

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»

(наименование)

40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности

(код и наименование направления подготовки / специальности)

Гражданско-правовая

(направленность (профиль) / специализация)

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (ДИПЛОМНАЯ РАБОТА)

на тему Юридическая ответственность в сфере трудовых отношений

Обучающийся

А.Р. Устюжина

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

к.ю.н., доцент О.Е. Репетева

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023

## Аннотация

Тема юридической ответственности в сфере трудовых отношений остается актуальной и важной в современном обществе. В сфере труда существует множество правил и норм, регулирующих отношения между работодателями и работниками, и их соблюдение является ключевым аспектом для обеспечения справедливых и законных условий труда. Несоблюдение правил трудового законодательства может привести к негативным последствиям для работников, а также для работодателей.

Таким образом, цель данного исследования заключается в теоретическом анализе понятия «юридическая ответственность».

Исходя из обозначенной цели работы подлежат решению следующие исследовательские задачи:

- изучить понятие юридической ответственности по российскому праву;
- проанализировать сущность, признаки, цели и функции юридической ответственности в сфере трудовых отношений;
- изучить дисциплинарную ответственность за правонарушения в сфере трудовых отношений;
- рассмотреть материальную ответственность за правонарушения в сфере трудовых отношений;
- изучить гражданско-правовую ответственность за правонарушения в сфере трудовых отношений;
- проанализировать административную ответственность сторон за правонарушения в сфере трудовых отношений;
- изучить уголовную ответственность за правонарушения в сфере трудовых отношений.

Работа состоит из введения, двух глав, объединяющих семь параграфов, заключения, списка используемой литературы и используемых источников.

## Оглавление

Введение.....	4
Глава 1 Понятие и значение института юридической ответственности в сфере трудовых отношений .....	11
1.1 Понятие юридической ответственности по российскому праву .....	11
1.2 Сущность, признаки, цели и функции юридической ответственности в сфере трудовых отношений .....	19
Глава 2 Виды и основания возникновения ответственности в области трудовых отношений .....	32
2.1 Дисциплинарная ответственность за правонарушения в сфере трудовых отношений .....	32
2.2 Материальная ответственность за правонарушения в сфере трудовых отношений.....	39
2.3 Гражданско-правовая ответственность за правонарушения в сфере трудовых отношений .....	42
2.4 Административная ответственность сторон за правонарушения в сфере трудовых отношений .....	62
2.5 Уголовная ответственность за правонарушения в сфере трудовых отношений.....	67
Заключение .....	73
Список используемой литературы и используемых источников.....	78

## Введение

Актуальность темы исследования. Юридическая ответственность - термин, который широко используется в отечественной юридической науке и практике, это одна из фундаментальных правовых категорий, которая занимает важное место в механизме правового регулирования общественных отношений.

Особое внимание, уделяемое юридической наукой проблеме ответственности, объясняется, в первую очередь, значением данного охранного института.

Юридическая ответственность в сфере трудовых отношений относится к обязанности сторон трудового договора соблюдать нормы и правила, установленные законодательством в отношении труда и занятости работников. Она может быть разделена на несколько аспектов, таких как гражданско-правовая ответственность, административная ответственность и уголовная ответственность.

Тема юридической ответственности в сфере трудовых отношений остается актуальной и важной в современном обществе. В сфере труда существует множество правил и норм, регулирующих отношения между работодателями и работниками, и их соблюдение является ключевым аспектом для обеспечения справедливых и законных условий труда. Несоблюдение правил трудового законодательства может привести к негативным последствиям для работников, а также для работодателей.

Гражданско-правовая ответственность возникает в случае нарушения работодателем или работником своих обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством или трудовым договором. Примеры таких нарушений могут включать несоблюдение условий трудового договора, незаконное увольнение, неуплату заработной платы, необоснованное уклонение от работы и др. Гражданско-правовая ответственность может включать выплату компенсации, возмещение ущерба, восстановление на

работе и др.

Административная ответственность предполагает наложение административных штрафов и санкций на работодателей или работников за нарушение трудового законодательства. Примеры таких нарушений могут включать нарушение процедуры при приеме на работу, нарушение правил охраны труда и техники безопасности, нарушение порядка установления и выплаты заработной платы и т. д.

Уголовная ответственность возникает в случаях совершения преступлений в сфере трудовых отношений, таких как принуждение к труду, незаконное ограничение прав работника, незаконное использование труда несовершеннолетнего и др. За такие преступления могут быть назначены уголовные наказания, такие как штрафы, арест, лишение свободы и т. д.

В современных условиях экономической и социальной нестабильности, изменяющейся законодательной базы и развития технологий, вопросы трудовых отношений и соответствующая юридическая ответственность остаются важными и сложными. Некорректное увольнение, нарушение условий трудового договора, дискриминация на рабочем месте, нарушения охраны труда и другие подобные вопросы могут вызывать споры и конфликты между сторонами трудовых отношений и требовать решения в судебном порядке.

Кроме того, государства и органы государственного контроля также активно следят за соблюдением трудового законодательства, и нарушения могут приводить к наложению административных штрафов, санкций или даже уголовной ответственности. Поэтому знание и понимание юридической ответственности в сфере трудовых отношений является важным аспектом для работодателей, работников, адвокатов, юристов и других заинтересованных сторон.

Исследования в области юридической ответственности в сфере трудовых отношений могут включать анализ судебной практики, изучение законодательства, оценку эффективности механизмов правоприменения,

исследование социально-экономических аспектов трудовых отношений, разработку рекомендаций для сторон трудовых отношений и др. Такие исследования могут вносить вклад в развитие правовой культуры и улучшение условий труда, защиту прав работников, предотвращение нарушений трудового законодательства и повышение общей профессиональной ответственности в сфере трудовых отношений.

Актуальность исследования этой темы также связана с изменениями в современном мире труда. С появлением новых форм трудовых отношений, таких как фриланс, удаленная работа, возникают новые вопросы и вызовы в области трудового права. Кроме того, с изменением социально-экономической ситуации и технологическим развитием, возникают новые требования и ожидания со стороны работников и работодателей, что также требует анализа и исследования в области юридической ответственности.

Исследования в этой теме могут также способствовать повышению сознания о трудовых правах и обязанностях сторон трудовых отношений, улучшению практики соблюдения трудового законодательства, а также повышению осведомленности о возможных последствиях нарушений трудовых прав и обязанностей. Это может привести к более справедливым и сбалансированным трудовым отношениям, улучшению условий труда и снижению числа трудовых конфликтов и споров.

Таким образом, актуальность исследования юридической ответственности в сфере трудовых отношений заключается в необходимости развития правовой культуры, защиты трудовых прав и обязанностей сторон трудовых отношений, адекватной реакции на изменения в мире труда и повышении профессиональной ответственности всех участников трудового процесса.

Степень изученности темы исследования. Стоит отметить, что в отечественной правовой литературе анализировалось много проблем, связанных с юридической ответственностью. Наиболее актуальными на данный момент является вопрос о понятии юридической ответственности, ее

виды (правомерная и ретроспективная юридическая ответственность), о ее принципах и основаниях, влияющих на ее реализацию и жизни общества, связь юридической ответственности с другими правовыми категориями и их взаимовлияние.

Существующие пробелы в научных исследованиях усиливают актуальность темы, ведь исследования проблем юридической ответственности является потребностью настоящего, которая связана с современным уровнем развития государственности, потребностями законодательной деятельности и юридической практики. Значительный спектр проблем юридической ответственности, а именно: понятие, природа, сущность юридической ответственности, ее основные принципы и характер ее регулирующего влияния на формирование современного государства - исследовался в работах известных ученых как советского, так и современного периода. Среди них: К.В. Агамиров, И.Н. Куксин, М.В. Мархгейм, Д. Дьяченко, В.Л. Кулапов, Ф.В. Мусатов, и др. В то же время, не взирая на значимое количество исследований в данной сфере, некоторые теоретические вопросы юридической ответственности до сих пор остаются неисследованными, в связи с чем, возникает необходимость более глубокого их рассмотрения.

Таким образом, цель данного исследования заключается в теоретическом анализе понятия «юридическая ответственность».

Исходя из обозначенной цели работы подлежат решению следующие исследовательские задачи:

- изучить понятие юридической ответственности по российскому праву;
- проанализировать сущность, признаки, цели и функции юридической ответственности в сфере трудовых отношений;
- изучить дисциплинарную ответственность за правонарушения в сфере трудовых отношений;

- рассмотреть материальную ответственность за правонарушения в сфере трудовых отношений;
- изучить гражданско-правовую ответственность за правонарушения в сфере трудовых отношений;
- проанализировать административную ответственность сторон за правонарушения в сфере трудовых отношений;
- изучить уголовную ответственность за правонарушения в сфере трудовых отношений.

Объектом исследования являются общественные отношения, которые возникают при совершении правонарушений в сфере труда и привлечении виновных к ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Предметом исследования является совокупность норм трудового законодательства и иных правовых актов Российской Федерации, которые регулируют ответственность в трудовых отношениях, практика их применения, а также научная и учебная литература.

Теоретической базой исследования послужили работы таких авторов, как С.А. Собищанского, Л.И. Скворцова, М.А. Теленкова и др.

Методологическую основу исследования составляет система общефилософских, общенаучных и специально-научных методов, обеспечивающих объективный анализ исследуемого предмета. С учетом специфики, темы, цели и задач исследования автор использовал следующие методы:

- диалектический метод познания (дает возможность исследовать природу и сущность юридической ответственности);
- структурно-функциональный и формально-юридический методы (использован автором при анализе структуры юридической ответственности и при классификации ее видов);

- сравнительно-правовой метод (его применение дает возможность определить общие и специфические признаки понятий юридической ответственности);
- социологический метод (дает возможность исследовать проблемы юридической ответственности в теоретическом аспекте).

Методологическую основу исследования составляют диалектический материализм как всеобщий метод познания, а также частно-научные методы: системный, логический, статистический, конкретно-социологический, анализ, синтез и другие.

Научная новизна исследования заключается в том, что данное исследование является теоретическим комплексным системным исследованием проблем института юридической ответственности в условиях современного права и государства в Российской Федерации. В результате проведенного исследования автором сформулированы теоретические положения, получены результаты, обоснованы выводы, имеющие научную новизну.

Так, сформулировано определение понятия юридической ответственности; доказано, что понятие «юридическая ответственность» не существует и не может существовать вне действующего права, характеризующегося определенными процессами право-реализации и правоприменения; обосновано, что проблемы юридической ответственности приобретают большое значение в связи с развитием частного права, товарно-денежных отношений, перспективой становления гражданского общества и социального, правового государства в целом.

Теоретическое значение исследования состоит в научном анализе, обобщении, систематизации и расширении общетеоретических знаний и представлений о юридической ответственности в сфере труда.

Практическое значение исследования усматривается в том, что выводы, сформулированные в работе, могут быть использованы: при проведении дальнейших исследований, как по рассмотренным вопросам, так и в смежных

отраслях знания; при подготовке предложений по совершенствованию действующего трудового законодательства.

Также практическое значение результатов исследования заключается в том, что материалы данной работы могут быть использованы в процессе дальнейших исследований общетеоретических аспектов совершенствования института юридической ответственности, для разработки рекомендаций по совершенствованию законотворческого процесса, для дальнейшей обработки проблем развития правового, социального государства, осуществления масштабных государственно-правовых реформ в условиях переходного периода, форм и методов преодоления правового нигилизма, роли правовой и политической культур граждан Российской Федерации.

Структура работы. Структура работы, наименование и расположение глав обусловлены логикой, целью и задачами исследования.

Работа состоит из введения, двух глав, объединяющих семь параграфов, заключения и списка используемой литературы и используемых источников.

# **Глава 1 Понятие и значение института юридической ответственности в сфере трудовых отношений**

## **1.1 Понятие юридической ответственности по российскому праву**

Как специфическая форма социальной связи индивида с другими людьми и обществом в целом ответственность является одним из важных социальных и юридических институтов современного цивилизованного общества, составляет один из первичных фундаментальных принципов общественного бытия. Она непосредственно связана с правами и обязанностями граждан, поведением человека в обществе (как правомерным, так и противоправным), выполнением взятых обязательств различными субъектами.

В течение длительного времени среди ученых-правоведов разворачивается дискуссия по поводу содержания, сущности понятия «ответственность». Данная дискуссия, с одной стороны, подтвердила, каким многофакторным феноменом является ответственность, а с другой - обнаружила расхождения различных видов юридической ответственности и обусловила необходимость дифференцированного подхода к анализу определенных вопросов [33].

До сих пор не выработано единого, полного и точного определения понятия юридической ответственности. Анализ историографии исследования данного вопроса свидетельствует о его рассмотрении в контексте более общего, более широкого понятия - «ответственность». Понятие ответственности рассматривается в философии, социологии, этике, психологии.

«Так, один из ученых-правоведов под юридической ответственностью понимает предусмотренные законом вид и мера государственно-властного (принудительного) познания лицом потерь благ личного, организационного и

имущественного характера за совершенное правонарушение» [6].

«По мнению Л.С. Стуковой и Н.Д. Багауова, юридическая ответственность включает не только меры государственного принуждения, такие как штрафы, аресты, или другие санкции, которые могут быть применены к лицам, совершившим правонарушение, но также и возложение на них дополнительных долгов или обязанностей» [7].

Помимо мер наказания, юридическая ответственность также может включать восстановительные меры, такие как возмещение ущерба или компенсация потерпевшим [35]. Это означает, что лица, совершившие правонарушение, могут быть обязаны восстановить нарушенные права и интересы других лиц.

Кроме того, юридическая ответственность также может включать обязанность соблюдать определенные условия или ограничения в будущем, чтобы предотвратить повторное правонарушение. Например, условия probation, обязательное участие в программе реабилитации или выполнение определенных обязанностей, таких как обязательные сообщения о перемещении или отчетность перед надзорными органами.

Таким образом, юридическая ответственность не ограничивается только мерами наказания, но также включает дополнительные долги и обязанности, возлагаемые на лиц, совершивших правонарушение, с целью восстановления нарушенных прав и интересов общества или потерпевших [34].

Отметим, что предложенное определение заключается в теоретическом обобщении отраслевого положения ч. 1 ст. 622 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ), «которое обязывает должника исполнить обязательство в натуре, даже в случае уплаты неустойки и возмещения убытков, причиненных нарушением обязательства, если иное не установлено договором или законом» [15].

Стоит заметить, что юридическая ответственность, даже будучи связанной с государственным принуждением, не может сводиться к нему.

Кроме того, субъект, который нарушил норму, например, в соответствии с гражданским договором, может добровольно понести ответственность за такое нарушение без привлечения государственных органов, тогда как в противном случае участие государственных органов обеспечено по инициативе другой стороны [8].

«Согласно еще одному подходу в отечественной науке, юридическую ответственность определяется как санкция за нарушение правовой нормы. Такая точка зрения также была предложена в советский период, ее придерживался И.С. Самощенко, который отмечал, что юридическая ответственность является синонимом последней стадии государственного принуждения - стадии реализации санкции» [9].

