор должен быть заключён до начала трудовой деятельности работника. Но, если работник начал исполнять свои трудовые обязанности с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, трудовой договор, не оформленный в письменном виде, всё равно будет считаться заключённым, и работодателю даётся три рабочих дня для его оформления, что сказано в статье 67 ТК РФ. Таким образом целесообразно будет считать момент совершения правонарушения, выраженном в уклонении от оформления трудового

договора день, по истечении трёх рабочих дней со дня начала осуществлением работником своих трудовых обязанностей.

Нарушение, заключающееся в ненадлежащем оформлении трудового договора, считается оконченным с момента оформления такого договора. Ненадлежащим оформлением будет считаться- нарушение правил по оформлению трудового договора либо указание в нём сведений, которые не являются достоверными. Однако, если в трудовой договор не внесены какие-либо условия, перечисленные в статье 57 ТК РФ, это не будет поводом считать данный договор недействительным, а также не будет являться поводом для его расторжения. Недостающие сведения должны быть дополнены, путём внесения их в текст трудового договора. В данной норме имеется такая проблема, как отсутствие в ТК РФ сроков внесения этих сведений, что может повлечь за собой «затягивание» сроков внесения работодателем недостающих сведений. Поэтому логичным будет отнести данное действие работодателя к нарушению и квалифицировать его, как ненадлежащие оформление трудового договора.

Согласно статье 19.1 ТК РФ признать отношения трудовыми, возникшие на основании гражданско-правового договора, может работодатель. После того, как будет установлен факт наличия трудовых отношений между сторонами они подлежат регистрации в порядке, установленном трудовым законодательством, а также после признания их таковыми истец вправе потребовать распространения трудового законодательства на существующие трудовые отношения. Следовательно, это нарушение следует считать продолжающимся, и работодатель может быть привлечен к ответственности за замену трудового договора гражданско-правовым только после вступления в силу решения суда, признающего эти отношения трудовыми. Если работодатель сам признаёт договор трудовым, то данное правонарушение можно квалифицировать, как малозначительным и не привлекать его к административной ответственности.

Перейдём к материальной ответственности работодателя.

ТК РФ установлена материальная ответственность, которая относится как к работнику, так и к работодателю. Однако ответственность работодателя перед работником гораздо шире. Если работник несет ответственность только за имущественный ущерб, то для работодателя устанавливаются другие случаи ответственности.

По общему правилу статьи 232 ТК РФ на сторону трудового договора (работника либо работодателя), возлагается обязанность по возмещению ущерба, причинившего другой стороне.

Как было сказано ранее, обязательным условием наступления материально ответственности, будет являться наличие противоправного поведения (действия либо бездействия).

Также мы рассмотрели, что для работника материальная ответственность будет заключаться в виде возмещения работодателю действительного ущерба или расходов работодателя на приобретение, восстановление имущества или на возмещение ущерба, причинённого работником третьим лицам. Однако существуют случаи, когда работник освобождается от материальной ответственности, они регламентированы статьёй 239 ТК РФ. Также сам работодатель вправе отменить взыскание за причинённый ущерб с работника.

Для работодателя же отсутствует возможности освобождения от материальной ответственности, так как это не установлено ТК РФ.

Для того, чтобы понять за что работодатель несёт материальную ответственность, обратимся к ТК РФ. Так работодатель несёт материальную ответственность:

- за ущерб, причинённый работнику в результате незаконного лишения возможности трудиться (статья 234 ТК РФ);

- за ущерб, причинённый им имуществу работника (статья 235 ТК РФ);

-за задержку выплаты заработной платы и других выплат работнику (статья 236 ТК РФ);

-также возмещается моральный вред, причинённый работнику (статья 237 ТК РФ).

Рассмотрим подробнее каждый из перечисленных пунктов.

Незаконное лишение работника возможности трудиться.

Статья 21 ТК РФ говорит о том, что работник имеет право на своевременное получение заработной платы в полном объёме в соответствии с его квалификацией, количеством и качеством выполненной работы. В свою очередь, одной из основных обязанностей работодателя является оплата такой работы. Оплата должна производиться в срок и в размере, установленном статьёй 22 ТК РФ. Если работник лишается своей заработной платы в результате действий работодателя, такие действия будут объявлены незаконными, и работодатель будет обязан возместить работнику, неполученный им заработок.

Статья 234 ТК РФ, устанавливает случаи обязательного возмещения неполученного заработка работнику работодателем.

1. Незаконное отстранение от работы, увольнение или перевод на другую работу.

Случаи, когда работодатель обязан отстранить работника от работы, регламентированы статьёй 76 ТК РФ.

