

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

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»

(наименование кафедры полностью)

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки, специальности)

«Трудовое право; право социального обеспечения»

(направленность (профиль))

## МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему «Юридическая ответственность в трудовых отношениях»

Студент

Н.А. Доронина

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный

О.С. Лапшина

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

руководитель

Руководитель программы д-р юрид. наук, профессор А.А. Гогин

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

«    »      20     г.

**Допустить к защите**

Зам ректора – директор института права

канд.юрид.наук, доцент С.И. Вершинина

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

«    »      20     г.

Тольятти, 2017

## Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Общая характеристика юридической ответственности за нарушение трудового законодательства.....	7
1.1. Понятие и сущность юридической ответственности.....	7
1.2. Цели, функции и признаки юридической ответственности в сфере труда.....	11
Глава 2. Классификация юридической ответственности за нарушение трудового законодательства.....	22
2.1. Гражданско-правовая ответственность за нарушение трудового законодательства.....	22
2.2. Административно-правовая ответственность и основания ее возникновения за нарушение трудового законодательства.....	74
2.3. Дисциплинарная и материальная ответственность в сфере труда..	87
2.4. Уголовная ответственность сторон за нарушения в сфере трудовых отношений.....	103
Заключение.....	115
Список используемых источников.....	117

## Введение

Трудовое право в Российской Федерации занимает одно из важнейших мест в жизни общества и государства, так как оно решает ряд важнейших проблем в сфере трудовых отношений. Нормы трудового права регулируют отношения, которые возникают в процессе трудовой деятельности между работником и работодателем.

В связи с постоянно меняющимся уровнем и направлениями развития общества, его характером в 2001 году на замену Кодексу законов о труде пришел Трудовой кодекс. Однако, в течение вот уже пятнадцати лет, в него вносятся дополнения, изменения, поэтому процесс по совершенствованию трудового законодательства будет длиться еще долгие годы. Изучение правового регулирования общественных отношений и отдельных их элементов, к которым относят правопорядок, правонарушения и ответственность за их совершение играют важную роль в построении российского государства. В области трудовых отношений происходят довольно сложные процессы. Они требуют, как нового теоретического и практического осмысления, так и доработки на законодательном уровне.

Ответственность играет важную роль при поддержании правопорядка, с её помощью уравниваются интересы общества и государства. Так, при её правильном понимании деятельность правоприменителя и законодателя будет законна. Но, несмотря на это на сегодня нет единого представления об институте юридической ответственности в трудовых отношениях.

Изучению вопросов, связанных с нарушениями при исполнении трудовых обязанностей уделяется недостаточно внимания. Из этого видно, что проблема правового регулирования ответственности в трудовом праве на сегодня является весьма актуальной. Данной проблеме посвящены многие работы специалистов в области трудового права разных лет, которые на сегодня не в полной мере отражают новые изменения в условиях труда.

Проблемы правонарушений всегда вызывали пристальное внимание многочисленных исследователей данного правового явления. В современный период актуальность проблем правонарушений и юридической ответственности объясняется существенным усложнением политических, имущественных, финансовых и других отношений, связанных с изменениями основ экономической и социально-политической систем в российском обществе.

Коренные изменения действующего законодательства и практики повышают интерес к исследованию особенностей правонарушения и ответственности в сфере труда, выявление их отличительных признаков и характеристик. Проблематика отношений в сфере труда приобрела значение одной из важнейших в связи с задачей развития гражданского общества в России. Между тем в науке трудового права в современных условиях хозяйствования организаций и наделения работодателей самостоятельностью проблемам изучения вопросов, связанных с правонарушениями в сфере труда, уделяется недостаточно внимания. В общей теории права исследование правонарушений осуществляется фрагментарно, преимущественно авторами, занимающимися проблемами юридической ответственности.

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

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

Все изложенное выше определяет необходимость теоретических и практических исследований в рассматриваемой сфере.

Объект исследования - ответственность по трудовому законодательству, как теоретическая категория и как правовое явление социальной действительности.

Предметом исследования является нормативно-правовое регулирование ответственности за нарушения в сфере трудового законодательства России.

Целью настоящей работы является исследование понятия и специфики юридической ответственности за нарушение трудового законодательства РФ. В настоящем исследовании, в силу ограниченности его объема, невозможен детальный анализ всех видов юридической ответственности, поэтому автор уделяет внимание лишь некоторым из них.

Достижение цели исследования предполагает решение следующих взаимосвязанных задач:

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

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

Нормативную базу исследования составили международные правовые

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

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

## **Глава 1. Общая характеристика юридической ответственности за нарушение трудового законодательства**

### **1.1. Понятие и сущность юридической ответственности**

В настоящее время написано много работ посвященных юридической ответственности в нашей стране. Каждый автор пытается предпринять попытки самостоятельно исследовать и дать определение юридической ответственности в целом.

Многие ученые по-разному трактуют юридическую ответственность, поэтому на сегодняшний день не существует единого, полного определения юридической ответственности.

Так, например, Р.О. Халфина отмечает, что: «В последние годы делаются попытки толковать этот термин с точки зрения его филологического значения». После чего она утверждает, что в теории государства и права термин «ответственность» давно приобрел самое определенное содержание, которое отличается от общеизвестного. Значение данного понятия заключается, в отрицательных последствиях для лица или организации, допустивших противоправный поступок. Исходя из этого, ответственность - это специальный термин, не имеющий ничего общего с его общеупотребительным пониманием.<sup>1</sup>

Хотя «общеупотребительное» значение такой ответственности – достаточно емкое и широкое понятие и включает в себя два аспекта и позитивный, и ретроспективный.

Позитивная ответственность – это правильное, активно-сознательное выполнение человеком своих социальных обязанностей, обусловленных необходимостью соблюдения общественных интересов.

А под ретроспективной ответственностью понимают такую ответственность за поведение человека, нарушающее требования

---

<sup>2</sup> Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. - М., 1974. - С.316-317.

социальных норм и влекущее за собой общественное осуждение и неблагоприятные последствия для нарушителя.

Эти значения термина «ответственность» уже давно используются в юридической науке и одинаково широко используются в законодательстве.

Очень большое количество времени юридическая ответственность развивалась в рамках всего лишь отраслевых юридических наук. «Юридическая ответственность – это такая особая разновидность социальной ответственности»<sup>2</sup>.

Поэтому «обращение к проблеме социальной ответственности при исследовании правовой ответственности, не укоризненно, необходимо, так как это дает нужные методологические посылки для более глубокого, фундаментального исследования изучаемого явления».<sup>3</sup>

«Уже тогда, когда имеет место взаимодействие в простейшей форме - двух человек, связанных одним делом, уже тогда возникает ситуация, о которой можно говорить, как об отношении ответственной зависимости»<sup>4</sup>.

Итак, существует необходимость в упорядочении и регулировании отношений между людьми, которая реализуется в должном поведении, составляет содержание социальной ответственности.

«Можно утверждать, - отмечает М.С. Строгович, - что юридическая ответственность есть, прежде всего, ответственное отношение человека к своим обязанностям, ответственность за правильное выполнение лицом возложенных на него законом обязанностей... Если же обязанность не выполнена, наступает ответственность в ее, так сказать, негативном значении - принуждение, взыскание, наказание и т.п.»<sup>5</sup>.

По мнению П.Е. Недбайло, позитивная ответственность у человека

---

<sup>2</sup> Марченко М.Н. Проблемы теории государства и права, в 2 т.: учебник. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ТК Велби, Проспект, 2007; Абдулаев М.И. Теория государства и права: Учебник для высших учебных заведений. - М.: Финансовый контроль. 2010. - С.321.

<sup>3</sup> Чирков А.П. Ответственность в системе права: Учебное пособие / Калинингр. ун-т. - Калининград, 1996. С.7.

<sup>4</sup> Плахотный А.Ф. Проблема социальной ответственности. - Харьков, 1981. - С.25.

<sup>5</sup> Строгович М.С. Сущность юридической ответственности // Советское государство и право. - 1979. - №5. - С.73.

«возникает уже тогда, когда он приступает к исполнению своих обязанностей, а не только тогда, когда он их не выполняет или станет действовать вопреки им»<sup>6</sup>.

Б.Л. Назаров характеризует позитивный аспект ответственности «не последствиями нарушения порядка, а качеством стимулятора, необходимого, с точки зрения интересов общества и сограждан, поведения, исполнения долга, возложенных обязанностей, положительных социальных ролей»<sup>7</sup>. Несколько иначе рассматривает позитивную ответственность В.Н. Смирнов, считая, что реализация последней происходит не просто через исполнение возложенных на лицо обязанностей, а через их образцовое исполнение<sup>8</sup>.