«Так, один из ученых, также расценивает юридическую ответственность как наказание, а конкретнее - как разновидность санкции, смысл которой заключается во вновь возникших правоохранительных отношениях, которые закрепляются в соответствующих правовых нормах (санкциях правовых норм) и формирует специфику каждой санкции, которая является мерой гражданской ответственности» [10].

Как можно заметить, в этом определении автор не проводит четкого разграничения между наказанием, санкциями и ответственностью. Санкцию и юридическую ответственность правовед в одном случае отождествляет, а в другом - называет одним мероприятием или разновидностью другого мероприятия.

Недостатком данного подхода можно считать то, что не учитываются все существенные особенности юридической ответственности, ведь юридическая ответственность - это социально - правовое явление, которое имеет комплексный характер и не может сводиться исключительно к реализации санкций. В то же время, в соответствии с формально-догматическими методами юридической науки, этот подход точно отражает наступления юридической ответственности.

«Корреляция понятий «ответственность» и «долг», их тесная

логическая и семантическая связь обусловили возникновение научного подхода, согласно которому юридическая ответственность определяется через понятие долга. Этому подходу придерживался известный правовед, по мнению которого юридическая ответственность - это выполнение основного долга, существовавшего до правонарушения, или выполнения нового долга, возникшего в результате правонарушения. Это выполнение обеспечивается государственным принуждением» [11, с. 19].

«В то же время, целесообразным считается в рамках данного исследования согласиться с мнением О. С. Иоффе в том, что если бы ответственность заключалась лишь в выполнении основного долга, то не производила бы воспитательного и превентивного воздействия в отношении правонарушений в будущем» [13, с. 108].

Именно поэтому О. С. Иоффе настаивает на том, что юридическая ответственность - это получение потерь материального и личного характера, связанное с возложением дополнительной обязанности и одновременно с принуждением выполнения основного обязательства.

«В то же время, ряд ученых также усматривают сущность юридической ответственности в закрепленном в законодательстве и обеспечиваемом государством юридическом обязательстве правонарушителя претерпеть принудительного лишения определенных ценностей, ему принадлежащих» [1]. Учёные отмечают, что в принуждении воплощается негативная реакция общества на правонарушение. Факт правонарушения и привлечения к юридической ответственности интересует потерпевшее лицо не столько с позиции нарушения нормы, сколько с позиции ущерба или потери благ, интересов, субъективных прав потерпевшего.

Определяя юридическую ответственность как вид социальной ответственности, предлагается указать характерные признаки, выделяющие ее среди других видов социальной ответственности, а именно:

- внешний характер;
- применение только в соответствии с совершенным

правонарушением;

- связь с государственным принуждением в формах карательных и право восстановительных мероприятий [14].

Все же, стоит отметить, что данное определение отражает фактическую действительность, но не раскрывает сущности, содержания явления юридической ответственности [16].

«В связи с чем отдельную позицию относительно определения юридической ответственности предложил Ш. Шеров, исходя из анализа причинности ответственности. Ученый рассматривает последнюю как конкретное жизненное обстоятельство, возникшее на основании санкций закона и акта применения мер государственного принуждения к лицу за совершенное им правонарушение» [2].

В подтверждение данного тезиса исследователь приводит пример того, как закон связывает с юридической ответственностью (юридическим фактом) возникновение, изменение, прекращение правоотношений. Например, в результате такого факта лицо вступает в отношения с исправительным учреждением, вступает в новые отношения по возмещению нанесенного вреда, отбывания административного взыскания в виде исправительных работ, увольнения за нарушение трудовой дисциплины, отказа от выполнения должником основного обязательства и тому подобное [17].

Этот подход является недостаточно изученным и обоснованным.

«По этому поводу есть ряд замечаний. Во-первых, индивидуально-правовой акт является процессуальным основанием юридической ответственности. Во-вторых, на сегодня в юридической науке распространено мнение, что индивидуально-правовой акт является юридическим фактом, поскольку он содержит указание на возникновение, изменение, прекращение правоотношений, в том числе и отношений юридической ответственности» [3].

Понимание юридической ответственности как реализации санкции за правонарушение основывается на выделении этапов механизма правового

регулирования.

«Одним из подходов является также определение юридической ответственности как элемента (этапа) механизма правового регулирования. Сторонником данного подхода является К. М. Геворгян, который рассматривает механизм правового регулирования как ряд стадий: механизм правотворчества, механизм реализации субъективных прав и субъективных юридических обязанностей, механизм возложения юридической ответственности (или государственного принуждения)» [4].

Юридическая ответственность ученым определяется как мера государственного принуждения, которая является элементом правового регулирования и участвует в процессе упорядочения общественных отношений. Этот подход находится на грани подходов понимания юридической ответственности как санкции и государственного принуждения и является отражением их дальнейшего развития [18].

«Целесообразно также обратить внимание на подход в отечественной науке, согласно которому юридическая ответственность определяется как гарантия прав и свобод человека и гражданина. Его актуальность обусловлена современной ситуацией в российской науке и обществе. Сторонником данного подхода можно назвать Б. С. Эбзеева, который под юридическими гарантиями понимает государственно-правовые средства, обеспечивающие осуществление и охрану прав, свобод и обязанностей человека и гражданина. Согласно рассматриваемому подходу, юридическую ответственность Б.С. Эбзеев рассматривает как государственно-правовое средство» [22].

Данная точка зрения также подтверждает мнение о том, что изменения в рассмотрении юридической ответственности с позиции прав и свобод человека заключаются в ее переосмыслении в направлении правового инструмента охраны и защиты благ человека и отходе от направления наказания [19].

«Немаловажно, что в связи с тем, что юридическая ответственность не

может существовать вне правоотношений, она возникает и осуществляется в пределах правоотношений, в отечественной науке сложился подход, согласно которому юридическая ответственность рассматривается и определяется как правоотношения. Учитывая нормативную конструкцию ответственности и правоотношений, ученые предложили под юридической ответственностью понимать динамические правоотношения между правонарушителем и государственными органами или между потерпевшим и субъектом, нанесшим вред» [22].

Наши отечественные ученые разъясняют, что подходы к определению юридической ответственности как меры защиты прав или как обязанности по своей сути являются разновидностями ее рассмотрения в контексте теории права.

И поэтому юридическую ответственность ученые определяют как охранительные правоотношения, она возникает в результате нарушения прав, интересов участников общественных отношений. В то же время ученые не раскрывают содержания таких правоотношений, очевидно, в одном из аспектов сущности юридической ответственности они также отождествляют ее с правовыми отношениями.

По мнению Д.А. Липинского, «определение юридической ответственности как категории «правоотношения» и разработка теории юридической ответственности в русле теории правоотношений - единственный способ согласовать между собой все подходы к пониманию ответственности в праве и решить дискуссию по данному поводу» [48, с. 202]. В рамках предложенной конструкции состава правоотношений возможно объединение в общетеоретическом аспекте положительного и отрицательного аспектов юридической ответственности.

Однако эта конструкция не решает проблемы возможности обнаружения в юридической ответственности положительного аспекта, что обусловлено тем, что такой аспект содержит морально-этическое оценки поведения человека, тогда как юридическая ответственность заключается в

правовой оценке действий.

Юридическая ответственность имеет все необходимые составляющие: объект, субъекты, содержание. Такой состав, по Д.А. Липинскому, характерен для отрицательного и положительного понимания юридической ответственности.

Таким образом, в отечественной правовой науке юридическая ответственность рассматривается с позиции ряда подходов.

Причинами этого служат пять основных факторов. Во-первых, не существует легального определения понятия «юридическая ответственность» или даже определения любого из отраслевых видов ответственности.

Во-вторых, понятие ответственности характеризуется полисемантичностью с точки зрения этимологического или языкового анализа понятия. Философская и обществоведческая литература также не содержит единого четкого понимания понятий «ответственность» и «социальная ответственность», которые дополнили бы исследования юридической ответственности.

В-третьих, любое правовое явление может рассматриваться в рамках различных подходов к пониманию права, согласно каждого из которых юридическая ответственность также приобретает отличное толкования и определения.

В-четвертых, юридическая ответственность неразрывно связана с моральной, политической, религиозной и другими видами ответственности, все они влияют друг на друга, существенно обогащают и дополняют содержание друг друга. Некоторые из этих видов могут пересекаться с содержанием и сущностью других, в частности по некоторым из признаков очень трудно разграничить политическую, моральную и юридическую ответственность.

В-пятых, в юридической литературе отраслевые виды юридической ответственности могут существенно отличаться друг от друга, что ставит под сомнение возможность объединения их черт в пределах одного родового

понятия.

Таким образом, субъекты юридической ответственности выполняют свои обязанности не только под влиянием принуждения, карательных санкций, правовых запретов, которые неоправданно сужают исследуемое понятие юридической ответственности, отрицая одновременно возможность субъектов осуществлять свободный выбор и выполнять предписания правовых норм не из-за страха быть наказанным, а сознательно и добровольно, руководствуясь чувством достоинства, личного и служебного долга, получая удовольствие от профессионально выполненного долга.

А это значит, что для функционирования правового государства и гражданского общества условием существования является не механическое подчинение индивида закону, вызванное страхом перед наказанием, а добровольная деятельность, основанная на требованиях естественного права, высокой правовой и политической культуры гражданина.

Без юридической ответственности, способности лица индивидуально отвечать за нарушение принятых на себя обязательств, добровольно выполнять свои права, не происходит правомерное поведение и не возникает автономия личности с ее реальной свободой.

Ответственность с положительным содержанием связана не с лишением лица ее определенных социальных благ, не с причинением ей убытков, а с наличием таких объективных и субъективных факторов, которые способствовали бы критериям правомерного поведения. Этого можно достичь только при условии использования различных форм и видов не наказаний, а поощрений, путем создания благоприятных социально-экономических, организационно-политических и юридических условий.

## **1.2 Сущность, признаки, цели и функции юридической ответственности в сфере трудовых отношений**

Трудовое право России является одной из важных отраслей права,

регулирующей трудовые отношения между работниками и работодателями. Его предметом является регулирование прав и обязанностей работников и работодателей, а также порядка и условий осуществления труда.

Основными субъектами трудовых отношений в России являются работники, работодатели, их объединения, профсоюзы и государство. Работники – это физические лица, которые оказывают трудовую деятельность на основе трудового договора или иного сходного договора с работодателем. Работодатели – это юридические или физические лица, которые принимают работников на работу и организуют их трудовую деятельность. Объединения работодателей и профсоюзы представляют интересы работодателей и работников соответственно и участвуют в коллективных переговорах и заключении коллективных договоров [43]. Государство в лице различных органов, таких как федеральная инспекция труда и центр занятости, осуществляет контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, разрабатывает и вводит нормы и стандарты в области труда [30].

Трудовое право России регулирует множество аспектов трудовых отношений, включая условия труда, определение заработной платы, рабочее время, отпуска, социальное обеспечение, защиту прав работников и работодателей, разрешение трудовых споров и т. Оно также устанавливает требования к трудовым договорам, коллективным договорам, правам и обязанностям сторон трудовых отношений, а также ответственность за нарушение трудового законодательства.

«Стороны должны правильно, добросовестно, неуклонно и эффективно исполнять и соблюдать возложенные на них трудовые права и обязанности об этом говорится и в Конституции РФ» [25].

Социальная необходимость юридической ответственности в сфере трудовых отношений олицетворяет роль и значение правовых норм и принципов, регулирующих отношения между работодателями и работниками, и их соответствующие обязанности и права.

Юридическая ответственность обеспечивает защиту прав и интересов работников, таких как право на равное вознаграждение, равные возможности при трудоустройстве и продвижении, право на безопасные и здоровые условия труда, право на отпуск и отдых, а также другие социальные гарантии и льготы. Юридическая ответственность также предоставляет работникам механизмы и процедуры для обращения с жалобами на нарушения их прав и интересов со стороны работодателей.

Юридическая ответственность в сфере трудовых отношений стимулирует работодателей к соблюдению социально ответственных практик, таких как предоставление достойных условий труда, поддержка социальных программ и инициатив, содействие социальному партнерству и консультация с работниками при принятии решений, касающихся их труда и благосостояния.

Юридическая ответственность является механизмом для предотвращения нарушений трудового законодательства и наказания за такие нарушения. Работодатели, которые не соблюдают требования трудового законодательства, могут быть подвергнуты юридическим последствиям, таким как штрафы, судебные разбирательства, обязательства по возмещению ущерба работникам и другим заинтересованным сторонам. Юридическая ответственность также способствует созданию сдерживающего эффекта и отпугивает работодателей от нарушения трудовых правил и норм.

Юридическая ответственность в сфере труда играет важную роль в установлении правовых норм и стандартов, которые регулируют отношения между работодателями и работниками. Законы и правила, определяющие трудовые отношения, разрабатываются на основе социальных и экономических потребностей общества, и юридическая ответственность служит средством их реализации и соблюдения.

В целом, социальная необходимость юридической ответственности в сфере труда состоит в защите прав и интересов работников, обеспечении справедливых условий труда, предотвращении нарушений трудового

законодательства и продвижении социальной справедливости. Она играет важную роль в создании равновесия между работодателями и работниками, и способствует стабильности и устойчивости трудовых отношений в обществе.

Функции юридической ответственности в сфере трудовых отношений.

Карательная или возмездная функция (ее также называют «штрафной»).

Карательная или возмездная функция юридической ответственности в сфере трудовых отношений связана с наказанием за нарушения трудового законодательства, которые уже были совершены. Эта функция направлена на установление ответственности за нарушения трудовых правил и стимулирует соблюдение закона в будущем.

Цель карательной функции юридической ответственности состоит в том, чтобы наказать нарушителей и дать им возмездие за совершенные нарушения. Штрафы, судебные разбирательства и другие виды наказания могут быть применены к работодателям, которые не выполняют свои обязательства по трудовому законодательству, такие как неправомерное увольнение, нарушение трудовых условий, дискриминация на рабочем месте и другие нарушения.

Карательная функция юридической ответственности имеет важное значение, так как она создает стимул для работодателей соблюдать трудовое законодательство, чтобы избегать негативных последствий и наказаний за нарушения.

Однако, стоит отметить, что карательная функция не всегда может привести к полному возмещению ущерба работникам и восстановлению справедливости, особенно в случаях серьезных нарушений.

В некоторых случаях, дополнительные меры могут потребоваться, такие как профилактические меры, предупреждение будущих нарушений и реформы в системе трудового права.

Таким образом, карательная функция юридической ответственности в сфере трудовых отношений направлена на наказание за совершенные

нарушения и создание стимулов для соблюдения трудового законодательства, но она также имеет свои ограничения и может потребовать дополнительных мер для защиты прав работников и предотвращения будущих нарушений.

Восстановительная функция (юридическая ответственность существует для возмещения убытков, для восстановления нарушенного права и т. д.).