Увольнение работника по основаниям, не установленным законом, считается незаконным. Отстранение также будет объявлено незаконным, основание которого установлено законом, но которое совершено с нарушением процедуры отстранения, например, отсутствует документ - основания для отстранения (медицинское заключение, акт работника, являющегося в состоянии опьянения и др.), объяснения работника, приказа о приостановлении.

Также работник получает компенсацию за разницу в зарплате в случае незаконного перевода, например, когда работодатель нарушает положения статей 72 и 73 ТК РФ и переводит работника на другую, менее оплачиваемую работу без его согласия.

Если работник уволен незаконно и это установлено судом, работодатель будет обязан произвести выплату среднего заработка за время вынужденного прогула.

2. Отказ работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

Согласно положению статьи 396 ТК РФ решение о восстановлении на работе работника, незаконно уволенного или незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. Если работодатель задерживает выполнение такого решения, орган, принимающий решение, выдает определение о выплате работнику за всю задержку в исполнении решения о среднем заработке или разнице в зарплате.

3. Задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной либо не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения.

Согласно статье 84.1 ТК РФ трудовая книжка должна быть выдана работнику в день расторжения трудового договора. В этом случае запись в ней о причине расторжения трудового договора должна в точности соответствовать формулировкам ТК РФ или иного федерального закона. Если выдача трудовой книжки задерживается по вине работодателя, или формулировка причины увольнения неверна или не соответствует федеральному закону, работодатель обязан возместить работнику тот заработок, который он не получил за все время задержки.

Возмещению материального ущерба в этом случае имеет ряд сложностей, поскольку положения статьи 394 ТК РФ говорят о том, что

упущенный заработок возмещается, когда неправильная формулировка оснований и (или) причин увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению на другую работу. По статье 234 ТК РФ, работодатель обязан возместить работнику неполученный заработок во всех случаях задержки выдачи трудовой книжки или внесения в нее неправильной записи. Однако, как показывает судебная практика, суды в основном руководствуются именно статьёй 234 ТК РФ и взыскивают с работодателя неполученный заработок только если имеется факт задержки.

Ответственность за ущерб, причинённый имуществу работника.

Статья 235 ТК РФ, обязует работодателя, причинившего ущерб имуществу работника, возместить его в полном объёме. Сумма ущерба в данном случае будет исчисляться по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения. Также, с согласия работника ущерб может быть возмещён в натуре.

В соответствии с процедурой установленной статьёй 235 ТК РФ, в случае причинения ущерба работодателем, работник должен обратиться к работодателю с письменным заявлением, которое работодатель обязан рассмотреть и принять соответствующее решение в течение десяти дней.

Бремя доказывания размера ущерба лежит на самом работнике, так как согласно ч.2 статье 233 ТК РФ, каждая сторона трудового договора сама доказывает размер причинённого ей ущерба.

Задержка выплаты заработной платы и иных выплат работнику.

Для начала следует разобраться, какие выплаты производятся работнику в течение его трудовой деятельности, а также сроки их выплат.

1. Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполненной работы, а также компенсационные выплаты (статья 29 ТК РФ).

Статья 136 ТК РФ устанавливает срок выплаты заработной платы- не реже чем каждые полмесяца. Для отдельных категорий работников могут устанавливаться иные сроки выплат.

2. Оплата отпуска по ч.9 статьи 136 ТК РФ, производится не позднее чем за три дня до его начала.

3. Выплаты при увольнении производится в день увольнения работника. Оплате подлежат все причитающиеся работнику суммы, а именно: заработная плата за отработанный период, а также компенсация за неиспользованный отпуск. Однако, если работник в день увольнения не работал, выплаты должны осуществиться не позднее следующего дня после предъявления работником требований о расчёте.

Таким образом, в случае нарушения работодателем сроков выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику по закону, он понесёт материальную ответственность, выраженную в обязанности выплатить работнику денежную компенсацию (проценты), размер которых установлен статьёй 236 ТК РФ, и не могут составлять ниже одной сто пятидесятой от действующей ключевой ставки Центрального Банка РФ.

Возмещение материального вреда работником.

Понятие морального вреда описано в статье 151 ГК РФ. Моральный вред- это физические или нравственные страдания, понесённые гражданином, в виду нарушения его личных неимущественных прав или покушения на его нематериальные блага. Данный вред будет компенсироваться в денежной форме, таким образом в трудовых отношениях это будет относиться к материальной ответственности.