Экстраординарность С.Н. Братуся заключается в том, что им обосновывается и защищается понимание юридической ответственности как состояния государственного (или общественного) в рамках, установленных законом, принуждения к исполнению нарушенной обязанности, как исполнения юридической обязанности под воздействием государственного принуждения<sup>9</sup>.

Так, например, С.С. Алексеев указывает, что в рамках понятия «юридическая ответственность угол зрения перемещается с санкций как таковых на их несение, на обязанность претерпевания правонарушителем известных лишений, выражающих наступивший для него урон. Причем наиболее важная отличительная черта юридической ответственности - это претерпевание санкций, имеющих преимущественно штрафной характер»<sup>10</sup>.

---

<sup>6</sup> Недбайло П.Е. Система юридических гарантий применения советских правовых норм // Правоведение. - 1971. - №3. - С.51.

<sup>7</sup> Назаров Б.Л. О юридическом аспекте позитивной социальной ответственности // Советское государство и право. - 1981. - №10. - С.29.

<sup>8</sup> Смирнов В.Н. Обеспечение трудовой дисциплины и бережного отношения к общенародному достоянию средствами трудового права // Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе. - Л., 1984. - С.190-191.

<sup>9</sup> Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность. - М., 1976. - С.4.

<sup>10</sup> Алексеев С.С. Общая теория права: В 2 т. Т.1. - М., 2006. - С.227.

Основываясь на анализе различных трактовок понятия «юридическая ответственность», можно сделать вывод, что, несмотря на некоторое незначительное различие, авторы указанных концепций почти во всем главном сходятся во мнениях. Так, все они единодушны в том, что юридическая ретроспективная ответственность сопряжена с применением санкции правовой нормы; то, что она является одной из форм мер принуждения; привлечение лица к юридической ответственности влечет за собой его государственное или общественное осуждение; юридическая ответственность возникает в связи с нарушением правовой обязанности; основанием юридической ответственности является правонарушение.

При характеристике юридической ответственности можно исходить из следующих посылок.

1. Юридическая ответственность отражает специфику любых правовых явлений - их формальную определенность и процессуальный порядок реализации.

2. Юридическая ответственность неотделима от правонарушения, выступает его следствием.

3. Юридическая ответственность связана с реализацией санкций правовых норм.

4. Юридическая ответственность сопряжена с государственно-властной деятельностью, с государственно-правовым принуждением.

Таким образом, юридическая ответственность - это применение к правонарушителю предусмотренных санкцией юридической нормы мер государственного принуждения, выражающихся в форме лишений личного, организационного либо имущественного характера, применяемых к правонарушителю компетентным государственным органом или должностным лицом в надлежащем процессуально-правовом порядке.

Следует отметить, что кроме юридической ответственности национальные системы законодательства в отношении политиков

предусматривают меры конституционной и политической ответственности. Это может выражаться в форме объявления вотума недоверия членам национальных парламентов и кабинетам правительства или объявлении импичмента президенту страны.

## **1.2. Цели, функции и признаки юридической ответственности в сфере труда**

Юридическая ответственность характеризуется следующими признаками, которые помогают отличить ее от других форм социальной ответственности.

Первым признаком является то, что юридическая ответственность по отношению к субъектам права имеет государственно-принудительный характер. Таким образом, только государственные органы привлекают субъектов права к юридической ответственности за совершение правонарушения, то есть нарушение той или иной нормы права. Поэтому, наличие нормы права – и считается основанием юридической ответственности. Итак, юридическую ответственность отличает не просто государственное принуждение, а лишь государственное принуждение к исполнению норм права, что выражается в различных видах деятельности правоохранительных органов:

- контроль за юридически значимым поведением субъектов права;
- расследование и установление фактов правонарушений;
- применение к правонарушителям предусмотренных законом санкций.

Не смотря на то, что юридическая ответственность и проявляется в процессе осуществления государственного принуждения, но появляется она только лишь после установления факта противоправного деяния с наличием в нем состава правонарушения. Поэтому любое правонарушение

является противоправным деянием, но не любое противоправное деяние непременно является правонарушением.

Можно привести следующий пример, В соответствии с УК РФ освобождается от ответственности лицо, которое совершило преступные деяния под физическим принуждением.

Главным признаком является вина. Для признания противоправного деяния правонарушением необходимо, чтобы оно было совершено виновно. Состав правонарушения – есть фактическое основание юридической ответственности.

Можно сделать вывод, государственное принуждение выступает содержанием юридической ответственности, проявляясь по-разному в различных отраслях права.

Таким образом, на сегодняшний день можно выделить следующие признаки юридической ответственности:

- 1) устанавливается государством в правовых нормах;
- 2) опирается на государственное принуждение;
- 3) применяется специально уполномоченными государственными органами;
- 4) выражается в определенных отрицательных последствиях личного, имущественного и организационного характера для лица, совершившего правонарушение;
- 5) связана с возложением новой дополнительной обязанности;
- 6) возлагается в процессуальной форме;
- 7) выступает формой реализации санкции правовой нормы в конкретном случае и применительно к конкретному лицу, но с санкцией не отождествляется, т.к. санкция - эта часть структуры нормы права, содержащая последствия осуществления диспозиции, которые могут быть как неблагоприятными (ответственность), так и неблагоприятными (поощрение);

8) наступает только за совершенное правонарушение.

Как утверждает В.Н. Кудрявцев, «ретроспективная ответственность, связанная с назначением и применением наказания, не является... самоцелью. Главный ее смысл в том, чтобы исправить и перевоспитать правонарушителя ..., а это означает пробудить в нем, а также укрепить в окружающих чувство ответственности за свои поступки в будущем, понимание социального значения своего поведения.

Ретроспективная ответственность, следовательно, есть лишь специфический метод обеспечения ответственности позитивной (перспективной)»<sup>11</sup>.

Теперь рассмотрим функции юридической ответственности. Итак, по способу и характеру воздействия на общественные отношения юридическая ответственность выполняет следующие функции:

Общепреventивная – такая функция, которая устанавливает юридические санкции за определенные виды деяний.

Частнопредупредительная – функция, выражающаяся в возможности применения к лицу штрафных санкций за нарушение конкретной нормы права с обязательным учетом смягчающих и отягчающих вину обстоятельств.

Правовосстановительная – функция, направленная на восстановление нарушенного права, а также полное удовлетворение законных требований заинтересованных лиц.

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

---

<sup>11</sup> Кудрявцев В. Н. Право и поведение. - М., 1978. С. 110.

В принципах юридической ответственности отражается ее сущность и социальное назначение в обществе. Большинство из принципов юридической ответственности закреплены законодательно, причем не опосредованно, а наличием специальной статьи. Например, в УК РФ статья 3 так и называется – «Принцип законности».

Преступность деяния, а также его наказуемость и иные уголовно-правовые последствия определяются только УК РФ. Применение уголовного закона по аналогии не допускается (ст. 3 УК РФ)<sup>12</sup>.

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

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

Ответственность лишь за деяния, являющиеся противоправными. Данный принцип, главным образом, обращен к законодателю и затрагивает деятельность правоприменителя.

Принцип справедливости охватывает своим содержанием следующие требования:

- нельзя за проступки устанавливать уголовные наказания;
- недопустимо вводить меры наказания и взыскания, унижающие человеческое достоинство;
- закон, устанавливающий ответственность или усиливающий ее, не может иметь обратной силы;

---

<sup>12</sup> Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 22.11.2016) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 22.11.2016

– за одно правонарушение возможно лишь одно юридическое наказание;

– характер ответственности должен соответствовать тяжести совершенного правонарушения.

Принцип законности состоит в том, что юридическая ответственность:

– может иметь место лишь за те деяния, которые предусмотрены законом;

– должна применяться в строгом соответствии с процедурно-процессуальными требованиями;

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

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

Итак, статья 49 Конституции говорит: «Каждый обвиняемый в совершении преступления считается невиновным, пока его виновность не будет доказана в предусмотренном федеральным законом порядке и установлена вступившим в законную силу приговором суда. Обвиняемый не обязан доказывать свою невиновность. Неустранимые сомнения в виновности лица толкуются в пользу обвиняемого»<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 01.08.2014.

В УПК РФ в статье 14 дублируется данное положение и гласит «Обвиняемый считается невиновным, пока его виновность в совершении преступления не будет доказана в предусмотренном настоящим [Кодексом](#) порядке и установлена вступившим в законную силу приговором суда. Подозреваемый или обвиняемый не обязан доказывать свою невиновность. Бремя доказывания обвинения и опровержения доводов, приводимых в защиту подозреваемого или обвиняемого, лежит на стороне обвинения. Все сомнения в виновности обвиняемого, которые не могут быть устранены в порядке, установленном настоящим Кодексом, толкуются в пользу обвиняемого. Обвинительный приговор не может быть основан на предположениях»<sup>14</sup>.