Восстановительная функция юридической ответственности в сфере трудовых отношений направлена на восстановление нарушенных прав работников и возмещение убытков, вызванных нарушением трудового законодательства. Эта функция включает несколько аспектов. Та, юридическая ответственность может предусматривать обязанность работодателя возместить ущерб, причиненный работнику в результате нарушения трудовых прав. Это может включать выплату компенсации за упущенную выгоду, материального и морального вреда, медицинских расходов, утраты заработка и других убытков, понесенных работником.

Восстановительная функция также может предусматривать восстановление нарушенных прав работника. Например, если работник был неправомерно уволен, юридическая ответственность может предусматривать его восстановление на работе с выплатой задолженных заработков и других возможных компенсаций.

Кроме того, восстановительная функция может включать восстановление других нарушенных прав работника, таких как право на отпуск, право на определенные льготы, право на равную оплату труда за равную работу и т.д.

В целом, восстановительная функция юридической ответственности в сфере трудовых отношений направлена на восстановление нарушенных прав работников и возмещение убытков, которые они могут понести в результате нарушения трудового законодательства. Она играет важную роль в защите интересов работников и стимулирует работодателей соблюдать трудовое законодательство.

Воспитательная функция. Воспитательная функция юридической ответственности в сфере трудовых отношений направлена на предотвращение повторных нарушений и воспитание соблюдения трудовых правил и норм.

Воспитательная функция может выполняться несколькими способами. Так, юридическая ответственность может служить механизмом предупреждения работодателей о возможных последствиях нарушения трудового законодательства.

Наличие ответственности за нарушения может стимулировать работодателей быть более внимательными к соблюдению трудовых правил и норм, чтобы избежать негативных последствий.

Воспитательная функция также может включать принятие мер предотвращения нарушений трудового законодательства. Например, юридическая ответственность может включать обязательство работодателей принимать определенные меры для соблюдения трудовых правил и норм, такие как подготовка и подписание трудовых контрактов, ведение учета рабочего времени, предоставление отпусков и других льгот работникам.

В целом, воспитательная функция юридической ответственности в сфере трудовых отношений направлена на предупреждение повторных нарушений, обучение работодателей и работников соблюдению трудовых правил и норм, а также на превентивные меры, способствующие соблюдению трудового законодательства. Она помогает создавать осознание важности соблюдения трудовых правил и норм, и способствует формированию культуры соблюдения трудовых отношений.

Функция обеспечения безопасности.

Функция обеспечения безопасности также является важной составной частью юридической ответственности в сфере трудовых отношений. Она направлена на предотвращение опасных действий или безответственного поведения, которые могут привести к угрозе безопасности работников или других лиц.

Рассматриваемая функция может включать определенные аспекты. Прежде всего, это обязательство соблюдения правил и норм безопасности: Работодатели и работники могут быть подвержены юридической ответственности за нарушение правил и норм безопасности на рабочем месте. Например, это может включать обязательство использования специального оборудования или соблюдение определенных процедур, связанных с охраной труда и безопасностью.

Юридическая ответственность также может предусматривать возмещение ущерба или компенсацию потерь, вызванных нарушением правил и норм безопасности на рабочем месте. Это может включать материальные убытки, медицинские расходы, компенсацию за утрату трудоспособности и другие виды возмещения.

Функция обеспечения безопасности в сфере трудовых отношений направлена на создание безопасной и здоровой среды на рабочем месте, предотвращение происшествий, а также на обеспечение возмещения ущерба, если таковой все же возникнет в результате нарушения правил и норм безопасности. Она способствует защите прав и интересов работников и созданию безопасных условий труда.

Функция защиты. Функция защиты также является важным аспектом юридической ответственности в сфере трудовых отношений. Она направлена на защиту прав и интересов работников, а также на предотвращение и наказание дискриминации, нарушений равенства, насилия или иных противоправных действий на рабочем месте.

Функция защиты в контексте трудовых отношений может включать следующие аспекты. Работодатели и работники обязаны соблюдать принцип равенства и недопущения дискриминации на основе таких категорий, как пол, возраст, раса, национальность, религия, инвалидность и другие. Юридическая ответственность может возникнуть в случае нарушения этих принципов и могут предусматриваться меры защиты, включая возмещение ущерба и наказание нарушителей.

Работники имеют право на защиту от физического, эмоционального или сексуального насилия, домогательств и иных форм неприемлемого поведения на рабочем месте. Юридическая ответственность может быть применена в отношении нарушителей и меры защиты могут включать возмещение ущерба, запрет на допуск на рабочее место или другие санкции.

Функция защиты в сфере трудовых отношений направлена на защиту прав и интересов работников, предотвращение дискриминации, насилия и других противоправных действий на рабочем месте. Она способствует созданию равноправных и безопасных условий труда, и защите трудовых прав работников.

Превентивная функция юридической ответственности в сфере трудовых отношений направлена на предотвращение нарушений трудового законодательства еще до их совершения. Она основывается на принципе действия отпугивающих мер, которые способствуют тому, чтобы работодатели и работники соблюдали трудовые нормы и правила.

Обще-профилактическая функция юридической ответственности в сфере трудовых отношений направлена на предотвращение нарушений трудового законодательства на общем уровне, не ограничиваясь отдельными случаями или лицами. Она основывается на широких мероприятиях, направленных на профилактику нарушений и улучшение соблюдения трудовых норм в целом.

Обще-профилактическая функция юридической ответственности может включать следующие аспекты:

- информационно-просветительская деятельность - включает проведение информационных кампаний, подготовку и распространение информационных материалов, проведение семинаров, тренингов и других мероприятий, направленных на повышение осведомленности работодателей и работников о требованиях трудового законодательства, их правах и обязанностях;
- разработка и совершенствование нормативных актов - анализ и

улучшение существующих трудовых норм, разработку новых нормативных актов, направленных на предупреждение нарушений и содействие соблюдению трудовых правил;

- мониторинг и контроль за соблюдением трудового законодательства - проведение проверок, контроля и аудитов соответствия трудовым нормам, выявление нарушений и применение мер, направленных на их предотвращение;
- разработка стимулов и мотивационных мер - разработка мероприятий, направленных на стимулирование работодателей и работников соблюдать трудовые нормы, например, предоставление льгот, налоговых и иных преференций, вознаграждений, сертификацию и других мер, которые могут поощрять соответствующее поведение [25].

Обще-профилактическая функция юридической ответственности способствует созданию благоприятной среды для соблюдения трудовых норм, повышению осведомленности о требованиях трудового законодательства и мотивации работодателей и работников к соблюдению правил.

«Также необходимо рассмотреть цели юридической ответственности в сфере трудовых отношений в порядке их смысловой значимости:

- во-первых, юридическую ответственность налагают для того, чтобы наказать преступившего закон «в целях восстановления справедливости».
- во-вторых, к целям юридической ответственности также необходимо отнести и перевоспитание нарушителей закона, а также работа по предотвращению совершения данного преступления гражданином в будущем. Само общество должно быть заинтересовано в том, чтобы в рядах его членов находился человек, который не озлоблен полученным наказанием, а осознал свою вину.
- в-третьих, юридическая ответственность также используется в

образовательных целях для всех, кто окружает преступника, для предотвращения противоправных действий с их стороны. Если они не извлекают урок и также идут на преступление, они по крайней мере уведомлены о наказании.

- в-четвертых, данный тип ответственности направлен на восстановление справедливости в том смысле, что предполагает возмещение материальных потерь жертвы и нанесенного ей морального вреда» [9].

«Порядок привлечения к юридической ответственности в сфере трудовых отношений, в Российской Федерации урегулирован законом и основан на следующих принципах» [10]: «принцип законности, принцип справедливости, принцип обоснованности, принцип неотвратимости, принцип своевременности, принцип целесообразности и гуманизма, принцип целесообразности, принцип гуманности, презумпция невиновности» [11, с. 20].

«По общему правилу, вопрос об ответственности в области трудовых отношений решается в порядке, предусмотренном ТК РФ» [12, с. 5]. В главе 62 ТК РФ [44] говорится об ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

«Так, статья 419 говорит нам о видах ответственности за нарушение трудового законодательства, так виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

Наряду с этой статьей в ТК РФ есть и прочие статьи, которые касаются ответственности в трудовых отношениях, они все носят отсылочный характер. Конкретные виды ответственности предусмотрены либо в других статьях кодекса, например, материальная ответственность сторон трудового договора, выделена в отдельный XI Раздел ТК РФ, либо в других

кодифицированных актах, а именно в Кодексе об административных правонарушениях РФ [26], Уголовном кодексе РФ и Гражданском кодексе РФ» [26].

«Кроме этих нормативно-правовых актов юридическая ответственность конкретизируется в специальных Федеральных законах, к ним можно отнести: Федеральный закон «О связи», Федеральный закон «О материальной ответственности военнослужащих» и др.» [29].

«Все правонарушения подразделяются на следующие виды: преступления, административные правонарушения, гражданские - правовые правонарушения, дисциплинарные проступки» [31, с. 18].

«Правонарушение – это противоправное деяние (действие или бездействие), которое представляет определенную опасность для общества. Общественно опасное виновное действие или бездействие лицом, достигшим установленного законом возраста, или организацией, которое противоречит нормам права, причиняет вред другим лицам и влечет за собой юридическую ответственность» [32, с. 370].

Формирование представлений о необходимости закрепления определенных обстоятельств в норме права, то есть придать объективизированным обстоятельствам форму нормативного предписания, представляет собой механизм правового регулирования.

Такой процесс, связывающий принятие нормы и общественным отношением, которое она регламентирует, возможен на основе учета жизненных обстоятельств - юридических фактов.

«Следует понимать, что само по себе нормативное предписание, включенное в закон, является абстрактной моделью для регулирования общественных отношений. Само же жизненное обстоятельство, конкретная ситуация, факт, данность приобретают юридическое значение при его соотношении с конкретной нормой права. Иными словами, общественное отношение должно получить правовое оформление, чтобы стать юридическим фактом. Юридические факты принадлежат к той части

механизма правового регулирования, ядром которого является правоотношение» [20, с. 10].

«Правоотношения - это отношения между людьми, основанные на праве, которые регулируются юридическими нормами» [21, с. 13]. В рамках правоотношений одна сторона имеет определенные права и обязанности, а другая сторона имеет соответствующие обязанности и права.

«Динамика правоотношений связана с реальными жизненными обстоятельствами, т.е. с юридическими фактами. Динамика правоотношений может изменяться в зависимости от изменения обстоятельств, нарушения или исполнения условий договора, изменения законодательства и т.д. Это может приводить к изменению прав и обязанностей сторон в рамках правоотношений. Соответственно, правоотношения невозможны без юридических фактов» [22, с. 30].

«Юридические факты являются событиями или действиями, которые имеют юридическое значение и могут влиять на правоотношения между сторонами» [24, с. 17].

К ним относятся, например, заключение договора, его изменение или расторжение, нарушение обязательств, прекращение договора, изменение законодательства и т.д.

«Связь между правоотношениями и юридическими фактами заключается в том, что юридические факты могут приводить к возникновению, изменению или прекращению правоотношений между сторонами» [23, с. 19].

Например, заключение договора является юридическим фактом, который приводит к возникновению правоотношений между сторонами. Нарушение обязательств также является юридическим фактом, который может привести к изменению прав и обязанностей сторон в рамках правоотношений.

Возникновение, изменение или прекращение правовых отношений зависит от того, наступили ли определенные юридические факты. Например,

юридическим фактом может быть заключение договора между двумя сторонами, регистрация брака или смерть физического лица.

Возникновение права собственности на недвижимость зависит от юридического факта - заключения договора купли-продажи недвижимости и его регистрации в уполномоченном органе. Все эти события (обстоятельства) имеют юридические последствия и могут изменять или прекращать существующие правовые отношения.

Правонарушение можно назвать трудовым, если оно совершено в рабочее время и в месте выполнения работы, которые определены трудовым договором.

Лишь наличие всех вышеуказанных признаков и элементов влечет за собой юридическую ответственность лица, совершившего правонарушение.

Таким образом, юридическая ответственность есть необходимость применения к правонарушителю в установленном порядке заранее установленных в государстве санкций. Социальная необходимость юридической ответственности находит свое отражение в ее функциях.

Все функции важны в равной степени и обусловлены теми целями, для которых юридическая ответственность осуществляется. Основной целью юридической ответственности является сохранение существующего в обществе образа жизни и норм правопорядка [27].

## **Глава 2 Виды и основания возникновения ответственности в области трудовых отношений**

### **2.1 Дисциплинарная ответственность за правонарушения в сфере трудовых отношений**

На сегодняшний день спорным вопросом остается правовая природа дисциплинарной ответственности.

«Одна группа ученых связывает сущность дисциплинарной ответственности с государственным принуждением. Их оппоненты отстаивают договорный характер дисциплинарной ответственности» [5].

«Мнение, которого придерживается одна часть ученых, заключается в представлении о том, что дисциплинарная ответственность, представлена как разновидность ответственности, вытекающей из государственного принуждения, которая применяется соответствующим уполномоченным лицом к работникам, и предполагающая соответствующие последствия» [27].

Ключевой особенностью дисциплинарной ответственности, по мнению приверженцев договорной теории, является принуждение, предусмотренное положениями трудового договора или соглашения.

«В соответствии с чем, источником нормативного регулирования правоотношений власти и работника становятся положения добровольного трудового соглашения, а не императивного, специализированного государственного нормативного акта. Как и нормы самих трудовых правоотношений регулируются указанными положениями трудового соглашения, так и порядок применения принуждения обусловлен ими же, что говорит о договорном характере принуждения по трудовому праву в целом» [28, с. 287].

«К примеру, работника можно привлечь к дисциплинарному взысканию в соответствии с положениями ч. 1 ст. 192 ТК РФ, а именно: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям

(исключение составляют лишь отдельные категории работников, для которых устанавливаются и иные виды дисциплинарной ответственности)» [29, с. 30].

Приведем пример из судебной практики.

«Ч. обратился в суд с иском к ГБУЗ Ярославской области «Областная клиническая онкологическая больница» с требованиями об отмене дисциплинарного взыскания в виде замечания» [31].

Истец работает в ГБУЗ ЯО «Клиническая онкологическая больница» в должности заведующего онкологическим отделением химиотерапии. На основании приказа на истца наложено дисциплинарное взыскание в виде замечания. С дисциплинарным взысканием истец не согласен и полагает, что данный приказ является незаконным и необоснованным. Указанный приказ не содержит указания на конкретное нарушение трудовой дисциплины и не описывает сам дисциплинарный проступок. Работодатель указывает, как на основание для привлечения к дисциплинарной ответственности, «невнесение в стационарные карты записи о проведении осмотра заведующим онкологическим отделением химиотерапии Ч. в течение 48 часов (рабочие дни) с момента поступления пациента в онкологическое отделение химиотерапии ГБУЗ ЯО «Клиническая онкологическая больница», подписанной заведующим онкологическим отделением химиотерапии Ч.»

Нарушение трудовой дисциплины отсутствует. Истцом не допускались нарушения должностной инструкции и трудового договора. Кроме того, указывает, что Профком ГБУЗ ЯО "Клиническая онкологическая больница" считает необоснованным применение дисциплинарного взыскания, поскольку в представленных работодателем документах не усматривается доказательств вины Ч. в неисполнении или ненадлежащем исполнении пунктов должностной инструкции.