Статья 237 ТК РФ регулирует возмещение морального вреда работнику. Моральный вред, причинённый работнику незаконными действиями работодателя, должен быть возмещён в денежной форме, размер которой определён соглашением сторон трудового договора. Если возникает спор

относительно факта причинения работнику морального вреда и его размера, он будет решаться судом.

Так, в п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 говорится о том, что суд вправе удовлетворить иск лица, подвергшегося дискриминации на работе, а также иск работника, уволенного без законного основания или в нарушение установленного порядка увольнения или незаконно переведенного на другую работу, на возмещение морального вреда.

Также суд вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причинённого ему незаконными действиями работодателя, в силу абзаца 14 ч.1 статьи 21 ТК РФ и статьи 237 ТК РФ.

Из вышесказанного следует, что при обращении в суд, с иском о неправомерных действиях (бездействиях), работник заявляет требование о компенсации морального вреда. Если действия работодателя признаются незаконными, то с него в пользу работника будет взыскана компенсация. Размер компенсации будет определяться судом исходя из материалов дела.

Таким образом получается, что материальная ответственность работодателя гораздо шире материальной ответственности работника. Основной обязанностью работника в этом плане является бережное отношение к имуществу работодателя, тогда как работодатель возмещает материальный ущерб за нарушение сроков выплат заработной платы, за ущерб, причинённый имуществу работника, за ущерб в виду незаконного лишения возможности трудиться, а также компенсирует моральный вред.

Уголовное законодательство за нормы трудового права содержит общие и специальные составы преступлений.

Статья 90 ТК РФ говорит о том, что лица совершившие нарушения в области обработки персональных данных работников, могут быть привлечены к уголовной ответственности. Данная норма отсылает нас к статьям 137 и 140 УК РФ.

Незаконное соби́рание или распространение частных сведений лица, составляющих его личную либо семейную тайну без его согласия, совершенное лицом с использованием своего служебного положения, регулируется статьёй 137 УК РФ.

По статье 140 УК РФ должностное лицо привлекается к ответственности, за неправомерный отказ в предоставлении собранных документов и материалов, касающихся прав и свобод гражданина, либо за предоставление ложной информации.

Особое место в трудовом регулировании занимает статья 136 УК РФ, которая устанавливает ответственность за дискриминацию (нарушение прав и свобод гражданина и человека), совершённое лицом с использованием своего служебного положения.

Это были общие составы преступлений, но существуют также и специальные составы.

Статья 127.2 УК РФ, устанавливает ответственность за использование рабского труда (отношение к труду человека как к праву собственности).

Судебная практика по данной статье касающегося именно работодателя в наше время отсутствует. В основном к данной статье привлекаются лица в составе преступной группировки, либо по предварительному сговору.¹

Статья 143 УК РФ устанавливает ответственность за нарушение требований охраны труда, если это повлекло причинение тяжкого вреда здоровью либо смерти одного или более лиц.

Преступления по статьям 216,217,218,225 УК РФ (нарушение правил безопасности горных, строительных работ, правила безопасности на взрывоопасных предприятиях, а также правила хранения, использования, учета, перевозки взрывчатых, радиоактивных веществ или пиротехнических

¹ Приговор Белгородского областного суда от 13 октября 2014 г. по делу №22-1773/2014 [Электронный Ресурс] URL: <https://sudact.ru/regular/doc/RjcwIHS37Wdw/> (дата обращения 10.06.2020).

изделий) образуют самостоятельный состав преступления и будут квалифицироваться по соответствующим статьям Особенной части УК РФ.

Необоснованный отказ в приёме на работу беременной женщины или женщины имеющей детей в возрасте до трёх лет, либо их необоснованное увольнение также является уголовным преступлением и регулируется статьёй 145 УК РФ.

Наиболее распространённым является нарушение порядка выплаты заработной платы и иных выплат работнику. Данная норма регулируется статьёй 145.1 УК РФ.

Имеется возможность освобождения от уголовной ответственности с уплатой судебного штрафа, о чём говорит нам статья 76.2 УК РФ, а именно лицо совершившее преступление небольшой или средней тяжести может быть освобождено судом от уголовной ответственности с назначением судебного штрафа, если оно возместило ущерб или загладило причинённый вред.

Так Левобережным районным судом города Воронежа по делу №1-440-2017 от 08.11.2017 вынесено решение о освобождение подозреваемого от уголовной ответственности по ч.2 статьи 145.1 УК РФ на основании статьи 76.2 УК РФ и статьи 25.1 УПК РФ, ввиду того, что подозреваемый возместил причинённый ущерб, путём погашения задолженности по выплате заработной платы, чем и руководствовался суд, при вынесении решения.¹

Таким образом мы рассмотрели все виды ответственно работодателя перед работником, в следствие чего можно сделать вывод о том, что оснований для привлечения работодателя к ответственности намного больше.