Закрепленный Уголовно-процессуальным кодексом Российской Федерации порядок доказывания по уголовным делам предусматривает, что обвиняемый считается невиновным, пока его виновность в совершении преступления не будет доказана в надлежащем порядке и установлена вступившим в законную силу приговором суда (часть первая статьи 14); все доказательства подлежат проверке и оценке с точки зрения относимости, допустимости и достоверности, а в их совокупности - достаточности для разрешения дела (статья 87 и часть первая статьи 88); доказательства, полученные с нарушением требований уголовно-процессуального закона, являются недопустимыми, не имеют юридической силы и не могут быть положены в основу обвинения и использоваться при доказывании (часть первая статьи 75); приговор суда должен быть законным, обоснованным и справедливым (часть первая статьи 297); обвинительный приговор не может быть основан на предположениях и постановляется лишь при условии, что в ходе судебного разбирательства виновность подсудимого в совершении преступления подтверждена совокупностью исследованных судом доказательств (часть четвертая статьи 302), а описательно-мотивировочная

---

<sup>14</sup> Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 N 174-ФЗ (ред. от 22.11.2016) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> - 22.11.2016.

часть такого приговора должна кроме прочего содержать доказательства, на которых основаны выводы суда в отношении подсудимого, и мотивы, по которым суд отверг другие доказательства (пункт 2 статьи 307) (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 21 ноября 2013 года N 1810-О, от 24 декабря 2013 года N 1997-О, от 24 марта 2015 года N 484-О, от 29 сентября 2015 года N 1978-О и др.).

Тем самым статьи 87, 88 и 307 УПК Российской Федерации направлены исключительно на защиту прав, свобод и охраняемых законом интересов участников уголовного процесса и не предполагают своего произвольного применения, а потому не могут расцениваться как нарушающие конституционные права заявителя в обозначенном в его жалобе аспекте.

Значимость этого положения обусловлена тем, что основными вопросами уголовного дела, которые разрешаются в приговоре, являются: виновен или невиновен подсудимый, применять или не применять к нему наказание.

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

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

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

Принцип неотвратимости наказания предполагает:

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

- быстрое и оперативное применение мер ответственности за

совершение правонарушения;

– высокий уровень профессионализма сотрудников правоохранительных органов.

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

В УК РФ и в КоАПе существует исчерпывающий перечень обстоятельств смягчающих ответственность.

Смягчающими обстоятельствами в УК РФ признаются:

а) совершение впервые преступления небольшой или средней тяжести вследствие случайного стечения обстоятельств;

б) несовершеннолетие виновного;

в) беременность;

г) наличие малолетних детей у виновного;

д) совершение преступления в силу стечения тяжелых жизненных обстоятельств либо по мотиву сострадания;

е) совершение преступления в результате физического или психического принуждения либо в силу материальной, служебной или иной зависимости;

ж) совершение преступления при нарушении условий правомерности необходимой обороны, задержания лица, совершившего преступление, крайней необходимости, обоснованного риска, исполнения приказа или распоряжения;

з) противоправность или аморальность поведения потерпевшего, явившегося поводом для преступления;

и) явка с повинной, активное способствование раскрытию и расследованию преступления, изобличению и уголовному преследованию других соучастников преступления, розыску имущества, добытого в результате преступления;

к) оказание медицинской и иной помощи потерпевшему непосредственно после совершения преступления, добровольное возмещение имущественного ущерба и морального вреда, причиненных в результате преступления, иные действия, направленные на заглаживание вреда, причиненного потерпевшему.

При назначении наказания могут учитываться в качестве смягчающих и обстоятельства, не предусмотренные ч. 1 ст. 61 УК РФ.

Если смягчающее обстоятельство предусмотрено соответствующей статьей Особенной части УК РФ в качестве признака преступления, оно само по себе не может повторно учитываться при назначении наказания.

Обстоятельствами, смягчающими административную ответственность, признаются:

- 1) раскаяние лица, совершившего административное правонарушение;
- 2) добровольное прекращение противоправного поведения лицом, совершившим административное правонарушение;
- 3) добровольное сообщение лицом, совершившим административное правонарушение, в орган, уполномоченный осуществлять производство по делу об административном правонарушении, о совершенном административном правонарушении;
- 4) оказание лицом, совершившим административное правонарушение, содействия органу, уполномоченному осуществлять производство по делу об административном правонарушении, в установлении обстоятельств, подлежащих установлению по делу об административном правонарушении;
- 5) предотвращение лицом, совершившим административное правонарушение, вредных последствий административного правонарушения;

6) добровольное возмещение лицом, совершившим административное правонарушение, причиненного ущерба или добровольное устранение причиненного вреда;

7) добровольное исполнение до вынесения постановления по делу об административном правонарушении лицом, совершившим административное правонарушение, предписания об устранении допущенного нарушения, выданного ему органом, осуществляющим государственный контроль (надзор) и муниципальный контроль;

8) совершение административного правонарушения в состоянии сильного душевного волнения (аффекта) либо при стечении тяжелых личных или семейных обстоятельств;

9) совершение административного правонарушения несовершеннолетним;

10) совершение административного правонарушения беременной женщиной или женщиной, имеющей малолетнего ребенка.

Судья, орган, должностное лицо, рассматривающие дело об административном правонарушении, могут признать смягчающими обстоятельства, не указанные в КоАПе или в законах субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях.

КоАПом могут быть предусмотрены иные обстоятельства, смягчающие административную ответственность за совершение отдельных административных правонарушений, а также особенности учета обстоятельств, смягчающих административную ответственность, при назначении административного наказания за совершение отдельных административных правонарушений (ст 4.2 КоАП РФ)<sup>15</sup>.

Данные установленные в законодательстве правила направлены на защиту личности и обеспечения нормальных условий для исправления правонарушителей, возвращение их к честной трудовой

---

<sup>15</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 22.11.2016) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> - 22.11.2016.

жизнедеятельности.

## **Глава 2. Классификация юридической ответственности за нарушения трудового законодательства**

### **2.1. Гражданско-правовая ответственность за нарушения трудового законодательства**

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

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

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

Следует отметить, что некоторые статьи ГК РФ прямо регулируют трудовые отношения (п.2 ст. 25 ГК РФ), чего ранее не было. В литературе по-разному оценивают эту новеллу (как правило, цивилисты оценивают тенденцию включения трудового права в гражданское положительно, а представители науки трудового права выражают сомнение по поводу целесообразности расширения применения мер гражданско-правовой ответственности в трудовых отношениях)<sup>16</sup>. Исходя из вышеизложенного, полагаем, что, когда трудовые отношения регулируются нормами гражданского права, ответственность за правонарушения в трудовой сфере должна наступать в соответствии с гражданским законодательством.

Сегодня возросла роль любого договора, а уж тем более трудового договора.

Сначала необходимо определить понятие гражданско-правовой ответственности. В науке гражданского права данный вопрос до сих пор остается дискуссионным по сей день. Существует большое количество мнений относительно сущности данного понятия, его цели и значения.

В советский период наиболее распространенным понятием гражданско-правовой ответственности было определение, сформулированное О.С. Иоффе: «Гражданско-правовая ответственность есть санкция за правонарушение, вызывающая для нарушителя отрицательные последствия в виде лишения субъективных гражданских прав либо возложения новых или дополнительных гражданско-правовых обязанностей»<sup>17</sup>. Практически аналогичное определение давал и О.А. Красавчиков<sup>18</sup>.

С.Н. Братусь же вообще ответственность трактовал как меру государственного или общественного принуждения, включая понуждение

---

<sup>16</sup> Бугров Л. Останется ли трудовое право самостоятельной отраслью права? // Рос. юстиция. 1995. № 9. С. 38-39; Ершов В. Отношения, регулируемые гражданским правом // Рос. юстиция. 1996. № 1. С. 13-15.

<sup>17</sup> Иоффе О.С. Обязательственное право. – М.: Юрид. лит., 1975. С. 97.

<sup>18</sup> См.: Советское гражданское право. Т. 1 / под ред. О.А. Красавчикова. – М., 1972. С. 415.

должника к исполнению принятой на себя обязанности в натуре<sup>19</sup>. Такой подход приводит к отождествлению понятий «санкция» и «ответственность», поскольку на принудительную силу государства опирается любая санкция, предусмотренная в нормативном акте.

Е.А. Суханов указывает, что «гражданско-правовая ответственность – одна из форм государственного принуждения, состоящая во взыскании судом с правонарушителя в пользу потерпевшего имущественных санкций, перекладывающих на правонарушителя невыгодные имущественные последствия его поведения и направленных на восстановление нарушенной имущественной сферы потерпевшего»<sup>20</sup>.

М.Н. Малеина определяет гражданско-правовую ответственность как правоотношение, выражающееся в виде неблагоприятных последствий имущественного и неимущественного характера на стороне правонарушителя (должника), обеспеченных государственным принуждением и сопровождающихся осуждением правонарушения и его субъекта<sup>21</sup>.