С дисциплинарным взысканием истец не согласился и обратился с жалобой в Государственную инспекцию труда в Ярославской области, которой главному врачу ГБУЗ ЯО «Клиническая онкологическая больница»

выдано предписание об отмене приказа о дисциплинарном взыскании в отношении Ч.

До настоящего времени указанный приказ не отменен, в связи с чем возник настоящий иск. Кроме того, полагает нарушен срок привлечения к дисциплинарной ответственности, в соответствии со ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание применяется в течение месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка.

Как следует из материалов дела, работодателем испрашивалось мнение профкома по вопросу применения к члену профсоюза Ч. дисциплинарного взыскания, с проектом приказа о привлечении истца к дисциплинарной ответственности - дисциплинарного взыскания в виде замечания профсоюзный комитет ответчик ознакомил, при рассмотрении данного проекта стороны руководствовались положениями ст. 373 ТК РФ, п. 9.5 регионального соглашения, то есть работодатель своими действиями не нарушил прав истца по порядку привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Проступок выявлен, соответствующее обращение поступило в профсоюзный орган, после выполнения предусмотренных процедур рассмотрения обращения работодателя приказ был издан, с приказом истец ознакомлен, таким образом, предусмотренный статьей 193 ТК РФ порядок и срок привлечения истца к дисциплинарной ответственности ответчиком был соблюден в полном объеме.

По изложенным доводам суд приходит к выводу, что данный иск не подлежит удовлетворению. В удовлетворении исковых требований Ч. отказать.

«Для достижения компромисса интересов двух сторон необходим четкий механизм защиты трудовых прав работника в спорах с работодателем» [45].

Приведем еще один пример из судебной практики:

«А. обратилась в суд с исковым заявлением к областному ГАУ

«Шегарский психоневрологический интернат «Забота» (далее по тексту – ответчик, ОГАУ «ШПИ «Забота») об отмене приказа о дисциплинарном взыскании, компенсации морального вреда» [41].

Свои требования истец мотивирована тем, что она работает в ОГАУ «ШПИ «Забота» в должности медицинской сестры, приказом она впервые была привлечена к дисциплинарной ответственности за нарушение требований приказа №184 от 08.11.2021, который запрещает проезд личных автомобилей на территорию ОГАУ «ШПИ «Забота».

Считает, что она была незаконно привлечена к дисциплинарной ответственности, поскольку с приказом №184 от 08.11.2021 истец не была ознакомлена, в период совершения якобы дисциплинарного проступка, А. находилась в отпуске и не исполняла возложенные на неё трудовые обязанности. На основании изложенного, истец просила отменить дисциплинарное взыскание, наложенное на неё приказом, взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 12000 рублей.

Представитель ответчика С. в судебном заседании исковые требования не признала, указав, что истец была ознакомлена с приказом «Об установлении запрета проезда личных автомобилей на территорию ОГАУ «ШПИ «Забота» поскольку копия данного приказа была размещена на постах медицинских сестер. Представитель ответчика также пояснила, что А. была привлечена к дисциплинарной ответственности по факту неисполнения трудовых обязанностей по исполнению приказа директора ОГАУ «ШПИ «Забота», что не нарушает норм трудового законодательства РФ, а наказание, назначенное А. соответствует тяжести совершенного ею дисциплинарного проступка в условиях распространения новой коронавирусной инфекции.

Всесторонне исследовав материалы дела, выслушав пояснения сторон, допросив свидетеля, суд приходит к следующему.

В судебном заседании установлено, что А. не управляла принадлежащим ей автомобилем, на территорию ОГАУ «ШПИ «Забота» вошла пешком, а на территорию въехал принадлежащий А. автомобиль под

управлением другого лица, то есть А. не совершала действия по управлению автомобилем при въезде на территорию ОГАУ «ШПИ «Забота». Из осмотренных фотографий участка местности, где был совершен заезд на территорию учреждения следует, что ворота открыты, и заметены снегом, каких-либо сведений или информации о запрете въезда автомобилей на территорию не имеется.

Учитывая, что суд пришел к выводу о незаконности приказа о наложении дисциплинарного взыскания на А., то и доводы сторон о том, что работодатель, при выборе для применения такую меру дисциплинарного взыскания как выговор, учел или не учел тяжесть проступка, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду, судом не рассматриваются.

Исковые требования А. к областному государственному автономному учреждению «Шегарский психоневрологический интернат «Забота» об отмене приказа о дисциплинарном взыскании, компенсации морального вреда удовлетворить частично.

Отменить приказ ОГАУ «Шегарский психоневрологический интернат «Забота» о привлечении к дисциплинарной ответственности медицинской сестры А.

Взыскать с ОГАУ «Шегарский психоневрологический интернат «Забота» в пользу А. в качестве компенсации морального вреда 6 000.

Также приведем пример из судебной практики, когда иск гражданина о признании незаконными и отмене приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности, приказа об увольнении и обязанности восстановить в должности булл удовлетворен.

«К. обратился в Ленинский районный суд с иском к ООО «Газпром межрегионгаз Махачкала» о признании незаконными и отмене приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности, приказа об увольнении и обязанности восстановить К. в должности мастера по работе с населением абонентской группы территориального участка абонентской службы

«Махачкалинская»» [37].

В обоснование иска указал, что состоит в трудовых отношениях с ООО «Газпром межрегионгаз Махачкала» в должности мастера по работе с населением абонентской группы территориального участка абонентской службы «Махачкалинская».

Приказом трудовой договор с К. расторгнут «в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ».

Так же в приказе указаны следующие основания - служебная записка от начальника отдела организации и контроля абонентских служб; уведомление; объяснительная записка; 4 приказа о наложении дисциплинарного взыскания

Во время нахождения на лечении, К. вызвали на работу, для вручения документов, в офисе сообщили, что он уволен, однако копию приказа об увольнении ему не вручили, по почте не направили. К. направлен запрос о выдаче копии приказа об увольнении. Однако копию приказа так и не выдали.

Копии приказов о наложении дисциплинарных взысканий так же не вручали. Каких-либо служебных расследований по факту неисполнения К. трудовых обязанностей не проводилось.

Кроме того, об увольнении К. сообщили во время нахождения на лечении, что подтверждается листком нетрудоспособности. Руководству было известно о нахождении К. на больничном. Обжалуемые приказы К. не выдавались, по почтовой связи не направлены.

Считает приказы ООО «Газпром межрегионгаз Махачкала» незаконными, поскольку был нарушен порядок увольнения и привлечения к дисциплинарной ответственности, выразившийся в прекращении трудовых отношении по инициативе работодателя без установления неисполнения К. без уважительных причин трудовых обязанностей. Просит восстановить сроки обжалования приказов.

Из представленных суду приказов о наложении дисциплинарных

взысканий был ознакомлен с ними в установленном порядке, доказательств направления их по почтовой связи ответчиком в суд не представлено.

В связи с изложенным суд приходит к выводу о необходимости восстановить К. срок обжалования всех вынесенных в отношении него работодателем приказов о применении дисциплинарных взысканий.

Работодателем факт ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей истцом должен был быть обнаружен не позднее определенной даты, поскольку вся информация вносится в АИС. Между тем, дисциплинарное взыскание на К. наложено спустя более одного месяца.

В связи с изложенным приказ ООО «Газпром межрегионгаз Махачкала» является незаконным и подлежит отмене.

Представителем ответчика не представлено суду доказательств направления работнику уведомлений о необходимости дать письменные пояснения до применения указанных дисциплинарных взысканий. В исковом заявлении истец указывает, что о данных дисциплинарных взысканиях ему стало известно из текста приказа об увольнении.

В связи с тем, что ответчиком нарушен порядок применения дисциплинарного взыскания в отношении К. приказы ООО «Газпром межрегионгаз Махачкала» являются незаконными и подлежат отмене. Суд, решил восстановить К. сроки обжалования приказов ООО «Газпром межрегионгаз Махачкала» о наложении на него дисциплинарных взысканий.

Признать незаконным и отменить приказ ООО «Газпром межрегионгаз Махачкала» о расторжении трудового договора и увольнении К.

Восстановить К. в должности мастера по работе с населением абонентской группы территориального участка абонентской службы «Махачкалинская». Взыскать с ООО «Газпром межрегионгаз Махачкала» в пользу К. заработную плату за время вынужденного прогула.

Углубляясь в изучение вопроса специального вида дисциплинарной ответственности, которая применяется к отдельным видам работникам, понятно, что наряду с ТК РФ такие отношения регулируются большим

количеством других нормативно-правовых актов.

«К примеру, норма о дисциплинарной ответственности в виде лишения машиниста свидетельства на право управления локомотивом, содержащаяся в Положении о дисциплине работников железнодорожного транспорта более характерна для административной или уголовной ответственности, нежели чем для дисциплинарной» [29, с. 28].

Урегулирование всех проблематичных вопросов дисциплинарной ответственности, возможно лишь в условиях модернизации системы норм трудового права, их унификации и стандартизации, что значительно упростит правоприменение в целом, а также сформирует надёжную нормативную базу защиты прав и законных интересов каждой из сторон трудовых правоотношений.

Таким образом, существующие дисциплинарные взыскания, а именно взыскания указанные в ст. 192 ТК РФ, не позволяют эффективно оказывать влияние на поведение работника. Необходимо дополнить меры дисциплинарной ответственности, усовершенствовав их в целях повышения эффективности трудового законодательства. Следует предоставлять работодателю возможность использовать другие правовые средства, которые будут обеспечивать дисциплину труда в дополнение к дисциплинарной ответственности.

## **2.2 Материальная ответственность за правонарушения в сфере трудовых отношений**

«Под материальной ответственностью принято подразумевать обязанность каждой из сторон трудовых отношений (как работодателя, так и работника) возмещать ущерб, который был причинён противоположной стороне в связи с невыполнением трудовых обязанностей» [24, с. 16].

Приведем примеры из судебной практики.

« ООО «Сладкая жизнь» обратилось в Шахунский районный суд с

иском к М. о возмещении материального ущерба, причиненного дорожно-транспортным происшествием, мотивируя свои требования тем, что произошло ДТП, между автомобилем Газель, принадлежащим ООО «Сладкая жизнь плюс», под управлением водителя М. и автомобилем Хендай Соната, принадлежащим на праве собственности Л. Виновным в данной аварии был признан М.» [40].

Решением Ленинского районного суда по заявлению Л. о взыскании ущерба причиненного ДТП к ООО «Сладкая жизнь плюс» с ООО «Сладкая жизнь плюс» взыскан ущерб, причиненный при ДТП. ООО «Сладкая жизнь плюс» перевело Л. денежные средства в счет возмещения ущерба причиненного ДТП, что подтверждается платежным поручением [38].

Из анализа всех представленных доказательств суд приходит к выводу о том, что виновным в произошедшем дорожно-транспортном происшествии является М., который нарушил п. 9.10 ПДД РФ, согласно которому водитель должен соблюдать такую дистанцию до движущегося впереди транспортного средства, которая позволила бы избежать столкновения.

Собственником автомобиля Газель является ООО «Сладкая жизнь плюс». Между М. и ООО «Сладкая жизнь» был заключен трудовой договор, М. принят на работу в качестве водителя-экспедитора. Поскольку М. привлечен к административной ответственности на основании постановления, имеются основания для возложения на него материальной ответственности за причиненный вред.

Исходя из всех обстоятельств дела, учитывая материальное и семейное положение ответчика, наличие у него иждивенцев и кредитных обязательств, форму и степень его вины в произошедшем дорожно-транспортном происшествии, суд считает возможным применить в данном случае положения ст. 250 УК РФ [45] и снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с М. Исковое заявление ООО «Сладкая жизнь» к М. о возмещении материального ущерба, причиненного дорожно-транспортным происшествием, удовлетворить частично.

Следующий пример.

ООО «Агро-Авто» обратилось в суд с иском к ответчику А. о возмещении ущерба в сумме 756 875 рублей. Исковые требования обоснованы тем, что ответчик А. состоял с истцом по делу в трудовых отношениях, с ним был заключен договор о полной материальной ответственности.

06 октября 2020 года А., управляя принадлежащим истцу грузовым автомобилем «ISUZU», допустил дорожно-транспортное происшествие на автодороге по направлению в г. Красноярск, в результате опрокидывания на бок автомобиль был поврежден. В ходе проведенного служебного расследования работодателем была установлена вина А. в дорожно-транспортном происшествии [5].

Стоимость материалов для восстановительного ремонта автомобиля составила 756 825 рублей.

Возместить причиненный истцу ущерб ответчик отказался. Кроме того, истец просил взыскать с ответчика в возмещение судебных расходов по уплате государственной пошлины 10 769 рублей.

Как установлено в судебном заседании и следует из имеющихся в материалах дела трудового договора и приказа о расторжении трудового договора, истец ООО «Агро-Авто» и ответчик А. состояли в трудовых отношениях; А. был принят на работу водителем автомобиля.

На основании сменного графика работы и путевого листа А. управлял принадлежащим истцу грузовым фургоном «ISUZU», перевозил продукты питания. В путевом листе имеются отметка работодателя «Осторожно. Гололед», о прохождении технического контроля транспортного средства, а также о проведении предрейсового контроля технического состояния автомобиля.

В своем объяснении А. сослался на то, что при подъеме по автодороге ему навстречу выехал легковой автомобиль, он начал оттормаживаться, автомобиль начало заносить, зацепив бровку, он лег на правый бок. На

дорожном покрытии был гололед. Скоростной режим он не нарушал, свою вину в дорожно-транспортном происшествии не признал.

Причиненный работодателю ООО «Агро-Авто» при исполнении трудовых обязанностей ущерб ответчик А. не возместил, подписать соглашение о добровольном возмещении ущерба отказался.

Таким образом, не смотря на заключение с ответчиком А. договора о полной материальной ответственности, материальная ответственность А. ограничена в силу требований закона и не может превышать среднего месячного заработка ответчика.

При таких обстоятельствах исковые требования к А. подлежат частичному удовлетворению, исковые требования к соответчику АО «Ачинское ДРСУ» удовлетворению не подлежат.

Суд решил взыскать с А. в пользу ООО «Агро-Авто» в возмещение ущерба 42 778 рублей 28 копеек, в возмещение судебных расходов по уплате государственной пошлины 608 рублей 44 копейки, а всего 43 386 (Сорок три тысячи триста восемьдесят шесть) рублей 72 копейки.

В удовлетворении исковых требований в оставшейся части, а также к Акционерному обществу «Ачинское дорожно-строительное управление» отказать.

Как показывает практика, в трудовых отношениях наиболее уязвимой стороной является работник, в связи с этим защита его интересов на законодательном уровне должна быть одной из приоритетных задач государства. Исходя из этого, решение о привлечении работника к материальной ответственности должно приниматься с учётом совокупности всех факторов, повлекших причинение ущерба.

### **2.3 Гражданско-правовая ответственность за правонарушения в сфере трудовых отношений**

Основанием для наступления гражданско-правовой ответственности

согласно ст. 419 ТК РФ может стать нарушение норм трудового законодательства.