¹ Приговор Левобережного районного суда г. Воронежа от 08 ноября 2017 г. по делу №1-440/2017 [Электронный ресурс] URL: https://sudact.ru/regular/doc/hQjsnMzr7wJn/?regular-txt=®ular-case_doc=®ular-lawchunkinfo=®ular-date_from=08.11.2017®ular-date_to=08.11.2017®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=%D0%9B%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B6%D0%BD%D1%8B%D0%B9+%D1%80%D0%B0%D0%B9%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9+%D1%81%D1%83%D0%B4+%D0%B3.+%D0%92%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%B5%D0%B6%D0%B0+%28%D0%92%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%B5%D0%B6%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F+%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%8C%29®ular-judge=&_=1593326991441.

Перейдём к рассмотрению проблем ответственности работодателя.

Одной из проблем является проблема возмещения материального вреда, причинённого работнику.

По статье 237 ТК РФ, работодатель обязуется возместить моральный вред, причинённый работнику своими неправомерными действиями либо бездействием. Статья 21 ТК РФ также даёт гарантию работнику на компенсацию морального вреда в случае причинения его работодателем.

Тут же возникает проблема отсутствия определения морального вреда в ТК РФ. Для раскрытия понятия обратимся к Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 N 10, который даёт нам развёрнутое определение морального вреда: нравственные или физические страдания, причинённые действиями (бездействием), посягающим на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная семейная тайна и др.) или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим и именем, право авторства и др.), либо нарушающими имущественные права гражданина.¹

Более точное определение морального вреда даёт Шафикова Г.Х. Моральный вред- это нравственные или физические страдания, причиненные одним субъектом трудовых отношений другому противоправными действиями (бездействиями), посягающими на принадлежащие им нематериальные блага или нарушающими их личные неимущественные права, а также в иных случаях, предусмотренным трудовым законодательством.²

Моральный вред, в частности, может включать нравственные страдания, вызванные потерей родственников, неспособностью продолжать активную социальную жизнь, потерей работы, раскрытием семейных или медицинских

¹ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20 декабря 1994 N 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1995. №3.

² Шафикова Г.Х. Компенсация морального вреда, причиненного работнику: дис. канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2000. С. 52.

секретов, распространением недостоверной информации, дискредитирующей честь гражданина, достоинство или деловую репутацию, временное ограничение или лишение каких-либо прав, физическая боль, связанная с травмой, другой ущерб здоровью или в связи с заболеванием, причиненным в результате моральных страданий и т. д.

Пунктом 63 в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» установлено, что суд на основании статей 21 и 237 ТК РФ, вправе удовлетворить требования работника о компенсации морального вреда, за любые неправомерные действия работодателя, которые причинили вред работнику.

Основанием для компенсации морального вреда, будет являться почти любое неправомерное действие работодателя, которым он причинил вред работнику. Размер компенсации может быть определён соглашением сторон трудового договора.¹

Для того, чтобы решить вопрос о выплате компенсации морального вреда, необходимо установить наличие следующих обстоятельств:

- наличие у работника физических и (или) нравственных страданий;
- совершение работодателем виновного, противоправного действия либо бездействия;
- наличие причинной связи между неправомерным действием (бездействием) работодателя и наличием у работника физических и (или) нравственных страданий.²

На мой взгляд, наиболее важной проблемой является определения размера компенсации морального вреда.

Так в случае спора между сторонами трудового договора о размере компенсации морального вреда, работник по ч.2 статьи 237 ТК РФ, имеет

¹ Надеев Р.А. Новое законодательство о труде // Право и экономика. 2006. №10. С. 12.

² Иглин, В.В. Проблемы возмещения морального вреда, причинённого работнику // Законность и правопорядок 2010. С. 2

право обратиться в суд для разрешения данного спора. По п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г., «размер компенсации морального вреда зависит от характера и объема причиненных истцу нравственных или физических страданий, степени вины ответчика в каждом конкретном случае, иных заслуживающих внимания обстоятельств, и не может быть поставлен в зависимость от размера удовлетворенного иска о возмещении материального вреда, убытков и других материальных требований. При определении размера компенсации вреда должны учитываться требования разумности и справедливости.».

Положения данной нормы необъективны, так как степень физических страданий можно определить медицинским способом, тогда как оценка нравственных страданий носит сугубо субъективный характер, что может сыграть на руку работнику, ибо от того, как он опишет свои нравственные страдания, будет зависеть размер компенсации. Решением данной проблемы могло бы послужить установление минимального и максимального размера компенсации морального вреда.