В.В. Витрянский отмечает, что «хотя ответственность может быть реализована в бесспорном (неисковом) порядке и даже добровольно возложена на себя должником путем уплаты суммы неустойки или убытков потерпевшей стороне, это не меняет ее государственно-принудительного характера»<sup>22</sup>.

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

---

<sup>19</sup> Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность (очерк истории). – М.: Юрид. лит., 1976. С. 83.

<sup>20</sup> Гражданское право: в 2 т. Т. I. Общая часть: учебник / отв. ред. проф. Е.А. Суханов. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во БЕК, 2002. С. 431.

<sup>21</sup> Гражданское право / под ред. А.Г. Калпина, А.И. Масляева. Ч. 1. – М.: Юристъ, 1997. С. 441.

<sup>22</sup> Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Книга первая: Общие положения. – М.: Статут, 2001. С. 607.

дополнительных гражданско-правовых обязанностей. Дальнейшие же рассуждения вокруг определения, как правило, строятся на рассмотрении проблем государственного принуждения, специфике самой санкции, а равно на характере последствий ее реализации.

В.А. Хохлов дает следующее определение гражданско-правовой ответственности: «Это урегулированное нормами права (в том числе из договора), особое правовое состояние, возникающее в результате нарушения прав участников гражданских правоотношений и характеризующееся возможностью обеспечить восстановление этих прав с помощью специальных санкций – мер ответственности»<sup>23</sup>.

*Итак, под гражданско-правовой ответственностью в сфере труда следует понимать обязанность участника трудового правоотношения возместить вред (материальный и нематериальный), причиненный нарушением прав и законных интересов других субъектов в области трудовых правоотношений.*

Итак, статья 1068 ГК РФ говорит следующее «юридическое лицо либо гражданин возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей. Применительно к правилам, предусмотренным настоящей главой, работниками признаются граждане, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта), а также граждане, выполняющие работу по гражданско-правовому договору, если при этом они действовали или должны были действовать по заданию соответствующего юридического лица или гражданина и под его контролем за безопасным ведением работ. Хозяйственные товарищества и производственные кооперативы возмещают вред, причиненный их участниками (членами) при осуществлении

---

<sup>23</sup> Хохлов В.А. Ответственность за нарушение договора по гражданскому праву. – Тольятти: ВУиТ, 1997. С. 48.

последними предпринимательской, производственной или иной деятельности товарищества или кооператива»<sup>24</sup>.

Юридические лица и граждане, деятельность которых связана с повышенной опасностью для окружающих (использование транспортных средств, механизмов, электрической энергии высокого напряжения, атомной энергии, взрывчатых веществ, сильнодействующих ядов и т.п.; осуществление строительной и иной, связанной с нею деятельности и др.), обязаны возместить вред, причиненный источником повышенной опасности, если не докажут, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего. Владелец источника повышенной опасности может быть освобожден судом от ответственности полностью или частично также по основаниям, предусмотренным пп. 2 и 3 ст. 1083 ГК РФ.

Обязанность возмещения вреда возлагается на юридическое лицо или гражданина, которые владеют источником повышенной опасности на праве собственности, праве хозяйственного ведения или праве оперативного управления либо на ином законном основании (на праве аренды, по доверенности на право управления транспортным средством, в силу распоряжения соответствующего органа о передаче ему источника повышенной опасности и т.п.).

Владелец источника повышенной опасности не отвечает за вред, причиненный этим источником, если докажет, что источник выбыл из его обладания в результате противоправных действий других лиц. Ответственность за вред, причиненный источником повышенной опасности, в таких случаях несут лица, противоправно завладевшие источником. При наличии вины владельца источника повышенной опасности в противоправном изъятии этого источника из его обладания ответственность может быть возложена как на владельца, так и на лицо, противоправно завладевшее источником повышенной опасности.

---

<sup>24</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 23.05.2016) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> - 23.05.2016.

Владельцы источников повышенной опасности солидарно несут ответственность за вред, причиненный в результате взаимодействия этих источников (столкновения транспортных средств и т.п.) третьим лицам по основаниям, предусмотренным п. 1 ст. 1079 ГК РФ.

Вред, причиненный в результате взаимодействия источников повышенной опасности их владельцам, возмещается на общих основаниях (статья 1064 ГК РФ).

Лица, совместно причинившие вред, отвечают перед потерпевшим солидарно.

По заявлению потерпевшего и в его интересах суд вправе возложить на лиц, совместно причинивших вред, ответственность в долях, определив их применительно к правилам, предусмотренным п.2 ст.1081 ГК РФ.

Необходимо помнить о праве регресса к лицу, причинившему вред. Итак, лицо, возместившее вред, причиненный другим лицом (работником при исполнении им служебных, должностных или иных трудовых обязанностей, лицом, управляющим транспортным средством, и т.п.), имеет право обратного требования (регресса) к этому лицу в размере выплаченного возмещения, если иной размер не установлен законом.

Причинитель вреда, возместивший совместно причиненный вред, вправе требовать с каждого из других причинителей вреда долю выплаченного потерпевшему возмещения в размере, соответствующем степени вины этого причинителя вреда. При невозможности определить степень вины доли признаются равными.

Российская Федерация, субъект Российской Федерации или муниципальное образование в случае возмещения ими вреда, причиненного судьей при осуществлении им правосудия, имеют право регресса к этому лицу, если его вина установлена приговором суда, вступившим в законную силу.

Российская Федерация, субъект Российской Федерации или муниципальное образование в случае возмещения ими вреда по основаниям, предусмотренным статьями 1069 и 1070 ГК РФ, а также по решениям Европейского Суда по правам человека имеют право регресса к лицу, в связи с незаконными действиями (бездействием) которого произведено указанное возмещение.

Лица, возместившие вред по основаниям, указанным в статьях 1073 - 1076 ГК РФ, не имеют права регресса к лицу, причинившему вред.

Статья 8 Федерального закона РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» гласит следующее: «Вред, причиненный жизни или здоровью физического лица при исполнении им обязательств по гражданско-правовому договору, предметом которого являются выполнение работ и (или) оказание услуг, договору авторского заказа, в соответствии с которыми не предусмотрена обязанность заказчика по уплате страховых взносов страховщику, возмещается причинителем вреда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Возмещение застрахованному морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляется причинителем вреда».<sup>25</sup>

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

---

<sup>25</sup> Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 29.12.2015) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" // Российская газета, N 153-154, 12.08.1998.

субъектах трудового права, на которых допускается возложение ответственности по общим правилам гражданского законодательства.

**Ответственность работодателя перед работником за нарушение личных неимущественных прав.**

Статья 2 ГК РФ защищает права и свободы человека и гражданина. Неотчуждаемые права и свободы человека и другие нематериальные блага защищаются гражданским законодательством, если иное не вытекает из существа этих нематериальных благ<sup>26</sup>. Причем данный перечень является не исчерпывающим. Жизнь и здоровье, достоинство личности, личная неприкосновенность, честь и доброе имя, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, неприкосновенность жилища, личная и семейная тайна, свобода передвижения, свобода выбора места пребывания и жительства, имя гражданина, авторство, иные нематериальные блага, принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона, неотчуждаемы и непередаваемы иным способом.

Нематериальные блага защищаются в соответствии с ГК РФ и другими законами в случаях и в порядке, ими предусмотренных, а также в тех случаях и пределах, в каких использование способов защиты гражданских прав (статья 12) вытекает из существа нарушенного нематериального блага или личного неимущественного права и характера последствий этого нарушения.

В случаях, если того требуют интересы гражданина, принадлежащие ему нематериальные блага могут быть защищены, в частности, путем признания судом факта нарушения его личного неимущественного права, опубликования решения суда о допущенном нарушении, а также путем пресечения или запрещения действий, нарушающих или создающих угрозу нарушения личного неимущественного права либо посягающих или создающих угрозу посягательства на нематериальное благо.

---

<sup>26</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.10.2016) // Российская газета, N 238-239, 08.12.1994.

В случаях и в порядке, которые предусмотрены законом, нематериальные блага, принадлежавшие умершему, могут защищаться другими лицами (статья 150 ГК РФ).

Работодатель, нарушивший личные неимущественные права работника, несет именно гражданско-правовую ответственность, поскольку личные неимущественные права, которые могут принадлежать как физическому, так и юридическому лицу, не подлежат правовому регулированию, а только защищаются. Трудовое право не может воздействовать на них своим специфическим методом правового регулирования, поэтому они подлежат защите в соответствии с нормами гражданского законодательства. Как отмечается в юридической литературе, регулятивная функция гражданского права распространяется и на личные неимущественные отношения, правда, не столь развернуто, как применительно к имущественным и личным неимущественным отношениям, связанным с имущественными отношениями<sup>27</sup>.