Примеры ситуаций, в которых может возникнуть гражданско-правовая ответственность в сфере трудовых отношений.

Невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей работником, таких как несвоевременное или неполное исполнение работником своих трудовых функций, нарушение правил внутреннего трудового распорядка и другие аналогичные случаи.

Нарушение прав работника, таких как непредоставление оплаты труда, задержки в выплате заработной платы, нарушение условий труда, дискриминация и другие нарушения трудовых прав, которые могут привести к гражданско-правовой ответственности работодателя.

Нанесение вреда здоровью или имуществу работника в результате ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей работодателем или иными лицами, связанными с трудовыми отношениями.

Гражданско-правовая ответственность может предусматривать различные меры воздействия, такие как возмещение ущерба, компенсация морального вреда, штрафы, иные денежные санкции или иные меры восстановления нарушенных прав.

Важно отметить, что гражданско-правовая ответственность в сфере трудовых отношений является дополнительным механизмом защиты прав работников и поддержания правопорядка в трудовых отношениях.

«Приведем пример из судебной практики. Щ. обратилась в суд с иском к ООО «ВИТКОМ» об установлении факта трудовых отношений, об обязанности внести в трудовую книжку записи о приеме и увольнении с работы по собственному желанию, взыскании компенсации за задержку выдачи трудовой книжки, компенсации морального вреда, обязанности подать сведения в УПФР о трудовом стаже и уплатить взносы, ссылаясь на то, что она на основании трудового договора работала в ООО «ВИТКОМ» в должности продавца, установлен был размер заработной платы – 14 250 рублей в месяц»

[37].

В последующем размер заработной платы был увеличен. Щ. написала заявление об увольнении и была уволена без отработки, при этом трудовая книжка ей вручена не была, а также не были выплачены положенные отпускные. Щ. обратилась в пенсионный фонд за получением сведений о состоянии индивидуального счета застрахованного лица.

Из представленных сведений пенсионного органа узнала, что она уволена с ООО «ВИТКОМ» намного ранее, после чего сведения не подавались и страховые взносы не уплачивались. В связи с этим, просит установить факт трудовых отношений между ООО «ВИТКОМ» и Щ. в период с 2018 по 2021 годы; обязать ООО «ВИТКОМ» внести в трудовую книжку записи о приеме и увольнении с работы по собственному желанию; взыскать с ООО «ВИТКОМ» компенсацию за задержку выдачи трудовой книжки; взыскать с ООО «ВИТКОМ» компенсацию морального вреда; взыскать компенсацию за неиспользованный отпуск; обязать ООО «ВИТКОМ» подать сведения в пенсионный фонд РФ о трудовом стаже Щ. и уплатить взносы в пенсионный фонд, фонд социального страхования и налог на доходы физических лиц за указанный период.

Заслушав представителя истца, исследовав материалы дела, суд приходит к следующим выводам. Судом установлено и следует из материалов дела, что согласно записям в трудовой книжке Щ. с 2018 по 2021 работала в должности продавца в ООО «ВИТКОМ» на основании трудового договора.

Из пояснений истца в судебном заседании установлено, что фактически в данной организации она работала с 2015 года, официально с 2018 года. Заработная плата изначально была в размере 14 250 рублей, затем 18 300 рублей. При увольнении трудовая книжка не была вручена, трудовую книжку отдали после обращения ею в суд с иском.

Запись об увольнении истца по собственному желанию внесена не своевременно, что является нарушением прав истца и подлежит

восстановлению. Судом установлен факт трудовых отношений между истцом и ответчиком, сложившихся на основании трудового договора, следовательно, требования о взыскании компенсации за задержку выдачи трудовой книжки и компенсации за неиспользованный отпуск за период с 2018 по 2020 годы правомерны.

Анализируя справки 2-НДФЛ за указанный период суд приходит к выводу, что официально истцу отпуск не предоставлялся, поскольку в противном случае, размер денежных средств за отпуск отражен был в справках о доходах.

Ответчик не представил доказательств использования истцом отпуска. За период работы Щ. в организации ответчика ей подлежал предоставлению оплачиваемый отпуск исходя из ежегодного оплачиваемого отпуска 30 календарных дней. Определяя размер компенсации морального вреда истцу, суд учитывает конкретные обстоятельства дела, индивидуальные особенности истца, сроки и размер невыплаченной суммы, считая разумной и справедливой определить компенсацию в размере 5 000 рублей.

Кроме этого, требования в части возложения обязанности подать сведения в УПФР о трудовом стаже Щ. с 2020 по 2021 и по уплате взносов в пенсионный фонд, фонд социального страхования за указанный период подлежат удовлетворению.

Суд решил иски требования Щ. удовлетворить частично.

Установить факт трудовых отношений между Щербаковой Е. В. и ООО «ВИТКОМ» с 2018 по 2021. Обязать ООО «ВИТКОМ» внести в трудовую книжку Щ. запись об увольнении. Взыскать с ООО «ВИТКОМ» в пользу Щ. компенсацию за задержку выдачи трудовой книжки, компенсацию за неиспользованный отпуск, компенсацию морального вреда. Обязать ООО «ВИТКОМ» подать сведения в УПФР о трудовом стаже Щ., произвести начисления и уплатить страховые взносы в пенсионный фонд РФ и Фонд обязательного страхования. В остальной части иска отказать.

В рассматриваемой категории дел истцами являются работники,

которые защищают свои права, свободы и законные интересы путем подачи в суд исковых заявлений лично или другими лицами, имеющими на это право. В указанных делах в большинстве случаев ответчиками выступают работодатели, независимо от статуса: как юридические, так и физические лица.

В таких делах в качестве ответчиков не могут быть привлечены должностные лица организаций. Законодатель в этом случае придерживается единого подхода к гражданским и трудовым правоотношениям (ст. 1068 ГК РФ), в соответствии с которым юридическое лицо обязано возместить вред, причиненный его работником при исполнении трудовых обязанностей.

Судебная защита признана одним из главных способов защиты трудовых прав и свобод (ст.352 ТК РФ), это положение является безупречным с точки зрения теории права.

Трудовые отношения в рамках трудового договора не препятствуют одновременному существованию гражданско-правовых отношений для работников, которые исполняют функции исполнительного органа акционерного общества. Иногда ставится под сомнение судами и правовая природа дополнительных соглашений заключаемых как приложение к трудовому договору. Такие соглашения признаются недействительными. В связи с чем обращается внимание на обстоятельство, что в трудовом законодательстве вообще не установлен механизм признания трудового договора или его части незаключенным или недействительным. То же самое касается и дополнительных соглашений к трудовому договору, потому что в соответствии с ч. 3 ст. 57 ТК РФ соглашение сторон, заключаемое в письменной форме, является неотъемлемой частью трудового договора.

«Причем в трудовом законодательстве в отличие от гражданского законодательства отсутствует понятие недействительности трудового договора» [34, с. 92]. Обусловлено это тем, что трудовые договоры представляют собой особый вид договоров. Их объектом является выполнение трудовой функции, то есть работы в определенной должности,

по определенной специальности и т.п. Обязательным условием является подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка.

По этому поводу существует мнение, что одним из способов устранения пробела в трудовом законодательстве является внедрение в раздел «Общие положения» ТК РФ дополнительной статьи. В ней должны быть предусмотрены основания и границы по применению гражданского законодательства к трудовым отношениям в порядке межотраслевой аналогии. Однако аналогия по правилам трудового законодательства до настоящего времени так и не применяется.

Трудовое право имеет свою специфику и направлено на защиту прав работников и обеспечение социально-правовых стандартов на рабочем месте. Однако, иногда правовые нормы других отраслей права, таких как налоговое право, бухгалтерское право, экологическое право и другие, могут создавать препятствия для выполнения социально-правовых стандартов в трудовом праве.

Например, нормы налогового права могут оказывать влияние на размер заработной платы работника или налогооблагаемые льготы, что может отразиться на социальных гарантиях и условиях труда работников. Бухгалтерские нормы могут повлиять на учет рабочего времени, отпусков и других аспектов трудовых отношений. Нормы экологического права могут оказывать влияние на условия труда в отдельных отраслях промышленности.

Поэтому важно находить баланс между различными отраслями права, чтобы не создавать преград для выполнения социально-правовых стандартов в трудовом праве. Это может быть достигнуто через согласование и координацию между различными органами государственной власти, работодателями, профсоюзами и другими заинтересованными сторонами, а также внедрением комплексного подхода при разработке и применении правовых норм.

Таким образом, необходимо учитывать взаимосвязь между трудовым правом и другими отраслями права, чтобы избежать создания преград для

выполнения социально-правовых стандартов, особенно в трудовом праве, и обеспечивать сбалансированное регулирование трудовых отношений.

Таким образом, гражданско-правовая ответственность является одним из видов юридической ответственности за нарушение правил и норм, установленных гражданским законодательством. В контексте трудовых отношений она может возникать в случае нарушения трудовых прав и обязанностей сторонами трудового договора - работником или работодателем.

Гражданско-правовая ответственность в сфере трудовых отношений может иметь различные формы и основываться на различных нормах гражданского законодательства, таких как гражданский кодекс, трудовой кодекс, законы о защите прав работников и другие соответствующие законы и нормативные акты.

Фундаментальным институтом трудового права и трудового законодательства является материальная ответственность.

В ТК РФ включены три основания материальной ответственности работодателя перед работником:

- обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ);
- материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ);
- материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК).

Во всех случаях, когда работодатель незаконно лишил работника возможности трудиться, он должен возместить ему средний заработок. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- «незаконного отстранения работника от работы. Под отстранением от работы понимают временную приостановку или недопущение к

работе работника по распоряжению работодателя. Отстранение от работы считается незаконным, если оно произведено с нарушением установленных законодательством требований (по основаниям, срокам, процедуре);

- незаконного увольнения работника. Незаконным будет увольнение не по основаниям, установленным в ТК РФ и других федеральных законах, либо с нарушением порядка увольнения;
- незаконного перевода на другую работу» [44];
- в случае отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе. Решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного, незаконно переведенного на другую работу подлежит немедленному исполнению (ст. 396 ТК РФ). Предписание государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе обязательно для исполнения работодателем (ст. 373 ТК РФ);
- «в случае задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника» [44].

Приведем пример. Истец действия ответчика по его (истца) увольнению считает незаконными, увольнение произведено с нарушением требований трудового законодательства. Он, как специалист 1 класса, а также как работник, получивший производственную травму, имеет преимущественное право на оставление на работе. Кроме того, в период сокращения ответчиком на работу были приняты два сотрудника, тогда как было сообщено об отсутствии вакантных мест. Ему причинены нравственные страдания, он остался без работы, ему пришлось принимать меру к поиску

новой работы, что в его возрасте просто невозможно, он обучает дочь в институте, обучение платное. Его увольнение привело к лишению возможности поддерживать прежний уровень жизни, так как был лишен заработка. Переживания по данному поводу приводили к головным болям, повышению артериального давления. Представитель истца искимые требования с учетом их изменения поддержала, других изменений, дополнений не имела, просила искимые требования удовлетворить.

Общее количество сокращаемых работников составляло 1061 единицы, о чем подана информация о массовом высвобождении работников в КГКУ «Центр занятости населения. Таким образом, согласно приказу, конкурсного управляющего Ф, МУП подлежало полной ликвидации, в силу чего трудовой договор со всеми уволенными работниками подлежал расторжению не по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а по п.1. ч.1. ст. 81 ТК РФ, по ликвидации предприятия. В нарушение данного приказа исполнительный директор издал приказ и ввел в действие новое штатное расписание для водителей автобуса на регулярных городских маршрутах и кондукторов. При издании данного приказа Ф. превысил предоставленные ему полномочия, которые определены доверенностью, согласно которой права исполнительного директора носят конкретный характер и связаны с подписанием гражданско-правовых договоров, авансовых отчетов, расходных ордеров, трудовых договоров и соглашений к ним, приказов по личному составу (прием, увольнение, перемещение), предоставлением ежегодных отпусков, документов о трудовой деятельности, договоров о полной материальной ответственности, переписки с организациями по кадровой работе, справок по форме 2-НДФЛ, справок для листков нетрудоспособности. Правом на утверждение нового штатного расписания и проведением мероприятий по сокращению штата и численности работников исполнительный директор не обладает. В доверенности исполнительного директора эти полномочия не оговорены, что влечет за собой недействительность приказа и аналогичных приказов,

связанных с внесением изменений в штатное расписание, как изданные неуполномоченным лицом.

Определение кандидатур работников, подлежащих увольнению, осуществлялось на основании докладной записки начальника отряда, в которой указано о необходимости сокращения 3-х водителей, для чего предлагалось рассмотреть кандидатуры 13 водителей с низкой производительностью труда, имеющих дисциплинарные взыскания. В числе этих работников указан водитель Ф.

Преимущественное право работников определялось только по одному критерию: количеству иждивенцев и возрасту детей, что указано в протоколе. Другие критерии, установленные ст. 179 ТК РФ, комиссией не рассматривались. Таким образом, комиссия не рассматривала квалификацию работников, не оценивала их преимущественное право по всем критериям, предусмотренным ст. 179 ТК РФ, не проводило сравнительный анализ уровня квалификации работников. На указанной комиссии кандидатура водителя Ф. не рассматривалась и не оценивалась, в протоколе по нему отсутствует мотивированное заключение. Также протокол не содержит выводов членов комиссии о том, что Ф. подлежит увольнению по сокращению численности работников.

Кроме того, установлено, и не оспаривается представителями ответчика, в период сокращения численности работников, на работу были приняты иные работники, что подтверждало наличие вакантных мест на предприятии. На основании вышеизложенного суд считает увольнение Ф. произведено с нарушением требований закона, нарушен порядок его увольнения. Судом постановлено восстановить истца на работе, взыскать с МУП средний заработок за время вынужденного прогула.

Работодатель возмещает работнику материальный ущерб в размере среднего заработка работника за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (ч.

2 ст. 394 ТК РФ).

Согласно п. 60 и 61 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", неполученным считается заработок за весь период времени до восстановления работника на прежней работе или обеспечения работодателем возможности приступить к ней, а также заработок за период времени до фактической выдачи трудовой книжки или внесения правильной формулировки причины увольнения на основании решения суда.

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. При этом размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба.

«При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре, т.е. путем передачи работнику имущества, аналогичного утраченному, или исправления испорченного имущества» [35, с. 116].

Заявление работника с требованием возместить ущерб направляется работодателю, который обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в 10-дневный срок со дня его поступления.

При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

Порядок наступления материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, полагающихся работнику, предполагает, согласно ст. 236 ТК РФ, что работодатель выплачивает полагающиеся работнику выплаты с начисленными процентами в случаях:

- невыплаты заработной платы;
- неоплаты отпуска;
- неосуществления выплат при увольнении.

«Работодатель обязан выплатить задержанные суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки. Под ключевой ставкой понимается процентная ставка по основным операциям Банка России по регулированию ликвидности банковского сектора. В соответствии с информационным сообщением Банка России от 24.07.2020 года, ставка рефинансирования Банка России установлена в размере 4,25 % годовых» [44].