Немаловажной проблемой является проблема применения сроков привлечения к ответственности за нарушения законодательства о труде. Из-за неправильного применения судами норм о сроках привлечения к ответственности, наблюдается практика отмены судебных актов. Согласно статье 4.5 КоАП РФ постановление по делу об административном правонарушении может быть вынесено не позднее двух месяцев с момента совершения субъектом, привлекаемым к административной ответственности.

Определённой проблемой в судебной практике по п.2 статьи 4.5 КоАП РФ, является проблема сроков привлечения к административной ответственности за деяния административные правонарушения, которая исчисляется с момента обнаружения.

Рассмотрим применение данной статьи на конкретном примере.

Государственная инспекция труда по Владимирской области привлекла Государственное образовательное учреждение к ответственности по статье 5.27 КоАП РФ за нарушение ТК РФ, выразившегося в нарушении срока выплаты заработной платы.

Также после погашения задолженности была нарушена статья 236 ТК РФ, а именно не произвелась выплата денежной компенсации.

Образовательное учреждение, не согласившись с данным решением, обратилось в суд с требованием об отмене данного решения. Свои требования мотивировали тем, что они были привлечены к ответственности с нарушением статьи 4.5 КоАП РФ, а именно наложения взыскания на нарушение, срок давности которого истёк.

Суд первой инстанции отклонил данную жалобу сославшись на то, что в действии учреждения имеет место длящееся административное правонарушение, поскольку задержка выплаты заработной платы происходила в течении определённого периода времени.

Однако Судебная коллегия отменила решения суда, указав на то, что невыплата компенсации за задержку выплаты заработной платы не может рассматриваться как длящееся правонарушение. Из чего следует, что постановление трудовой инспекции подлежит отмене, так как, сроки давности истекли согласно статье 4.5 КоАП РФ.¹

Подводя итог можно сказать, что текущее законодательство направлено на охрану трудовых прав работников в соответствии с Конституцией РФ используя при этом нормы трудового, гражданского и уголовного законодательства. Также в связи с тем, что чаще всего посягательства происходят именно на права работников со стороны работодателя, из чего

¹ Дело №12/562-07 по жалобе ГОУ ВПО «Владимирский государственный университет» в Ленинский районный суд г.Владимира на Постановление Государственной трудовой инспекции по Владимирской области [Электронный ресурс] URL: <https://www.top-personal.ru/lawissue.html?1656/>.

вытекает то, что количество оснований для привлечения работодателя больше чем у работника.

Надзор за выполнением работодателем своих обязанностей в отношении работников, выражается в механизме привлечения работодателей к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности.

Тем не менее на сегодняшний день существует ряд проблем о которых было сказано ранее.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассмотрев понятие юридической ответственности с разных точек зрения, мы считаем, что наиболее приемлем является понятие данное учёными С.А. Комаровым и А.В. Малько (юридическая ответственность – это необходимость лица подвергнуться мерам государственного принуждения за совершённое правонарушение) так как их понятие наиболее точно и конкретно. Также они полагают, что в качестве основной цели такой ответственности выступает обеспечение прав и свобод субъектов, охрана и защита общественного порядка. С данной формулировкой цели, мы также согласны, так как, исходя из того, что законодательство направлено на обеспечение прав и свобод человека и гражданина, а также на охрану общественного порядка, то и ответственность за нарушение законодательства должна быть направлена на восстановление нарушенных прав и их защиту, а также сформировать у виновного лица мотивы к правомерному поведению.

Проведя анализ законодательства, стало очевидно, что нововведения в трудовом законодательстве благополучно сказались на правовое регулирование в целом, так как ужесточилась ответственность работодателя за нарушения трудового законодательства и требований охраны труда, а также повысилось обеспечение соблюдения трудовых прав работников в целом.

Рассмотрев понятие дисциплинарного проступка с точки зрения законодательства, а также с точки зрения учёных Лушников М.В., и Лушников А.М. которые дают несколько иное определение дисциплинарной ответственности, а именно: «обязанность работников претерпеть юридически неблагоприятные последствия в форме лишения личного характера за совершение дисциплинарного проступка в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством». Подробно проанализирова на общая и дисциплинарная ответственность. Исходя из этого, мы считаем целесообразным ввести в ТК РФ дисциплинарную ответственность

работников транспорта, сделав отсылку на устав о дисциплине труда, либо внести основные моменты, как это сделано по педагогическим работникам.