И.Я. Киселев указывает, что нормы трудового права призваны дополнить и углубить защиту личных неимущественных прав и других нематериальных благ, осуществляемую гражданским правом, применительно к особенностям трудовых отношений, обеспечить права и свободы человека в период трудовой деятельности и таким образом формировать статус «социального гражданина»<sup>28</sup>.

Длительное время вопросы компенсации морального вреда причислялись к сфере гражданских правоотношений.

На сегодняшний день ТК РФ расширил возможности применения института возмещения морального вреда к трудовым отношениям.

Об этом свидетельствуют множество статей ТК РФ. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

---

<sup>27</sup> Яковлев В.Ф. Россия: экономика, гражданское право (вопросы теории и практики). – М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2000. С. 36.

<sup>28</sup> Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). – М.: ЗАО «Бизнес школа «Интел-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. С. 44.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены ТК РФ или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда (статья 3 ТК РФ).

Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и

иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в

денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (статья 237 ТК РФ).

Часть 1 статьи 237 ТК РФ гласит: «Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба».

Сравним две статьи 394 ТК РФ и утратившую силу статью 213 КЗоТа РФ.

Статья 394 ТК РФ говорит: «В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных в 2 ст. 394 ТК РФ компенсаций.

В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

Если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом».

А статья 213 КЗот РФ гласила следующее: «В случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор.

При вынесении решения о восстановлении на работе орган, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По просьбе работника орган, рассматривающий трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу указанных выше компенсаций и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей действующему законодательству орган, рассматривающий трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении причину увольнения в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью (пункт) закона. Если неправильная или не соответствующая действующему законодательству формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на новую работу, орган, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении

работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом»<sup>29</sup>.

Таким образом, можно сделать вывод, что по статье 213 КЗоТ РФ устанавливалась только ответственность в случае неправомерного увольнения работника или его перевод на другую работу. В настоящее время ТК РФ расширил основания ответственности. За любые неправомерные действия или бездействия работодатель несет ответственность.

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

Например, статья 3 ТК РФ говорит о запрещение дискриминации в сфере труда. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о

---

<sup>29</sup> Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // - утратил силу с 1 февраля 2002 года.

лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены ТК РФ или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Как отмечают З.И. Цыбуленко и А.П. Цыбуленко, в ТК РФ в отличие от ГК РФ речь идет не о компенсации, а о возмещении морального вреда, что не совсем верно, т.к. моральный вред лишен экономического содержания. Поэтому правильнее говорить о компенсации морального вреда<sup>30</sup>.

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

Статья 151 ГК РФ гласит: «Если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда.

При определении размеров компенсации морального вреда суд принимает во внимание степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимания обстоятельства. Суд должен также учитывать степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями гражданина, которому причинен вред.

---

<sup>30</sup> Цыбуленко З.И., Цыбуленко А.П. Гражданский кодекс в механизме правового регулирования материальной ответственности работодателя // Гражданское право. 2008. № 3. С. 13.

Работодатель обязан выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца (ч. 6 ст. 136 ТК РФ).

С 3 октября 2016 г. дата выплаты заработной платы должна определяться конкретной датой не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Данный вывод следует из положений ч. 6 ст. 136 ТК РФ, п. 1 ст. 2, ст. 4 Федерального закона от 03.07.2016 N 272-ФЗ.

Минтруд России в письме от 21.09.2016 N 14-1/В-911 разъяснил, что с учетом этого требования заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день с 16 по 30 (31) число текущего месяца, за вторую половину - с 1 по 15 число следующего месяца.

Иные сроки могут быть установлены для отдельных категорий работников федеральным законом (ч. 7 ст. 136 ТК РФ).

Если день выплаты зарплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, ее необходимо выплатить накануне этого дня. Такое правило предусмотрено ч. 8 ст. 136 ТК РФ.

При прекращении трудового договора заработная плата в числе прочих причитающихся работнику сумм должна быть выплачена в сроки, которые установлены ст. 140 ТК РФ.

За задержку выплаты заработной платы, а также другие нарушения оплаты труда работодатель и (или) уполномоченные им представители могут быть привлечены к ответственности в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Это следует из ч. 1 ст. 142 ТК РФ.

Кроме того, согласно ч. 2 ст. 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя письменно, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Исключение составляют случаи запрета на приостановление работы, предусмотренные в абз. 2 - 6 ч. 2 указанной статьи ТК РФ.

Причем независимо от того, какими неправомерными действиями работодателя причинены работнику физические или нравственные страдания, ст. 237 ТК РФ усиливает ответственность работодателя за соблюдение трудового законодательства, а, следовательно, повышает защиту трудовых прав работника, и поэтому ее наличие в Трудовом кодексе отчасти оправдано. Однако компенсация морального вреда как мера ответственности, установленная исключительно законодательно, не может устанавливаться соглашением сторон трудового договора, как это предусматривает ст. 237 ТК РФ. Более того, установление размера компенсации морального вреда полностью передано на усмотрение суда.

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

**Ответственность руководителя организации как работника в трудовых отношениях.** Гражданско-правовая ответственность руководителей направлена на преодоление негативных последствий правонарушений, допускаемых в процессе управления организацией.

Правовое положение руководителя двойко, ведь он является не только наемным работником, но и полномочным представителем работодателя. В Трудовом кодексе РФ правовой статус руководителя как органа юридического лица не определен, это компетенция гражданского законодательства. Однако особое положение руководителя не дает возможности четко разграничить его права и обязанности, предусмотренные различными отраслями законодательства. Как верно отмечает А.С. Горячев, «подобная двойственность статуса руководителя является причиной

появления широкого спектра взглядов и мнений относительно отраслевой принадлежности отношений с руководителем организации»<sup>31</sup>.

Российские ученые придерживаются полярных взглядов на отраслевую принадлежность труда руководителя. Большинство из них сходятся во мнении, что специфика выполняемой руководителем работы говорит о трудовом характере отношений<sup>32</sup>.

Согласно другой точки зрения (Л.В. Санникова), отношения найма труда обладают всеми признаками, необходимыми для отнесения их к предмету гражданского права, что дает основания конструировать модель гражданско-правового по своей природе правоотношения найма труда<sup>33</sup>. Аналогичную позицию занимает В. Глазырин<sup>34</sup>.

Третья точка зрения заключается в том, что договор с руководителем организации носит комплексный характер, сочетая в себе признаки как трудового, так и гражданско-правового договора. В литературе он называется также смешанным<sup>35</sup>.

Наконец, сложилось еще одно утверждение, согласно которому отношения между собственником и руководителем могут иметь как трудовую, так и гражданско-правовую природу. Данную позицию разделяет, в частности, Д.Р. Акопов. По его мнению, непременным условием признания договора гражданско-правовым, а не трудовым, является наличие в нем обязательства собственника не вмешиваться в текущую деятельность

---

<sup>31</sup> Горячев А.С. Отраслевая принадлежность отношений с руководителем организации // Правоведение. 2005. № 1. С. 110.

<sup>32</sup> Куренной А.М. Контракт с руководителем предприятия // Закон. 1995. № 9. С. 98; Сыроватская Л. А. Трудовые отношения и трудовое право // Государство и право. 1996. № 7. С. 75-82; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. – М.: КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2007. С. 438; Щукина Н.В. Ответственность руководителя, иных ответственных лиц работодателя за нарушение законодательства о труде: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2001. С. 7; и др.

<sup>33</sup> Санникова Л.В. Договор найма труда в России. – М.: МТ-Пресс, 1999. С. 72.

<sup>34</sup> Глазырин В. Предпринимательский контракт // Хозяйство и право. 1992. № 7. С. 108.

<sup>35</sup> Кашанина Т.В. Хозяйственные товарищества и общества: правовое регулирование внутрифирменной деятельности. – М.: Инфра-М; Кодекс, 1995. С. 310-312; Шиткина И. Локальное правовое регулирование трудовых отношений в акционерном обществе // Хозяйство и право. 1997. № 7. С. 86-103; Бычкова Е.Н. Договоры акционерного общества с исполнительным органом и ответственность за их нарушение // Правоведение. 2000. № 2. С. 164-171; Буланова Н.В. Субъекты трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений: гражданско-правовая ответственность: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Пермь, 2006. С. 20.

руководителя, собственник может лишь периодически контролировать оговоренные в контракте показатели работы организации<sup>36</sup>.

Следует согласиться с мнением А. Куренного, что определение отрасли законодательства, регулирующей отношения, связанные с трудом, имеет важное практическое значение, так как от этого зависит рассмотрение вопроса об ответственности сторон договора в случае конфликта<sup>37</sup>.

Трудовой кодекс РФ, выделяя руководителей в отдельную категорию работников, разрешает спор относительно отраслевой принадлежности труда руководителя организации.