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов (п. 55 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"). Срок задержки исчисляется, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета (выплаты всей суммы) включительно.

Согласно ст. 233 ТК РФ, материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия). Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Обратимся к анализу судебной практики. Как установлено в судебном заседании, Ф. был заключен трудовой Договор с ООО «Эталон-Сервис», в лице генерального директора Ф. о нижеследующем: истец принимается на работу в ООО «Эталон-Сервис» на должность водителя служебного автомобиля, принадлежащего Следственному управлению Следственного комитета России, договор является срочным и заключается на срок, работник принимается на работу с целью исполнения государственного контракта,

сроки которого ограничены.

Истцом с ООО «Эталон-Сервис» к трудовому договору от дата заключено дополнительное соглашение о нижеследующем: п.1.3. трудового договора изложить в следующей редакции: трудовой договор является срочным и продляется на определенный срок. Работник принимается с целью исполнения государственного контракта. Истец исполнял обязанности водителя в Чугуевском следственном отделении Следственного управления Следственного комитета России. Истец указал, что о предстоящем увольнении не был заблаговременно предупрежден, обоснованно полагал, что срок действия заключенного трудового договора оканчивается указанной в трудовом договоре датой, расчет заработной платы не получен, кроме того, ему причинены нравственные страдания.

«Судом было указано, что исковые требования о восстановлении истца в должности водителя ООО «Эталон-Сервис» не подлежат удовлетворению, поскольку истек к моменту рассмотрения дела в суде срок контракта. Между тем, суд признает увольнение незаконным и изменяет дату увольнения истца. Также суд, учитывая незаконное лишение истца права на труд, полагает, помимо взыскания заработной платы за время вынужденного прогула, также соразмерным определить сумму компенсации морального вреда в размере 10000 руб.» [39].

Приведем пример спора в связи с удержанием работодателем выплат, причитающихся работнику. Так, Гладких М.В. обратился в суд к ФГБОУ ВО о взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, указав, что Гладких М.В. работал в ФГБОУ ВО в должности начальника отдела недвижимого имущества. Приказом ему была предоставлена часть ежегодного отпуска в количестве 19 календарных дней. Однако на основании другого приказа истец был отозван из отпуска. Этим же приказом финансово-экономическому управлению было указано на производство перерасчета и удержание 14 календарных дней авансом предоставленного

ежегодного отпуска. Таким образом, за ноябрь 2019 года Гладких М.В. было отработано 17 рабочих дней из 20. Гладких М.В. был ознакомлен с приказом, был согласен на отзыв из отпуска, но без перерасчёта заработной платы. Согласие на удержание денежных средств Гладких М.В. не давал. Сумма невыплаченной заработной платы составляет 29 318 руб. 65 коп. В ходе проведенной проверки Государственной инспекцией труда в Приморском крае, установлено, что исходя из ст.137 ТК РФ удержать из заработной платы работника без его согласия сумм излишне выплаченных отпускных, образовавшейся в связи с отзывом работника невозможно.

В ходе рассмотрения дела, суду ответчиком было дано пояснение, что истец был отозван из отпуска с его согласия, и ему был сделан перерасчет, согласно бухгалтерской методике, который является правомерным, поскольку на основании заявления Гладких М.В. ему был представлен отпуск на 19 календарных дней. Таким образом, истец находился в оплачиваемом отпуске всего 5 календарных дней. При отзыве работника из отпуска производится перерасчет отпускных, поскольку впоследствии средний заработок для начисления отпускных будет рассчитан исходя из нового расчетного периода. Отпуск за 5 календарных дней в сумме 12 035 85 копеек. Заработная плата за 17 рабочих дней 60 321 рубль 01 коп. Таким образом, все, что полагалось истцу, было ему выплачено, какая-либо задолженность у работодателя отсутствует, моральный вред истцу не причинен, действия работодателя законны. Просят суд в удовлетворении требований отказать в полном объеме.

Суд установил, что в соответствии пунктом 10 договора истцу был установлен должностной оклад в размере 10 751 руб. В соответствии с п.10.1 дополнительного соглашения к договору должностной оклад составил 11 662 руб. Как следует из пункта 10 договора, помимо должностного оклада предусмотрены выплаты (доплаты) компенсационного характера, а именно: районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных

районах Дальнего Востока. Кроме того, Университет, может устанавливать работнику выплаты (доплаты) стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований. Также, в целях поощрения, работнику могут выплачиваться премии по представлению руководителя.

Дополнительным соглашением Гладких М.В. изменен раздел 10 трудового договора «Условия оплаты труда», в сторону увеличения.

С должностной инструкцией начальника отдела недвижимого имущества ФГБОУ ВО истец Гладких М.В. был ознакомлен, что подтверждается его подписью.

Из материалов дела следует, судом установлено и не оспаривалось сторонами, что оплата отпускных была произведена истцу в сумме 39 790,23 руб. (8 556,54 руб.+31233,69 руб.). Согласно служебной записке проректора по управлению имущественным комплексом и капитальному строительству Веденеева М.С. на имя ректора ФГБОУ ВО (МГУ им. адм. Г.И. Невельского), в связи с проведением комиссией Росморречфлота в МГУ им. адм. Г.И. Невельского внепланового выездного комплексного внутреннего аудита финансово-хозяйственной деятельности просит отозвать из отпуска Гладких М.В. (согласие имеется). Из данной служебной записки также следует, что Гладких М.В. согласен на отзыв из отпуска без перерасчета заработной платы. Приказом ректора Гладких М.В. был отозван из отпуска, в связи с производственной необходимостью, также указано финансово-экономическому управлению произвести перерасчет и удержать за 14 к/дней авансом предоставленного ежегодного отпуска. Неиспользованные 14 к/дней отпуска перенести на более поздний срок. Также имеется отметка, что с данным приказом Гладких М.В. ознакомлен, с данным приказом не согласен.

Из материалов дела следует, что Гладких М.В. обратился в ФГБОУ ВО с претензией, полагает, что действия работодателя не соответствуют действующему трудовому законодательству РФ. Просит в течение 3 рабочих дней с момента поступления настоящей претензии выплатить удержанную

заработную плату за 14 дней неиспользованного отпуска.

Согласно ответу на претензию, за ноябрь 2019 года Гладких М.В. была начислена заработная плата за 17 рабочих дней в сумме 60321,01 руб., и отпускные в количестве 5 календарных дней в сумме 12 035,85 руб. Итого начислено за ноябрь - 72 356,86 руб. Удержано НДФЛ-9 406 руб. К выплате- 62 950,86 руб. С учетом ранее полученных сумм, полагается перечислить остаток невыплаченной зарплаты в размере 14 413,63 руб. Указанная сумма была перечислена. Таким образом, задолженности университета перед Гладких М.В. нет.

Суд оценил обстоятельства дела таким образом, что в нарушение ст.56 ГПК РФ, стороной ответчика суду не было представлено доказательств наличия обстоятельств, указанных в ст.137 ТК РФ, являющихся основанием для удержания с работника за 14 календарных дней авансом предоставленного ежегодного отпуска. Осуществленные за ноябрь 2019 года Гладких М.В. выплаты заработной платы за 17 рабочих дней в сумме 60 321,01 руб., и отпускные в количестве 5 календарных дней в сумме 12 035,85 руб. Итого начислено за ноябрь - 72 356,86 руб. Удержано НДФЛ-9 406 руб. К выплате- 62 950,86 руб., не согласуются с ранее выплаченными истцу за ноябрь 2019 года отпускными, в соответствии со ст.136 ТК РФ

В связи с чем, удержания с работника за 14 календарных дней авансом предоставленного ежегодного отпуска являются незаконными и необоснованными, произведенными без согласия работника Гладких М.В.

«Согласно справке о среднедневном заработке, у Гладких М.В. составляет 2 407,17 руб. Согласно расчету истца, с учетом начисленной работодателем заработной платы в размере 52 479 руб. 28 коп. за вычетом НДФЛ., за ноябрь 2019 года Гладких М.В. была выплачена заработная плата в размере 8 747 руб., 14 413 руб. 63 коп. Таким образом, сумма невыплаченной заработной платы составляет 52 479,28 руб. - (8 747+ 14 413,63) = 29 318 руб. 65 коп. Суд признает указанный расчет верным и

поддерживает иски требования истца» [39].

Согласно ст. 237 ТК РФ, в случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Понятие морального вреда не содержится в трудовом законодательстве, поэтому для его уяснения необходимо обратиться к Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда». Приведем пример взыскания судом компенсации морального вреда с работодателя. Так, истец, при обращении в суд, указал, что он работал у ответчика по его инициативе трудовой договор между сторонами расторгнут, однако ответчик не произвел с ним окончательного расчета. Расчет с ним произведен спустя 50 дней после увольнения. Ответчик не выполнил положения ст. 236 ТК РФ. Указывает, что общая сумма долга составляет 9561,20 руб. Он обратился к директору общества с заявлением о расследовании несчастного случая на производстве, ему было отказано в расследовании несчастного случая. Просит суд признать, что ответчик – работодатель нарушил его право на своевременное получение расчета при увольнении, нарушил его право на получение денежной компенсации за нарушение срока выплаты при увольнении, право на получение в письменной форме извещение о выплате заработной платы, право на расследование несчастного случая на производстве. Также истец просил взыскать компенсацию морального вреда в сумме 150000 руб., которое выразилось в том, что с ним не произведен расчет в день увольнения, по его заявлению не произведено расследование несчастного случая на производстве, своевременно не получал извещения о выплате заработной платы.

В судебном заседании представитель ответчика с требованиями согласился частично, просил суд взыскать 500 руб. в качестве компенсации

морального вреда, указав, что истец не обосновал заявленную сумму, ограничившись ссылкой на ухудшение состояния здоровья, душевные волнения и переживания. Больничный лист, предъявленный истцом, открыт спустя более 4 месяца после окончательного расчета. Суду также пояснил, что истцу перечислены денежные средства в качестве денежной компенсации за задержку выплаты окончательного расчета.

Суд указал, при рассмотрении материалов дела, что ответчиком не опровергнут довод истца о том, что окончательный расчет не был произведен с истцом в день увольнения, представив расчет компенсации за задержку заработной платы.

«В судебном заседании представителем ответчика не представлены суду доказательства, свидетельствующие об извещении истца о составных частях заработной платы. Довод о том, что расчетные листки находятся в бухгалтерии предприятия, каждый работник может их получить, не подтвержден. Судом было принято решение взыскать с ООО «Партнер-Групп ДВ» в пользу Ф. компенсацию морального вреда в размере 7000 руб.» [39]. Компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Анализ практики привлечения работодателя к материальной ответственности перед работником, показал, что судебные споры данной категории достаточно распространены. Судами тщательно анализируются обстоятельства по каждому делу, им дается правовая оценка. С учетом трудового законодательства, а также разъяснений Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", принимается решение.

Также назовем проблему, которую удалось выявить при анализе

судебной практики.

Проблемой является поведение работодателя, когда после восстановления работника после признания вынужденного с его стороны прогула, работодатель не допускает его на работу. Обратимся к примеру судебной практики. Так, истец указал, при обращении в суд, что он был восстановлен на работе, однако при неоднократных посещениях с целью восстановления на работе и с целью предоставить листки временной нетрудоспособности для оплаты, не был фактически допущен на работу (не имеет возможности пользоваться необходимой служебной документацией и служебным оборудованием в служебном помещении, так как рабочий кабинет не доступен, сменены дверные замки, не возвращена служебная сим-карта, не выписан пропуск), не был восстановлен в правах имеющихся до увольнения. Его должность в обособленном подразделении не восстановлена, не начисляется и не выплачивается заработная плата, не оплачиваются листки временной нетрудоспособности, не начисляется и не предоставляется ежегодный отпуск, не заведена и не ведется трудовая книжка, не доставляются расчетные листы, а также запрашиваемые им справки НДФЛ, заверенная копия трудовой книжки, справка о задолженности предприятия по заработной плате и справка с имеющимися днями отпуска.

Ответчик, работодатель, указал суду, что истец, будучи восстановлен по решению суда на работе, к выполнению рабочих функций не приступает, на рабочее место не является. Приказ о восстановлении на работе, извещения о необходимости приступить к выполнению работы, истцу направлялись посредством почтовой связи. Кроме того, истцу достоверно было известно о наличии решения суда о восстановлении его на работе, однако к выполнению трудовых обязанностей не приступил.

Вины работодателя в том, что истец не приступает к выполнению своих трудовых обязанностей, не установлено.

Истец имел и имеет реальную возможность выйти на работу после его восстановления, вина в действиях ответчика по невыходу истца на работу

судом не установлена, отсутствует, задержка с восстановлением истца на работу ответчиком не допущена. В этом случае средний заработок за задержку исполнения решения суда, как указано истцом, последнему не полагается.

Истец не выходит на работу по своей инициативе, действующим законодательством не предусматривается возможность вынужденного прогула по вине работника. В таком случае можно рассматривать ситуацию прогула, но по уважительной причине, при предоставлении таких доказательств.

Ответчик просит обязать Ф. явиться на свое рабочее место, представить работнику, ответственному за кадровое сопровождение работников документы, подтверждающие уважительную причину отсутствия на работе за весь период с момента восстановления на работе по дате фактического преступления к своим должностным обязанностям, а также признать прогулами, не подлежащими оплате дни неявки на работу.

«Суд не правомочен в данном случае возлагать обязанность на работника выйти на работу. В случае злоупотребления работником права, связанного с невыходом на работу после его восстановления на работе, у работодателя возникает право уволить работника за прогулы, но при отсутствии доказательств, подтверждающих уважительные причины невыхода на работу» [38].

Таким образом, обобщая вышеизложенное, необходимо подчеркнуть, что разработка общей части института материальной ответственности имеет значение не только для дальнейшего совершенствования юридическо-технических характеристик отрасли, но и для усиления защитных функций трудового законодательства РФ.

Применительно к правовой регламентации института материальной ответственности работодателя перед работником, одним из наиболее значимых в прикладном аспекте является предупреждение совершения работодателем аналогичных неправомерных правонарушений.

Направленность института материальной ответственности работодателя считаем востребованной, она выражается в пресечении и недопущении повторного неправомерного поведения со стороны работодателя.

В целом, считаем правовую регламентацию материальной ответственности достаточно эффективной. Отдельные моменты, требующие своего совершенствования, касаются терминологии статей, объяснения оценочных слов либо решения вопроса о формировании единообразной правоприменительной практики. Как, например, об этом можно вести речь применительно к вопросу о том, что подлежит взысканию с работодателя в порядке возмещения материального ущерба - убытки работника или причиненный ему прямой действительный ущерб.

Также отметим, что спецификой рассмотрения трудовых споров в рассматриваемой сфере правоотношений является необходимость установления судом, в чем именно выразились неправомерные действия либо бездействия работодателя, каким образом выполнение трудовых функций работодателя оказало воздействие на возникновение материального ущерба для работника.