Также усилились административная ответственность работодателя. В частности, с 2013 года введена новая статья КоАП РФ 5.27.1, которая регулирует ответственность работодателя за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, а в 2016 году были внесены нововведения в статью 5.27 КоАП РФ, которые увеличили штрафы в отношении лиц, ранее подвергнутых административному наказанию за аналогичное правонарушение; а также выделили невыплату заработной платы в отдельный состав административного правонарушения, что на наш взгляд является наиболее важным нововведением.

Были рассмотрены проблемы ответственности работодателя за нарушение трудового законодательства, по итогам которых предложено внесение изменений в действующее законодательство, а именно:

1.включить в текст ч.1 статьи 5.27 КоАП РФ ссылки на статьи 5.28-5.34 КоАП РФ, для того, чтобы прийти к единому пониманию предмета права и к единому сроку давности по привлечению к административной ответственности за нарушения трудовых прав работников;

2.в статьях 5.28-5.33 КоАП РФ признавать субъектом правонарушения работодателя, а именно индивидуального предпринимателя и лицо, представляющее интересы работодателя- юридического лица (руководитель организации), что, по нашему мнению, будет способствовать более простому определению субъекта правонарушения;

3.Дополнить положения п.8 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. №10, а именно установить минимальный и максимальный размер морального вреда, что поможет избежать проблемы установления наличия некоторых обстоятельств для решения вопроса о выплате данной компенсации.

4.Статью 57 ТК РФ дополнить положением о сроке внесения недостающих сведений в трудовой договор и квалифицировать данное правонарушение, как ненадлежащее оформление трудового договора.

5.Внести в ТК РФ компенсацию морального вреда за нарушение трудовой чести и достоинства работника, а также предусмотреть компенсацию не только в денежной форме, но и в форме извинения.

6.Ратифицировать статью 26 Единой Социальной Хартии, что позволит добиться эффективной реализации прав всех работников на защиту достоинства в период работы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ 1 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ

ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

- 1 Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. № 237.
- 2 «Всеобщая декларация прав человека» (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948. // Российская газета. 1995. № 76. 05 апреля.
- 3 "Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах" (Принят 19 декабря 1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН). // Ведомости верховного Совета СССР. 1976. № 17.
- 4 «Международный пакт о гражданских и политических правах» (принят 16 декабря 1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН). // Ведомости верховного Совета СССР. 1976. № 17. Ст. 291.
- 5 "Конвенция о правах ребенка" (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989) (вступила в силу для СССР 15.09.1990). // Ведомости Верховного Совета СССР 1990. №45. Ст. 955.
- 6 Декларация Международной организации труда "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" (принята в г. Женева 18 июня 1998). // Российская газета 1998. 16 декабря.
- 7 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1).
- 8 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1).
- 9 Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 64-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 25.
- 10 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 5.

- 11 "Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации" от 14.11.2002 N 138 ФЗ // СЗ РФ. 2002. №46. Ст.4532.
- 12 Федеральный закон от 19 апреля 1991 № 1032-1 ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» // СЗ РФ Ведомости Верховного Совета Российской Федерации. 1991. №18. Ст. 566.
- 13 Федеральный закон от 24 ноября.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1995. №48. Ст.4563.
- 14 Федеральный закон от 27 июля 2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. №31. Ст.3215.
- 15 Федеральный закон от 29 июля 1998 №135 ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1998. №31. Ст.3813.
- 16 Федеральный закон от 02 июня 2016 №160 ФЗ «О внесении изменений в статьи 5.39 и 13.14 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» // СЗ РФ. 2016. №23. Ст.3284.
- 17 Федеральный закон от 27 июля 2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» // СЗ РФ. 2006. №31. ч.1 Ст. 3451.
- 18 Федеральный закон от 7 июля 2003 г. №126-ФЗ «О связи» // СЗ РФ. 2003. №28. Ст.2895.
- 19 Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. №53. Ч.1. Ст.7598.
- 20 Федеральный закон от 4 декабря 2007 г. №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2007. №50. Ст.6242.
- 21 Федеральный закон от 8 марта 2011 г. №35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо опасные и ядерной опасные производства и объекты в области использования атомной энергии» // СЗ РФ. 2011. №11. Ст. 1504.

- 22 Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»// СЗ РФ 1996. №12. Ст. 148
- 23 Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // СЗ РФ. 2000. №10. Ст. 1130.
- 24 Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // СЗ РФ. 2007. №53. Ст. 6618.
- 25 Постановление правительства Российской Федерации от 25 августа 1992г. №621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железного транспорта Российской Федерации» // Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. 1992. №9. Ст.608.
- 26 Постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2000г. №715 «Об утверждении Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота» // СЗ РФ. 2000 г. №40. Ст. 3966.
- 27 Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» // СЗ РФ. 2000. №10. Ст.1131.
- 28 Распоряжение Правительства Российской Федерации от 05 июня 2015 N 1028-р «Об утверждении Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015 - 2020 годы) // СЗ РФ. 2015. №24. Ст. 3508.
- 29 Постановление Минтруда Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать

письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности». // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2003. № 12.