Статья 11 ТК РФ гласит следующее: «Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

Следовательно, на руководителей организации распространяются нормы гл. 43 Трудового кодекса РФ независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением случаев, когда: руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества; управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).

Труд руководителя организации регулируется нормами трудового права, что не препятствует применению к нему гражданско-правовой ответственности в силу ст. 277 ТК РФ.

---

<sup>36</sup> Акопов Д.Р. Правовое регулирование труда руководителей организаций: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1999. URL: <http://www.law.edu.ru/book/book.asp?bookID=87177> (дата обращения 15.12.2008).

<sup>37</sup> Куренной А. Труд и право: трудовое или гражданское // Корпоративный юрист. 2005. № 1. С. 32.

Руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

В ГК РФ в статье 15 говорится следующее: «Лицо, право которого нарушено, может требовать полного возмещения причиненных ему убытков, если законом или договором не предусмотрено возмещение убытков в меньшем размере.

Под убытками понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода).

Если лицо, нарушившее право, получило вследствие этого доходы, лицо, право которого нарушено, вправе требовать возмещения наряду с другими убытками упущенной выгоды в размере не меньшем, чем такие доходы».

Это правило выводит руководителя из сферы действия основного принципа материальной ответственности в трудовом праве – соизмерения предела ответственности с заработной платой причинителя ущерба.

В ТК РФ отношения с участием руководителя организации названы трудовыми. Но их содержание в законах по конкретным организационно-правовым формам раскрываются в основном через гражданские права и обязанности. При таком подходе ответственность должна носить преимущественно гражданско-правовой характер. Однако, будучи

самостоятельной отраслью, трудовое право имеет достаточное количество общих норм, и при регулировании труда наемного руководителя должны применяться именно они. В случае коллизий норм специальное отраслевое законодательство имеет приоритет над нормами гражданского права<sup>38</sup>.

Как справедливо указывает И.Г. Касаев, «понятие девиантного поведения руководителя в законодательстве не имеет четкого определения. Составы правонарушений расплывлены по различным нормативно-правовым актам. Перечень действий (бездействия), влекущих ответственность руководящего органа юридического лица, в законодательстве отсутствует»<sup>39</sup>.

Поскольку руководитель может нести материальную или гражданско-правовую ответственность в случаях, установленных законом, целесообразно разграничивать случаи применения указанных видов ответственности. Данное разграничение необходимо для четкого понимания, в каких случаях применять материальную ответственность, а в каких – гражданско-правовую.

Материальную ответственность следует применять, когда руководитель действует строго в рамках своих полномочий, определенных действующим законодательством и трудовым договором. Гражданско-правовую ответственность необходимо применять в результате совершения действий (бездействия) с использованием властных полномочий, не соответствующих уставным целям. В частности, совершение действий, приводящих к выходу организации за рамки ее правоспособности; принятие необоснованного решения руководителем организации, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

Для иллюстрации приведем пример из судебной практики: ОАО «Еманжелинскхлеб» обратилось в суд, ссылаясь на то, что 7 октября 2005

---

<sup>38</sup> См.: Ершов В. Восполнение судом пробелов в трудовом законодательстве // Советская юстиция. 1993. № 24. С. 19-20; Он же. Отношения, регулируемые гражданским правом // Российская юстиция. 1996. № 1. С. 14-15.

<sup>39</sup> Касаев И.Г. Гражданско-правовая ответственность руководителя организации // Актуальные проблемы частного правового регулирования. – Самара: Самарский университет, 2004. С. 84.

года водитель предприятия Ф., управляя автомобилем ЗИЛ-431410, выехал на полосу встречного движения, где произошло столкновение с автомобилем ВАЗ-2106 под управлением водителя Б., который от полученных в результате данного ДТП травм скончался. Органами ГИБДД Ф. был признан виновным в совершении ДТП. Постановлением Сосновского районного суда Челябинской области от 13 марта 2006 года уголовное дело, возбужденное в отношении Ф., было прекращено за примирением обвиняемого с представителем потерпевшего. Решением Еманжелинского городского суда Челябинской области от 28 августа 2006 года с ОАО «Еманжелинскхлеб» в пользу потерпевшего была взыскана компенсация морального вреда в сумме 80 тысяч рублей, которые были выплачены предприятием. Решением Еманжелинского городского суда Челябинской области от 25 апреля 2007 года, оставленным без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам Челябинского областного суда от 14 июня 2007 года, исковые требования ОАО «Еманжелинскхлеб» были удовлетворены частично. Постановлено взыскать с Ф. в пользу ОАО «Еманжелинскхлеб» в возмещение ущерба 40 тысяч рублей, а также судебные расходы в размере 1 тысяча 300 рублей.

В надзорной жалобе Ф., считая принятые по делу судебные постановления незаконными, просит их отменить. Проверив материалы дела, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит, что надзорная жалоба подлежит удовлетворению.

Судом установлено и из материалов дела усматривается, что в отношении Ф. вступившего в законную силу обвинительного приговора по уголовному делу не имеется.

Исходя из положений законодательства применительно к возникшим правоотношениям следует, что ОАО «Еманжелинскхлеб» не обладает правом требования от Ф. возмещения ущерба в полном размере, поскольку статьей

243 ТК РФ или иными федеральными законами не предусмотрена его полная материальная ответственность, а статьей 241 ТК РФ установлены пределы материальной ответственности работника (в пределах своего среднего месячного заработка).

Учитывая, что при разрешении спора судом применена норма закона (п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ), не подлежащая применению, состоявшиеся судебные постановления нельзя признать законными и обоснованными. Поскольку для разрешения вопроса о возмещении ущерба в пределах среднего месячного заработка ответчика требуется сбор дополнительных доказательств, дело направляется на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

На еще одно важное обстоятельство обратил свое внимание Пленум Верховного Суда РФ в постановлении №52 от 16.11.2006 г.: если в отношении работника вынесен обвинительный приговор, однако вследствие акта об амнистии он был полностью или частично освобожден от наказания, такой работник может быть привлечен к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, на основании пункта 5 части первой статьи 243 ТК РФ, поскольку имеется вступивший в законную силу приговор суда, которым установлен преступный характер его действий.

Расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством. Однако такая ответственность возможна только в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Итак, согласно, действующей статье ТК РФ руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

Что же касается государственных и муниципальных служащих, то в статье 25 ФЗ РФ от 14.11.2002 N 161-ФЗ (ред. от 23.05.2016) "О

государственных и муниципальных унитарных предприятиях" руководитель унитарного предприятия при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей должен действовать в интересах унитарного предприятия добросовестно и разумно.

Руководитель унитарного предприятия несет в установленном законом порядке ответственность за убытки, причиненные унитарному предприятию его виновными действиями (бездействием), в том числе в случае утраты имущества унитарного предприятия.

Собственник имущества унитарного предприятия вправе предъявить иск о возмещении убытков, причиненных унитарному предприятию, к руководителю унитарного предприятия<sup>40</sup>.

В других нормативно-правовых актах также указывается ответственность за убытки, причиненные единоличным исполнительным органом общества.

В ст. 71 ФЗ РФ «Об акционерных обществах» установлено, что члены совета директоров (наблюдательного совета) общества, единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор), временный единоличный исполнительный орган, члены коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции), а равно управляющая организация или управляющий при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей должны действовать в интересах общества, осуществлять свои права и исполнять обязанности в отношении общества добросовестно и разумно.

Члены совета директоров (наблюдательного совета) общества, единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор), временный единоличный исполнительный орган, члены коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции),

---

<sup>40</sup> Федеральный закон от 14.11.2002 N 161-ФЗ (ред. от 23.05.2016) "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" // Российская газета, N 229, 03.12.2002.

равно как и управляющая организация или управляющий, несут ответственность перед обществом за убытки, причиненные обществу их виновными действиями (бездействием), если иные основания ответственности не установлены федеральными законами.

Члены совета директоров (наблюдательного совета) общества, единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор), временный единоличный исполнительный орган, члены коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции), равно как и управляющая организация или управляющий, несут ответственность перед обществом или акционерами за убытки, причиненные их виновными действиями (бездействием), нарушающими порядок приобретения акций общества, предусмотренный главой XI.1 данного Федерального закона.

При этом в совете директоров (наблюдательном совете) общества, коллегиальном исполнительном органе общества (правлении, дирекции) не несут ответственность члены, голосовавшие против решения, которое повлекло причинение обществу или акционеру убытков, или не принимавшие участия в голосовании.

При определении оснований и размера ответственности членов совета директоров (наблюдательного совета), единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора) и (или) членов коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции), а равно управляющей организации или управляющего должны быть приняты во внимание обычные условия делового оборота и иные обстоятельства, имеющие значение для дела.