#### **2.4 Административная ответственность сторон за правонарушения в сфере трудовых отношений**

Среди мер государственного принуждения административная ответственность занимает особое место, так как играет одну из главных ролей в обеспечении общественного порядка.

«Административная ответственность работодателя за нарушение норм трудового законодательства, в большинстве случаев, определена ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ)» [26], так как наибольшее распространение получили правонарушения, предусмотренные данной статьей.

«Рассмотрим пример из практики. Постановлением главного

государственного инспектора труда Ярославской области о назначении административного наказания, Общество с ограниченной ответственностью (ООО) «Газпром трансгаз Ухта» признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ), ему назначено наказание в виде административного штрафа в размере 33 000 руб.» [42].

Защитником ООО «Газпром трансгаз Ухта» по доверенности А. подана жалоба на указанные постановление и решение судьи районного суда. В жалобе ставится вопрос об отмене указанных актов и прекращении производства по делу об административном правонарушении. Доводы жалобы сводятся к отсутствию события и состава административного правонарушения, указывается на наличие индивидуального трудового спора, оспаривается оценка имеющихся в деле доказательств.

Заслушав защитника, изучив материалы дела, доводы жалобы, прихожу к следующим выводам.

Совершение ООО «Газпром трансгаз Ухта» административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ, подтверждается собранными по делу доказательствами, в том числе: протоколом, Актом документальной проверки, трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору, копиями из журнала распоряжений ГКС.

Имеющиеся в деле доказательства отвечают требованиям относимости, допустимости и достоверности, а в целом являются достаточными для вывода о доказанности вины ООО «Газпром трансгаз Ухта» в совершении вмененного правонарушения. Должностным лицом, вынесшим постановление, и судьей районного суда всем доказательствам дана правильная оценка по правилам ст. 26.11 КоАП РФ. Оснований для иной оценки доказательств не усматривается.

Суд решил постановление главного государственного инспектора труда

Ярославской области о назначении административного наказания, решение судьи Переславского районного суда Ярославской области года, принятые по делу об административном правонарушении, предусмотренном частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, в отношении Общества с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Ухта» оставить без изменения, а жалобу защитника ООО «Газпром трансгаз Ухта» по доверенности А. – без удовлетворения.

Также в качестве примера рассмотрим решение суда, где одной из сторон является Управление Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии.

«Как следует из материалов дела, на основании распоряжения врио руководителя Государственной инспекции труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе была проведена внеплановая документарная проверка соблюдения Управлением Росреестра по Архангельской области и НАО, в том числе трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, в ходе которой было выявлено, что работнику Управлением Росреестра по Архангельской области и НАО Котласского муниципального отдела ИАА за март 2019 года при полной выработке нормы часов (159 ч.), в нарушение ст.ст. 133, 315-317 Трудового кодекса РФ и Постановления Конституционного суда РФ от 07 декабря 2017 года № 38-П, работодателем начислена заработная плата в размере 15 319 рублей, что ниже Минимального размера оплаты труда» [39].

По итогам проверки уполномоченным должностным лицом Государственной инспекции труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе в отношении Управления Росреестра по Архангельской области и НАО был составлен протокол об административном правонарушении, предусмотренном ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, и вынесено обжалуемое постановление.

Как следует из исследованных в судебном заседании материалов, по результатам проведенной проверки главным государственным инспектором

труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе составлен акт, в котором отражены выявленные нарушения, и в адрес руководителя Управления Росреестра по Архангельской области и НАО вынесено предписание, которым вменена обязанность пересчитать заработную плату ИАА за март 2019 года до размера МРОТ и выплатить разницу с уплатой денежной компенсации.

Суд решил жалобу защитника Управления Росреестра по Архангельской области и НАО удовлетворить частично.

Постановление главного государственного инспектора в Архангельской области и Ненецком автономном округе о назначении административного наказания отменить, дело об административном правонарушении, предусмотренном ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, в отношении Управления Росреестра по Архангельской области и НАО вернуть на новое рассмотрение в Государственную инспекцию труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе.

В судебной практике Управление Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по Самарской области за последние пять лет в качестве одной из сторон трудового спора не представлено.

Пункт 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23 декабря 2021 г. № 45 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» дает разъяснения относительно того, что же понимается под ненадлежащим оформлением трудового договора.

«Однако при оформлении договора в письменном варианте могут быть ситуации, когда в тексте обнаруживаются технические ошибки, опечатки» [34, с. 92].

Так, например, отсутствует подпись работника о получении второго

экземпляра договора на экземпляре, который должен храниться у работодателя. Хотя данное правонарушение не наносит существенного ущерба сложившимся отношениям, но за его совершение работодателю грозит привлечение к административной ответственности, предусмотренной ст. 5.27 КоАП РФ.

Даже если в трудовом договоре недостаточно обязательной информации, это не делает его недействительным. В трудовой договор можно внести недостающие сведения даже тогда, когда он уже подписан обеими сторонами, зарегистрирован и вступил в законную силу.

Продолжительный период времени наблюдалась тенденция по усилению мер ответственности работодателей за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Президент России В.В. Путин 14 июля 2022 г. подписал закон, смягчающий административную ответственность для предпринимателей за некоторые правонарушения. Таким образом, происходит послабления при назначении наказания за правонарушения, выявленные по результатам госконтроля. Закон вносит изменения в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. Если правонарушение зафиксировано впервые, штраф заменяют предупреждением (ст. 3.4 КоАП РФ). То есть, если в ходе контрольных мероприятий было выявлено нарушение, и оно совершено впервые, то штраф будет заменен на предупреждение.

Таким образом, работодателю, который впервые совершил административное правонарушение по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ вынесут предупреждение, поскольку и нарушение совершено впервые, статья не предусматривает такого вида наказания как предупреждение и нарушение не связано с причинением вреда жизни и здоровью.

Надеемся, что смягчение административной ответственности для работодателей не нанесет значительного ущерба работнику, так как работодатели должны понимать, что, совершая противоправные действия,

они тем самым наносят ущерб обществу в целом.

Несмотря на то, что государством уже смягчена ответственность, можно согласиться с мнением Терентьева Р.В. и «...разделить ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ на две части, предусматривающие разные санкции за не заключение трудового договора и несоблюдение требований к условиям трудового договора, как несоизмерным по общественной опасности деяния» [31, с. 67].

Первая часть - это уклонение от оформления или заключение гражданско- правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем; вторая часть - ненадлежащее оформление трудового договора.

Также во вторую часть добавить такую санкцию, как предупреждение. Ведь предупреждение не будет нести явных негативных последствий для работодателя. Данное изменение позволит устанавливать административное наказание соразмерное совершенному правонарушению.

Таким образом, данные меры будут способствовать совершенствованию практики применения мер административной ответственности за нарушение трудового законодательства, а также повышению добросовестности со стороны работодателей в процессе применения норм законодательства о труде.

## **2.5 Уголовная ответственность за правонарушения в сфере трудовых отношений**

Среди основных видов ответственности в сфере трудовых отношений, наряду с дисциплинарной, материальной, административной и гражданско-правовой существует уголовная ответственность.

Она действует в отношении наиболее общественно опасных правонарушений в сфере труда.

Рассмотрим пример из судебной практики.

«П. состоял в должности начальника участка в обязанности которого, в том числе входило отвечать за охрану труда и технику безопасности при производстве работ на объекте, обеспечивать безопасные условия труда на каждом рабочем месте вверенного ему подразделения, в соответствии с нормами и правилами охраны труда, немедленно устранять обнаруженные нарушения требований безопасности, т.е. обязан соблюдать правила безопасности при производстве работ» [37].

08 апреля 2020г. в период времени с 08 часов 30 минут до 13 часов 00 минут, П. находясь на территории организации, действуя с преступной небрежностью, дал слесарю по ремонту 4 разряда К., указание нанести разметку на металлоконструкцию для объекта «Строительство высотной дымовой трубы для отвода выхлопных газов от участка № 2 и участка № 3 производства минеральных удобрений для установки промежуточной площадки. При этом, П. достоверно знал о наличии срезов ребер жесткости в узле сопряжения с балками-распорками, что является нарушением п.п.п.3,7.2, 8,9 «Правил по охране труда в строительстве», а также требований «Правил по охране труда при работе на высоте», т.е. допустил К. выполнять работы в нарушение проекта производства работ, полагая, что общественно-опасные последствия не наступят.

В тот же день, в период времени с 13 часов 30 минут до 14 часов 00 минут, К. исполняя указания П., приступил к выполнению работ по нанесению на металлоконструкцию разметки для установки промежуточной площадки на блоки № 3. При выполнении указанных работ, вследствие допущения нарушений правил безопасности при работе на объекте, произошло самопроизвольное складывание металлоконструкции.

В результате чего К. были причинены телесные повреждения в виде тупой сочетанной травмы тела, отчего последний скончался 08.04.2020. Данные телесные повреждения находятся в прямой причинной связи со смертью и квалифицируются как причинившие тяжкий вред здоровью

человека.

Согласно заключению судебной строительно-технической экспертизы, выявленные в действиях П. нарушения, т.е. несоответствие правил охраны труда и безопасного выполнения работ, находятся в прямой причинно-следственной связи с произошедшим несчастным случаем, поскольку выполнение работ по сборке металлоконструкции строго в соответствии с проектной документацией, а также допуск потерпевшего К. на проверенное и безопасное рабочее место, исключили бы обрушение металлоконструкции и травмирование потерпевшего К.

Подсудимый П. вину свою в объеме предъявленного обвинения признал полностью, поддержал ходатайство о рассмотрении дела в особом порядке, пояснив, что это ходатайство заявлено им добровольно, после консультаций с адвокатом, и он в полной мере осознает последствия заявленного ходатайства.

Суд квалифицирует действия подсудимого П. по ст.143 ч.2 УК РФ как нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности смерть человека.

Обстоятельствами, смягчающими наказание, в соответствии со ст.61 ч.2 УК РФ, суд признает наличие ребенка на иждивении у подсудимого.

Обстоятельств, отягчающих наказание, суд не находит.

При назначении наказания, суд, наряду со смягчающими обстоятельствами, также учитывает, что П. впервые привлекается к уголовной ответственности, в содеянном глубоко и чистосердечно раскаялся, характеризуется исключительно с положительной стороны, как по месту работы, так и по месту жительства, поэтому считает возможным назначить ему наказание без изоляции от общества, с применением ст.73 УК РФ, с учетом требований ст.62 ч. 5 УК РФ.

Учитывая фактические обстоятельства дела, у суда имеются основания для назначения П. дополнительное наказание в виде лишения

права заниматься деятельностью, связанной с контролем охраны техники безопасности и охраны труда.

Суд приговорил П. признать виновным и назначить наказание по ст.143 ч.2 УК РФ в виде 1 (одного) года 6 (шести) месяцев лишения свободы, с лишения права заниматься деятельностью, связанной с контролем правил техники безопасности и охраны труда на 1 (один) год 6 (шесть) месяцев.

На основании ст.73 УК РФ назначенное П. наказание в части основного, считать условным с испытательным сроком на 1 (один) год 6 (шесть) месяцев.

Обязать П. не менять место своего жительства без ведома уголовно-исполнительной инспекции.

«Вопросы реализации трудовых прав находятся в поле зрения российского законодателя. В качестве значимого нововведения в рассматриваемой сфере можно назвать корректировки, последовавшие в ч. 5 ст. 64 ТК РФ после принятия Федерального закона от 29.06.2015 № 200-ФЗ» [47]. Им предусмотрено требование от работодателя по представлению на основании письменного запроса лица сообщать ему причину, по которой ему было отказано в трудоустройстве, письменно и не позднее чем в течение 7 рабочих дней.

Как указывают исследователи, «обоснованным является отказ в приеме на работу, основанный на деловых качествах работника» [28, с. 286].

Законодательством предусмотрена уголовная ответственность работодателя за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение определенных категорий, к числу которых относятся отдельные социально уязвимые граждане в том числе, такая новая для нашего законодательства категория защищенных граждан, как лица предпенсионного возраста и пр.

«Общественная его опасность деяния, предусмотренного статьей 145 УК РФ, состоит в том, что оно посягает на триединую природу

конституционных прав: защиту материнства и детства, право на труд, равноправие граждан при главенстве первого» [27, с. 15].

Также имеет место быть важный проблемный момент, характеризующий недостатки и нестыковки норм двух федеральных законов, имеющих один предмет законодательного регулирования - трудовые права граждан, относящихся к отдельной категории, пользующихся государственной защитой.

Так, деяние по составу ст. 145 УК РФ рассматривается применительно к правам женщины, причем матери детей в возрасте до трех лет. Такая трактовка является ограничительной и не отвечает современному пониманию защиты права на труд, равноправия граждан независимо от пола и защиты материнства и детства.

В отличие от нее, ст. 264 ТК РФ уравнивает в правах не только матери, но также отцы и даже опекуны, воспитывающие несовершеннолетних, так как ситуации, когда дети до трех лет могут остаться без попечения матери, могут быть различными (смерть матери, лишение ее родительских прав и пр.).

Таким образом, норма УК РФ нуждается в корректировке в части определения круга потерпевших лиц.

«В целом же в литературе отмечается, что введение уголовной ответственности не привело на практике к укреплению гарантий для женщин при поступлении на работу. Данная норма УК РФ реально не применяется. Работодатель имеет в своем арсенале множество разных вариантов «обоснованного» отказа женщине в заключении трудового договора» [23, с. 19].

По мнению некоторых ученых, в контексте диспозиции ст. 145 УК РФ некорректно используется термин «мотив». Необоснованность термина «мотив подтверждается тем, что мотивом совершения преступления является не беременность женщины и не наличие малолетних детей, а стремление работодателя избежать экономических, организационно-технологических и

логистических затруднений, сопряженных с пребыванием сотрудницы в отпуске по беременности и родам либо отсутствием на работе в связи с уходом за ребенком.

Поэтому с точки зрения законодательной техники в диспозиции ст. 145 УК РФ необходимо отказаться от формулы «по мотивам» (как не соответствующей смыслу нормы), применив формулировку «...в связи с ее беременностью или наличием малолетних детей...».

Новеллой отечественного законодательства в рассматриваемой сфере можно по праву назвать норму ст. 144.1 УК РФ об уголовной ответственности за аналогичные деяния, совершенные в отношении лиц, достигших предпенсионного возраста.

Под таким возрастом планируется понимать возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости.

Как отмечается в пояснительной записке к документу, «цель предполагаемого нововведения – исключить опасность необоснованных отказов в приеме на работу, а также увольнений лиц, достигших предпенсионного возраста».

В целом, правильность решения законодателя о криминализации данного деяния покажет время, однако, со своей стороны хотелось бы отметить, что выглядит сложно объяснимым размещение данной нормы в статьях УК РФ.

В частности, как мы увидели, подобный запрет в отношении женщин содержится в ст. 145 УК РФ, тогда как ст. 144 УК РФ посвящена охране прав журналистов. Следовательно, более обоснованным нам видится закрепление рассматриваемой нормы под номером 145.2 УК РФ.