- 30 Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 19 октября 2006 № 1746-6-1 «О материальной ответственности работников организации» // Документы и комментарии. 2006. № 22.

РАЗДЕЛ II ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Батычко, В.Т. Административное Право. Конспект Лекций. / В.Т. Батычко. Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2008. URL: <http://www.aup.ru/books/m228/> (дата обращения 02.06.2020)
2. Бердычевский, В.С. Трудовое право: учебное пособие / В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов, Г.В. Сулейманова. М.: Феникс, 2014. 505 с.
3. Большой юридический словарь / под ред. А.Я. Сухарева, В.Е. Крутских. М.: Норма, 2001. 1235 с.
4. Васильева, Ю.В., Брюхина Е.Р. Некоторые аспекты дисциплинарной ответственности педагогических работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава / Ю.В. Васильева, Е.Р. Брюхина // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 3. 35 – 38 с.
5. Венгеров, А.Б. Теория государства и права: учеб. для юридических вузов. / А.Б. Венгеров. М.: Омега-Л, 2017. 528 с.
6. Гетман, Я.Б. Административная ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права: автореф.дис...канд.юрид.наук. / Я.Б. Гетман. Ростов-на-дону, 2007. 21 с.
7. Демидова, А.С. Ответственность за разглашение банковской тайны по договору банковского счёта / Демидова А.С. // Новая наука: проблемы и перспективы. 2017. №1-2. 212-215 с.

8. Зарипова, З.Н. Трудовое право: учебник / З.Н. Зарипова, В.А. Шавин. М.: Юрайт, 2018. 288 с.
9. Иглин, В.В. Проблемы возмещения морального вреда, причинённого работнику // Законность и правопорядок 2010. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemu-vozmesccheniya-moralnogo-vreda-prichinennogo-rabotniku/viewer> . (дата обращения 05.06.2020).
10. Кандрина, Н.А. Дисциплинарная и административная ответственность государственных гражданских служащих: проблемы определения правовой природы // Вестник юридической науки 2014. 5 с. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distsiplinarnaya-i-administrativnaya-otvetstvennost-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih-problemy-opredeleniya-pravovoy/viewer> (дата обращения 02.06.2020).
11. Комаров, С.А. Теория государства и права: учебник / А.В. Малько, С.А. Комаров. М.: Норма, 1999. 440 с.
12. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. М.: ИНФРА-М, 2014. 1680 с.
13. Корельский, В.М. Теория государства и права: учебник. / В.М. Корельский, В.Д. Перевалов. М.: Инфра-М, 2002. 616 с.
14. Коршунова, Т.Ю. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников. Научно-практическое пособие. / Т.Ю. Коршунова, Е.Г. Азарова. М.: ИЗиСП, 2015. 400 с.
15. Сыроватская, Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву. М.: Юридическая литература, 1974. 183 с.
16. Лейхман, В.Л. Трудовое право. Учебник / В.Л. Лейхман, И.К. Дмитриева. М.: Юрайт, 2011. 520 с.
17. Лушников, А.М. Курс трудового права: учеб. в 2 т / Лушникова, М.В., Лушников, А.М. М.: Статут, 2004. 439 с.
18. Маврин, С.П. Трудовое право России / С.П. Маврин, М.В. Филиппова, Е. Б. Хохлов. М.: Норма, 2012. 656 с.