В случае, если в соответствии с положениями настоящей статьи ответственность несут несколько лиц, их ответственность перед обществом, а в случае, предусмотренном абзацем вторым пункта 2 данной статьи, перед акционером является солидарной.

Общество или акционер (акционеры), владеющие в совокупности не менее чем 1 процентом размещенных обыкновенных акций общества, вправе обратиться в суд с иском к члену совета директоров (наблюдательного совета) общества, единоличному исполнительному органу общества (директору, генеральному директору), временному единоличному исполнительному органу общества (директору, генеральному директору), члену коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции), равно как и к управляющей организации (управляющему) о возмещении причиненных обществу убытков в случае, предусмотренном абзацем первым пункта 2 данной статьи.

Общество или акционер вправе обратиться в суд с иском к члену совета директоров (наблюдательного совета) общества, единоличному исполнительному органу общества (директору, генеральному директору), временному единоличному исполнительному органу общества (директору, генеральному директору), члену коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции), равно как и к управляющей организации (управляющему) о возмещении причиненных ему убытков в случае, предусмотренном абзацем вторым пункта 2 данной статьи.

Представители государства или муниципального образования в совете директоров (наблюдательном совете) общества несут предусмотренную настоящей статьей ответственность наряду с другими членами совета директоров (наблюдательного совета) общества»<sup>41</sup>.

В статье же 44 другого ФЗ РФ «Об обществах с ограниченной ответственностью» также определяется ответственность за убытки, причем не важно кем осуществляется руководство или членами совета директоров (наблюдательным советом) общества, или единоличным исполнительным органом общества, или членами коллегиального исполнительного органа общества.

---

<sup>41</sup> Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об акционерных обществах" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) // Российская газета, N 248, 29.12.1995.

Члены совета директоров (наблюдательного совета) общества, единоличный исполнительный орган общества, члены коллегиального исполнительного органа общества, а равно управляющий при осуществлении ими прав и исполнении обязанностей должны действовать в интересах общества добросовестно и разумно.

Члены совета директоров (наблюдательного совета) общества, единоличный исполнительный орган общества, члены коллегиального исполнительного органа общества, а равно управляющий несут ответственность перед обществом за убытки, причиненные обществу их виновными действиями (бездействием), если иные основания и размер ответственности не установлены федеральными законами.

В случае, если в соответствии с положениями настоящей статьи ответственность несут несколько лиц, их ответственность перед обществом является солидарной.

С иском о возмещении убытков, причиненных обществу членом совета директоров (наблюдательного совета) общества, единоличным исполнительным органом общества, членом коллегиального исполнительного органа общества или управляющим, вправе обратиться в суд общество или его участник»<sup>42</sup>.

В этих двух указанных законах ответственность за убытки наступает, если иные основания и размер ответственности не установлены федеральными законами, а в настоящее время таким законом является Трудовой кодекс РФ. В связи с этим можно полагать, что иные основания и размер ответственности руководителя установлены ч. 1 ст. 277 ТК РФ, а именно – полная материальная ответственность за прямой действительный ущерб.

По мнению Н.Л. Лютова, ТК РФ оказался настолько гибким в регулировании труда руководящего персонала, что подавляющее

---

<sup>42</sup> Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об обществах с ограниченной ответственностью" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) // Российская газета", N 30, 17.02.1998.

большинство положений Закона об акционерных обществах и Закона об обществах с ограниченной ответственностью ему соответствуют<sup>43</sup>.

Следование принципу единства и дифференциации трудового права в преодолении проблем регулирования труда руководителя является основным в разрешении указанных отраслевых противоречий.

**Ответственность работника при причинении вреда имуществу работодателя.** Особенностью трудового законодательства относительно взыскания ущерба, причиненного работниками при исполнении трудовых обязанностей, является возможность взыскания процентов за пользование денежными средствами, которые предусмотрены ст. 395 ГК РФ.

В случаях неправомерного удержания денежных средств, уклонения от их возврата, иной просрочки в их уплате подлежат уплате проценты на сумму долга. Размер процентов определяется ключевой ставкой Банка России, действовавшей в соответствующие периоды. Эти правила применяются, если иной размер процентов не установлен законом или договором.

Если убытки, причиненные кредитору неправомерным использованием его денежными средствами, превышают сумму процентов, причитающуюся ему на основании пункта 1 данной статьи, он вправе требовать от должника возмещения убытков в части, превышающей эту сумму.

Проценты за пользование чужими средствами взимаются по день уплаты суммы этих средств кредитору, если законом, иными правовыми актами или договором не установлен для начисления процентов более короткий срок.

В случае, когда соглашением сторон предусмотрена неустойка за неисполнение или ненадлежащее исполнение денежного обязательства, предусмотренные данной статьей проценты не подлежат взысканию, если иное не предусмотрено законом или договором.

---

<sup>43</sup> Лютов Н.Л. Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации с точки зрения трудового права // Трудовое право. 2003. № 2. С. 25.

Начисление процентов на проценты (сложные проценты) не допускается, если иное не установлено законом. По обязательствам, исполняемым при осуществлении сторонами предпринимательской деятельности, применение сложных процентов не допускается, если иное не предусмотрено законом или договором.

Если подлежащая уплате сумма процентов явно несоразмерна последствиям нарушения обязательства, суд по заявлению должника вправе уменьшить предусмотренные договором проценты, но не менее чем до суммы, определенной исходя из ставки, указанной в пункте 1 данной статьи.

Итак, ст. 238 ТК РФ гласит: работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

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

По смыслу статьи 15 ГК РФ, упущенной выгодой является неполученный доход, на который увеличилась бы имущественная масса лица, право которого нарушено, если бы нарушения не было.

Поскольку упущенная выгода представляет собой неполученный доход, при разрешении споров, связанных с ее возмещением, следует принимать во внимание, что ее расчет, представленный истцом, как правило, является приблизительным и носит вероятностный характер. Это обстоятельство само по себе не может служить основанием для отказа в иске.

Если лицо, нарушившее право, получило вследствие этого доходы, лицо, право которого нарушено, вправе требовать возмещения наряду с

другими убытками упущенной выгоды в размере не меньшем, чем такие доходы (пункт 2 статьи 15 ГК РФ).

При рассмотрении дел о возмещении убытков следует иметь в виду, что положение пункта 4 статьи 393 ГК РФ, согласно которому при определении упущенной выгоды учитываются предпринятые стороной для ее получения меры и сделанные с этой целью приготовления, не означает, что в состав подлежащих возмещению убытков могут входить только расходы на осуществление таких мер и приготовлений.

По мнению А. Коршикова, проценты, предусмотренные ст. 395 ГК РФ, определяющие ответственность сторон обязательства за ненадлежащее его исполнение, не являются убытками, а носят характер гражданско-правовой ответственности, что подтверждается п. 2 ст. 395 ГК РФ, где законодатель сравнивает размер убытков и процентов, предусмотренных п. 1 этой же статьи<sup>44</sup>.

Статья 243 Трудового кодекса РФ содержит перечень случаев полной материальной ответственности работников перед работодателем.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

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

3) умышленного причинения ущерба;

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

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

---

<sup>44</sup> Коршиков А. Взыскание потерь с работника // ЭЖ-ЮРИСТ. 2006. № 2. С. 32.

б) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

По мнению И. Михайлова, необходимо более дифференцированно подходить к случаям причинения работником ущерба имуществу работодателя не при исполнении трудовых обязанностей<sup>45</sup>.

Причинение ущерба не связано непосредственно с трудовыми отношениями между работодателем и работником, следовательно, отношения по причинению ущерба не могут регулироваться нормами трудового права на основании ст. 1 ТК РФ. Такие отношения регулируются нормами гражданского права. Косвенно такой подход подтверждает и ранее действовавшее постановление Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1977 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации»<sup>46</sup>. В соответствии с п. 17.1 данного Постановления при определении размера материального ущерба, причиненного рабочими и служащими самовольным

---

<sup>45</sup> Михайлов И. Работник причинил ущерб // Новая бухгалтерия. 2004. № 1. URL: <http://www.akdi.ru/BASE/nb/2004/021978nb.htm> (дата обращения: 04.09.2016).

<sup>46</sup> Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1977 г. № 15 (с изм. от 29.03.1991 г. № 5) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» // Сборник постановлений Пленумов Верховных Судов СССР и РСФСР (РФ) по гражданским делам. 1995; Вестник Верховного Суда СССР. 1991. № 6.

использованием в личных целях технических средств (автомобилей, тракторов, автокранов и т.п.), принадлежащих предприятиям, учреждениям, организациям, с которыми они состоят в трудовых отношениях, следует исходить из того, что такой ущерб как причиненный не при исполнении трудовых (служебных) обязанностей подлежит возмещению с применением норм гражданского законодательства. В этом случае ущерб возмещается в полном объеме, включая и не полученные организацией доходы от использования указанных технических средств. Данным Постановлением Верховный Суд СССР еще тогда разграничил сферы трудовых и гражданско-правовых отношений.