## Заключение

На основе анализа действующего трудового законодательства и практики его применения, с учетом поставленных целей, в работе были исследованы теоретические и практические проблемы, связанные с юридической ответственностью в трудовых отношениях.

В отечественной правовой науке юридическая ответственность рассматривается с позиции ряда подходов. Причинами этого служит ряд факторов. Во-первых, не существует легального определения понятия «юридическая ответственность» или даже определения любого из отраслевых видов ответственности. Во-вторых, понятие ответственности характеризуется полисемантической с точки зрения этимологического или языкового анализа понятия. Философская и обществоведческая литература также не содержит единого четкого понимания понятий «ответственность» и «социальная ответственность», которые дополнили бы исследования юридической ответственности. В-третьих, любое правовое явление может рассматриваться в рамках различных подходов к пониманию права, согласно каждого из которых юридическая ответственность также приобретает отличного толкования и определения. В-четвертых, юридическая ответственность неразрывно связана с моральной, политической, религиозной и другими видами ответственности, все они влияют друг на друга, существенно обогащают и дополняют содержание друг друга. Некоторые из этих видов могут пересекаться с содержанием и сущностью других, в частности по некоторым из признаков очень трудно разграничить политическую, моральную и юридическую ответственность. В-пятых, в юридической литературе отраслевые виды юридической ответственности могут существенно отличаться друг от друга, что ставит под сомнение возможность объединения их черт в пределах одного родового понятия.

Юридическую ответственность всегда рассматривали как негативную (государственно-принудительную, ретроспективную). Дискуссионным

является вопрос о другой форме реализации юридической ответственности - положительной (добровольной, перспективной).

Положительная и отрицательная юридическая ответственность - не два разных явления, а две стороны одного явления, две взаимоисключающие противоположности. Позитивная ответственность без отрицательной не смогла бы выполнять свои регулятивные функции, и имела бы формальный характер.

Правомерное поведение коррелирует именно с положительной (добровольной, инициативной, сознательной) юридической ответственностью, а не просто с законопослушной, то есть поведением соответствующем действующим законам. Правомерная, добровольная форма реализации юридической ответственности - это способ закрепления юридических обязанностей соблюдения требований правовых норм, реализуемых в правомерном поведении субъектов юридической ответственности, одобряемой или поощряемой государством.

Юридические последствия положительного правомерного поведения являются в общем благоприятными для субъекта и социально желательными. В качестве примера положительной юридической ответственности, направленной на демонстрацию правомерного поведения, можно рассмотреть деятельность работников органов внутренних дел. Речь идет об ответственности именно в ее положительном аспекте, характеризующей правомерное поведение, органично связанной с чувством долга перед обществом. Указанная ответственность является силой, направленной на предупреждение правонарушений путем формирования навыков правомерного поведения.

Ретроспективная (негативная) или охранная ответственность предусматривает наказание за преступления, невыполнение действующего законодательства. Она характеризует государственно-правовое принуждение и отличается осуждением противоправного деяния субъекта правонарушения, возложением на последнего обязанности претерпевать

неблагоприятные последствий личного, имущественного, организационного характера за совершенное преступления.

Негативная юридическая ответственность, возникающая в момент совершения правонарушения, представляет собой взаимосвязь права и государства по использованию и реализации относительно правонарушителя определенного наказания и обязанности последнего испытать такое наказание. Таким образом, ретроспективная юридическая ответственность является формой выражения способов правового регулирования, которая применяется в связи с неправомерным поведением, а также с целью предупреждения, предотвращения нарушения требований норм права, восстановления нарушенных прав и свобод.

Ретроспективная ответственность реализуется через правоприменительную деятельность государства. Она возникает в результате нарушения субъективных прав, правонарушения, совершения объективно противоправного деяния в определенных законом случаях. При этом, нарушение субъективных прав, правонарушения, объективно противоправное деяние (в определенных законом случаях) представляют собой юридический факт, порождающий правовые отношения ответственности.

Подводя итоги можно сделать следующие выводы, к которым мы пришли в ходе данного исследования.

Полагаем, что под юридической ответственностью в трудовом праве следует понимать обязанность лица - участника общественных отношений в сфере труда претерпевать неблагоприятные последствия личного, организационного или имущественного характера за виновное совершение действия или бездействия, причинившее вред одной из сторон по отношениям в сфере управления наемным трудом. Из этого определения видно, что ответственность наступает только при наличии определенных признаков, элементов и условий.

Считаем, что существующие дисциплинарные взыскания, а именно

взыскания указанные в ст. 192 ТК РФ, не позволяют эффективно оказывать влияние на поведение работника. Необходимо дополнить меры дисциплинарной ответственности, усовершенствовав их в целях повышения эффективности трудового законодательства. Следует предоставлять работодателю возможность использовать другие правовые средства, которые будут обеспечивать дисциплину труда.

В качестве новых правовых средств предлагается: временное ограничение продвижения по карьерной лестнице, строгий выговор, предупреждение о возможности увольнения при совершении повторного дисциплинарного проступка. Также нормативно правовые акты о дисциплине отдельных категорий работников, которые предусматривают более широкий круг мер дисциплинарных взысканий, в свою очередь противоречат Конституции Российской Федерации и ТК РФ, нуждаясь в пересмотре. Отметим, что в статье 192 ТК РФ понятие дисциплинарного проступка является недостаточно совершенным, т.е. оно не отражает всех существенных элементов состава данного правонарушения.

С целью совершенствования трудового законодательства следует внести изменения и дополнения в ТК РФ, а именно в абзац 1 часть 2 статьи 21 и часть 1 статьи 191, заменив в них слово добросовестно на надлежащим образом. Также статью 362 требуется исключить из ТК РФ, поскольку, кроме данной статьи, есть статья 419, которая по своему смыслу и содержанию охватывает намного шире ответственность субъектов.

Полагаем, что норма УК РФ нуждается в корректировке в части определения круга потерпевших лиц. Так, деяние по составу ст. 145 УК РФ рассматривается применительно к правам женщины, причем матери детей в возрасте до трех лет. Такая трактовка является ограничительной и не отвечает современному пониманию защиты права на труд, равноправия граждан независимо от пола и защиты материнства и детства. В отличие от нее, ст. 264 ТК РФ уравнивает в правах не только матери, но также отцы и даже опекуны, воспитывающие несовершеннолетних, так как ситуации,

когда дети до трех лет могут остаться без попечения матери, могут быть различными (смерть матери, лишение ее родительских прав и пр.).

Считаем, что в контексте диспозиции ст. 145 УК РФ некорректно используется термин «мотив». Необоснованность термина «мотив» подтверждается тем, что мотивом совершения преступления является не беременность женщины и не наличие малолетних детей, а стремление работодателя избежать экономических, организационно-технологических и логистических затруднений, сопряженных с пребыванием сотрудницы в отпуске по беременности и родам либо отсутствием на работе в связи с уходом за ребенком. Поэтому с точки зрения законодательной техники в диспозиции ст. 145 УК РФ необходимо отказаться от формулы «по мотивам» (как не соответствующей смыслу нормы), применив формулировку «...в связи с ее беременностью или наличием малолетних детей...».

Предложенные изменения позволят более эффективно применять нормы, регулирующие юридическую ответственность за правонарушения в сфере трудовых отношений. Как следствие, это позволит повысить роль и значение трудового права в области регулирования ответственности за нарушение законодательства о труде.

Важность выбранной темы состоит в том, что в условиях современного развития российского общества, государства и права юридическая ответственность занимает важное место в регулировании общественных отношений в области труда. Её сущность состоит в том, чтобы обеспечить достойный уровень правопорядка.

Подводя итоги, отметим, что вопросы юридической ответственности в трудовых отношениях исследованы недостаточно, отсюда выходят проблемы по её классификации и практическом применении и на эти проблемы стоит обратить внимание и принять действия по их разрешению.

## Список используемой литературы и используемых источников

1. Алексеева Н. Э. Дискриминация в статье 145 УК РФ «необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет». Белгород, 2020. С. 41-43.
2. Андреев Д. С. Виды и случаи наступления материальной ответственности работодателя // Актуальные проблемы российского права и законодательства. Красноярск, 2020. С. 109.
3. Анисимов А. Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: учеб. пособие. М., 2017. С. 57.
4. Анисимов Л. Н. Материальная ответственность сторон трудового договора. М.: 2016. 214 с.
5. Бабаева В. К. Теория государства и права. Учебное пособие. М.: 2019. 239 с.
6. Барсукова С. В., Бирюкова Е. Р. Социальное партнерство и корпоративная социальная ответственность как институты регулирования социально-трудовых отношений в современной России / Современные прикладные исследования. Новочеркасск: НПИ. 2022. С. 16-21.
7. Богомолова О. Ю. Управление персоналом и трудовое право: как соотнести интересы и механизмы регулирования // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. N 3. С. 43-46.
8. Бронникова М. Н. Некоторые особенности дисциплинарной ответственности членов саморегулируемых организаций / Гражданское право. 2018. № 5. С. 25-28.
9. Былков В. Г. Регламентация труда. Москва: Издательство Юрайт, 2023. 189 с.
10. Гладков Н. Г. Комментарий постатейный к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: Изд-во «Проспект», 2017. 50 с.

11. Гогин А. А. Проблемы налоговой ответственности. Тольятти, 2019. С. 18-21.
12. Головина С. Ю. Ответственность руководителя организации по ТК РФ. 2018. № 1. С.4-9.
13. Гомбоев Ц. М. Актуальные проблемы дисциплинарной ответственности в Трудовом праве. Новосибирск: Общество с ограниченной ответственностью «Сибирская академическая книга», 2022. С. 107-110.
14. Горячева А. С. Особенности дисциплинарной ответственности руководителя / Право и экономика. 2012. № 4. С. 12918.
15. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 16.04.2022) [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 25.01.2023).
16. Демарев М. С., Плотников И. Н. Материальная ответственность сторон трудового договора: понятие и условия наступления / Теория и практика современной аграрной науки. Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2023. С. 1994-1998.
17. Дзарасов М. Э. Материальная ответственность в трудовом праве: некоторые теоретические и практические аспекты / Роль права в обеспечении благополучия человека. - Москва: Издательский центр Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2022. С. 284-287.
18. Дождикова Д. В. Юридическая ответственность: сущность и основные признаки / Инструменты, механизмы и технологии современного инновационного развития. 2022. С. 195-197.
19. Дубровин А. В. Дисциплинарная ответственность в трудовых отношениях как вид юридической ответственности / Трудовое право. 2017. № 8. С. 87-95.
20. Жильцова Ю. В., Клепалова Ю. И., Сварчевский К. Г. Взыскание ущерба, причиненного работником / Вопросы трудового права. 2022. № 1. С. 4-13.
21. Ибрагимова А. И. Особенности регулирования гражданско-

правовой ответственности за вред, причиненный дисциплинарно- трудовым правонарушением / Российская юстиция. 2020. № 5. С. 12-15.

22. Иванова Ю. В. Поиск оптимального баланса интересов в трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 29-31.

23. Кайль А. Н. Новый порядок и условия наложения дисциплинарных взысканий / Трудовое право. 2014. № 2. С. 18-25.

24. Карпенко О. И. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: понятие и виды: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2014. 58 с.

25. Кибенко И. И., Помазкова У. А. Проблемы трудовых отношений работник-работодатель / Студенческий. 2022. № 19-6(189). С. 8-10.

26. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 29.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023) [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 25.01.2023).

27. Куренная А. М. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный). М. Изд-во «Городец», 2018. 145 с.

28. Курочкин И. А. Материальная ответственность сторон трудового договора / Заметки ученого. 2022. № 2. С. 286-289.

29. Липатников С. С. Понятие и признаки юридической ответственности / Межотраслевые проблемы формирования правовой культуры в молодежной среде. 2021. С. 27-30.

30. Машевская О. В. Трудовые ресурсы и формирование цифровых компетенций // Экономика и общество. 2022. № 4. С. 55-61.

31. Миронова Е. И. Понятие юридической ответственности в трудовом праве: проблемы правопонимания / Проблемы права: теория и практика. 2021. № 55. С. 269.

32. Михайлова О. П., Преснякова Т. В. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности: новеллы Трудового законодательства / Наука - образованию, производству, экономике. Витебск: Витебский государственный университет им. П.М. Машерова, 2022. С. 369-370.

33. Москаленко С. П. Особенности дисциплинарной ответственности в трудовом праве / Закон и право. 2022. №3. С. 119-122.
34. Мусаева А. Е. К вопросу о понятии юридической ответственности / Анализ внедрения результатов инновационных исследований и пути их решения. 2021. С. 91-93.
35. Попков Е. М. Необоснованный отказ в приеме на работу / Актуальные проблемы правовых, экономических и гуманитарных наук. Минск: Учреждение образования "БИП Университет права и социально-информационных технологий", 2022. С. 115-116.
36. Репетева О. Е. К вопросу об административной ответственности за правонарушения в сфере труда // Вектор науки ТГУ. 2019. № 2(5). С. 127-130
37. Решение Ленинского районного суда г. Махачкалы от 11 февраля 2022 г. по делу № 2-751/2022 [Электронный ресурс]. URL.: <https://sudact.ru/> (дата обращения 15.03.2023).
38. Решение Ленинского районного суда г. Ярославля от 19 сентября 2017 года по делу № 2-1314/2017 [Электронный ресурс]. URL.: <https://sudact.ru/> (дата обращения 15.03.2023).
39. Решение Октябрьского районного суда г. Архангельска от 9 января 2020 г. по делу № 12-2/2020 [Электронный ресурс]. URL.: <https://sudact.ru/> (дата обращения 15.03.2023).
40. Решение Шахунского районного суда Нижегородской области от 18 февраля 2022 г. по делу № 2-57/2022 [Электронный ресурс]. URL.: <https://sudact.ru/> (дата обращения 15.03.2023).
41. Решение Шегарского районного суда Томской области от 8 февраля 2022 г. по делу № 2-43/2022 [Электронный ресурс]. URL.: <https://sudact.ru/> (дата обращения 15.03.2023).
42. Решение Ярославского областного суда от 3 августа 2022 г. по делу № 30-2-383/2022 [Электронный ресурс]. URL.: <https://sudact.ru/> (дата обращения 15.03.2023).

43. Сороколетова М. А., Павлова Е. С. Журавель М. Г. Виды материальной ответственности работодателя и работника в сфере трудовых отношений / Приднепровский научный вестник. 2022. Т. 6. № 1. С. 65-70.

44. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023) [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 25.01.2023).

45. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 29.12.2022) [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 25.01.2023).

46. Умархаджиева С. Р., Астмирова Х. Х., Куркиев Ш. И. Индивидуальные основные трудовые права и обязанности работников / Вопросы устойчивого развития общества. 2022. № 6. С. 821-823.

47. Федеральный закон от 29.06.2015 № 200-ФЗ «О внесении изменения в статью 64 Трудового кодекса Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс] URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 25.01.2023).

48. Юридическая ответственность. Доктринальный словарь / Под редакцией А. В. Малько, Д. А. Липинского. Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Перспект", 2023. С. 200-204.