19. Малеин, Н.С. Об институте юридической ответственности // Юридическая ответственность: проблемы и перспективы: Учен. зап. Тарт. гос. ун-та. Тарту, 1989. 31 с.
20. Миронов, В.И. Трудовое право России: учебник. / В.И. Миронов. М.: ИнтелСинтез, 2015. 654 с.
21. Никонов, Д.А. Трудовое право: курс лекций / Д.А. Никонов, А.В. Стремуков. М.: Норма, 2014. 400 с.
22. Ожегов, С.И. Словарь русского языка. М.: ИТИ Технологии, 1995. 944 с.
23. Орловский, Ю.П. Трудовое право России: учебник для бакалавров / Ю.П. Орловский, Е.С. Герасимова. М.: Юрайт, 2014. 854 с.
24. Оробец, В. М. Трудовое право: учебное пособие. / В.М. Оробец, Д.А. Яковлев. М.: Питер, 2015. 272 с.
25. Ответственность работника и работодателя по трудовому законодательству Российской Федерации: учеб. пособие / Е. Р. Брюхина. М.: НИУ ВШЭ – Пермь, 2018. 106 с.
26. Петров, А.Я. Ответственность по российскому трудовому праву. Монография. М.: Юрайт, 2020. 288 с.
27. Россинский, Б.В. Административное право: учебник / Б.В. Россинский, Ю.Н. Стариков. М.: Норма, 2009. 927 с.
28. Петров, С.М. Административная ответственность за нарушение трудового законодательства. URL: http://www.profiz.ru/kr/4_2006/stat2/ (дата обращения 02.06.2020).
29. Семёновых, К.С. Понятие административной ответственности / К.С. Семёновых, С.А. Рузметов. // Молодой учёный. 2019. № 51. 154-157 с.
30. Смирнова, О.В. Трудовое право. Учебник. / О.В. Смирнова, И.О. Снигирёва. М.: Проспект, 2007. 624 с.
31. Спиридонов, Л.И. Теория государства и права / Л.И. Спиридонов. М.: Проспект, 1999. 300 с.

32. Стависский, П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. М.: Издательство Вицашкола, 1982. 183 с.
33. Трудовое право. Учебное пособие / Л.И. Филющенко, И.Н. Плешакова. М.: Урал, 2019. 204 с.
34. Философский словарь / под ред. М.М. Розенталя. М.: Политиздат, 1972. 496 с.
35. Хагба, М.Б. Дисциплинарная ответственность: понятие, основания возникновения / М.Б. Хагба // Молодой ученый. 2017. С. 362–366.
36. Шафикова, Г.Х. Компенсация морального вреда, причиненного работнику: дис. ... канд. юрид. наук. / Г. Х. Шафикова. Екатеринбург, 2000. 189 с.

РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

1. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20 декабря 1994 N 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1995. №3.
2. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. №2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"// Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. №6.
3. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16.11.2006 N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. 2007. №1.
4. Решение Орджоникидзевского районного суда г. Уфы от 13 ноября 2015 г. по делу № 2-4653/2015 [Электронный ресурс] URL:

- <https://sudact.ru/regular/doc/w5jV8dURfqmw/> (дата обращения 02.06.2020).
5. Приговор Белгородского областного суда от 13 октября 2014 г. по делу №22-1773/2014 [Электронный Ресурс] URL: <https://sudact.ru/regular/doc/RjcwIHS37Wdw/> (дата обращения 10.06.2020).
 6. Решение Ангарского городского суда Иркутской обл. от 19 января 2016 г. по делу №2-610/2016 [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/regular/doc/DqjKfptCZOJ0/> (дата обращения 02.06.2020).
 7. Решение Копейского городского суда Челябинской обл. от 07 ноября 2018 г. по делу № 12-270/2018. [Электронный ресурс] URL: https://sudact.ru/regular/doc/qmUfq6JMVxxK/?regular-txt=®ular-case_doc=12-270®ular-lawchunkinfo=®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=%D0%9A%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9+%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B4%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9+%D1%81%D1%83%D0%B4+%28%D0%A7%D0%B5%D0%BB%D1%8F%D0%B1%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F+%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%8C%29®ular-judge=&_=1593320049313. (дата обращения 02.06.2020).
 8. Приговор Левобережного районного суда г. Воронежа от 08 ноября 2017 г. по делу №1-440/2017 2017 [Электронный ресурс] URL: https://sudact.ru/regular/doc/hQjsnMzr7wJn/?regular-txt=®ular-case_doc=®ular-lawchunkinfo=®ular-date_from=08.11.2017®ular-date_to=08.11.2017®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=%D0%9B%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B6%D0%BD%D1%8B%D0%B9+%D1%80%D0%B0%

D0%B9%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9+%D1%81%D1%83%D0%B4+%D0%B3.+%D0%92%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%B5%D0%B6%D0%B0+%28%D0%92%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%B5%D0%B6%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F+%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%8C%29 ®ular-judge=&_=1593326991441.

9. Решение Центрального районного суда г. Челябинска от 22 мая 2012 г. № 11-9242/2012. [Электронный ресурс] <https://sudact.ru/regular/doc/FA9MFPjrs7VO/> (дата обращения 10.06.2020).
10. Решение Саткинского городского суда Челябинской области от 14. мая.2019 г. по делу № 2-678/2019. [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/regular/doc/0floN3gYDcoR/> (дата обращения 02.06.2020).