В целях правильного применения законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю, а также принимая во внимание, что у судов при рассмотрении указанных дел возникли вопросы, требующие разрешения, Пленум Верховного Суда Российской Федерации постановляет дать судам следующие разъяснения:

В силу части первой статьи 232 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) обязанность работника возместить причиненный работодателю ущерб возникает в связи с трудовыми отношениями между ними, поэтому дела по спорам о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, в том числе в случае, когда ущерб причинен работником не при исполнении им трудовых обязанностей (пункт 8 части первой статьи 243 ТК РФ), в соответствии со статьей 24 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - ГПК РФ) рассматриваются районным судом в качестве суда первой инстанции. Такие дела подлежат разрешению в соответствии с положениями раздела XI "Материальная ответственность сторон трудового договора" ТК РФ.

По этим же правилам рассматриваются дела по искам работодателей, предъявленным после прекращения действия трудового договора, о

возмещении ущерба, причиненного работником во время его действия, которые, как следует из части второй статьи 381 ТК РФ, являются индивидуальными трудовыми спорами.

Исходя из смысла подпункта 1 пункта 1 статьи 333.36 части второй Налогового кодекса Российской Федерации к истцам, которые освобождаются от уплаты государственной пошлины по искам о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, а также по искам о взыскании пособий, относятся работники, а не работодатели.

Учитывая это, а также принимая во внимание, что в соответствии со статьей 393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, от уплаты пошлин и судебных расходов освобождаются только работники, работодатель при подаче искового заявления о возмещении ущерба, причиненного работником, обязан уплатить государственную пошлину в размере, предусмотренном подпунктом 1 пункта 1 статьи 333.19 части второй Налогового кодекса Российской Федерации.

Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотиву пропуска работодателем годичного срока, исчисляемого со дня обнаружения причиненного ущерба (часть вторая статьи 392 ТК РФ).

Если работодатель пропустил срок для обращения в суд, судья вправе применить последствия пропуска срока (отказать в иске), если о пропуске срока до вынесения судом решения заявлено ответчиком и истцом не будут представлены доказательства уважительности причин пропуска срока, которые могут служить основанием для его восстановления (часть третья статьи 392 ТК РФ). К уважительным причинам пропуска срока могут быть отнесены исключительные обстоятельства, не зависящие от воли работодателя, препятствовавшие подаче искового заявления.

К обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, в частности, относятся: отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия или бездействие) причинителя вреда; вина работника в причинении ущерба; причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба; размер причиненного ущерба; соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности.

Если работодателем доказаны правомерность заключения с работником договора о полной материальной ответственности и наличие у этого работника недостачи, последний обязан доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

Работник не может быть привлечен к материальной ответственности, если ущерб возник вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (статья 239 ТК РФ).

К нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

Неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, может служить основанием для отказа в удовлетворении требований работодателя, если это явилось причиной возникновения ущерба.

В силу статьи 240 ТК РФ работодатель вправе с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от возмещения ущерба виновным работником.

Исходя из содержания статьи 240 ТК РФ такой отказ допустим независимо от того, несет ли работник ограниченную материальную ответственность либо материальную ответственность в полном размере, а также независимо от формы собственности организации.

Суд принимает отказ работодателя от иска по правилам, предусмотренным статьей 39 ГПК РФ.

При этом следует иметь в виду, что собственник имущества организации может ограничить право работодателя на отказ от возмещения ущерба (полностью или частично) виновным работником в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации (статья 240 ТК РФ).

Если работодателем заявлено требование о возмещении работником ущерба в пределах его среднего месячного заработка (статья 241 ТК РФ), однако в ходе судебного разбирательства будут установлены обстоятельства, с которыми закон связывает наступление полной материальной ответственности работника, суд обязан принять решение по заявленным истцом требованиям и не может выйти за их пределы, поскольку в силу части 3 статьи 196 ГПК РФ такое право предоставлено суду только в случаях, предусмотренных федеральным законом.

При рассмотрении дела о возмещении причиненного работодателю прямого действительного ущерба в полном размере работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации либо иными федеральными

законами работник может быть привлечен к ответственности в полном размере причиненного ущерба и на время его причинения достиг восемнадцатилетнего возраста, за исключением случаев умышленного причинения ущерба либо причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, либо если ущерб причинен в результате совершения преступления или административного проступка, когда работник может быть привлечен к полной материальной ответственности до достижения восемнадцатилетнего возраста (статья 242 ТК РФ).

Учитывая, что полная материальная ответственность руководителя организации за ущерб, причиненный организации, наступает в силу закона (статья 277 ТК РФ), работодатель вправе требовать возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с этим лицом условие о полной материальной ответственности. При этом вопрос о размере возмещения ущерба (прямой действительный ущерб, убытки) решается на основании того федерального закона, в соответствии с которым руководитель несет материальную ответственность (например, на основании статьи 277 ТК РФ либо пункта 2 статьи 25 Федерального закона от 14 ноября 2002 г. N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях").

Судам необходимо иметь в виду, что в силу части второй статьи 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере может быть возложена на заместителя руководителя организации или на главного бухгалтера при условии, что это установлено трудовым договором. Если трудовым договором не предусмотрено, что указанные лица в случае причинения ущерба несут материальную ответственность в полном размере, то при отсутствии иных оснований, дающих право на привлечение этих лиц к такой ответственности, они могут нести ответственность лишь в пределах своего среднего месячного заработка.

Судам следует учитывать, что работник может быть привлечен к материальной ответственности в полном размере на основании пункта 5 части первой статьи 243 ТК РФ, если ущерб причинен в результате преступных действий, установленных вступившим в законную силу приговором суда.

Учитывая, что наличие обвинительного приговора суда является обязательным условием для возможного привлечения работника к полной материальной ответственности по пункту 5 части первой статьи 243 ТК РФ, прекращение уголовного дела на стадии предварительного расследования или в суде, в том числе и по нереабилитирующим основаниям (в частности, в связи с истечением сроков давности уголовного преследования, вследствие акта об амнистии), либо вынесение судом оправдательного приговора не может служить основанием для привлечения лица к полной материальной ответственности.

Если в отношении работника вынесен обвинительный приговор, однако вследствие акта об амнистии он был полностью или частично освобожден от наказания, такой работник может быть привлечен к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, на основании пункта 5 части первой статьи 243 ТК РФ, поскольку имеется вступивший в законную силу приговор суда, которым установлен преступный характер его действий.

Невозможность привлечения работника к полной материальной ответственности по пункту 5 части первой статьи 243 ТК РФ не исключает право работодателя требовать от этого работника полного возмещения причиненного ущерба по иным основаниям.

Согласно пункту 6 части первой статьи 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может быть возложена на работника в случае причинения им ущерба в результате

административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом.

Учитывая это, работник может быть привлечен к полной материальной ответственности, если по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении судьей, органом, должностным лицом, уполномоченными рассматривать дела об административных правонарушениях, было вынесено Постановление о назначении административного наказания (пункт 1 абзаца первой части 1 статьи 29.9 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях), поскольку в указанном случае факт совершения лицом административного правонарушения установлен.

Если работник был освобожден от административной ответственности за совершение административного правонарушения в связи с его малозначительностью, о чем по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении было вынесено постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении, и работнику было объявлено устное замечание, на такого работника также может быть возложена материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба, так как при малозначительности административного правонарушения устанавливается факт его совершения, а также выявляются все признаки состава правонарушения и лицо освобождается лишь от административного наказания (статья 2.9, пункт 2 абзаца второй части 1 статьи 29.9 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

Поскольку истечение сроков давности привлечения к административной ответственности либо издание акта об амнистии, если такой акт устраняет применение административного наказания, является безусловным основанием, исключающим производство по делу об административном правонарушении (пункты 4, 6 статьи 24.5 Кодекса

Российской Федерации об административных правонарушениях), в указанных ситуациях работник не может быть привлечен к полной материальной ответственности по пункту 6 части первой статьи 243 ТК РФ, однако это не исключает право работодателя требовать от этого работника возмещения ущерба в полном размере по иным основаниям.

При оценке доказательств, подтверждающих размер причиненного работодателю ущерба, суду необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью первой статьи 246 ТК РФ при утрате и порче имущества он определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

В тех случаях, когда невозможно установить день причинения ущерба, работодатель вправе исчислить размер ущерба на день его обнаружения.

Если на время рассмотрения дела в суде размер ущерба, причиненного работодателю утратой или порчей имущества, в связи с ростом или снижением рыночных цен изменится, суд не вправе удовлетворить требование работодателя о возмещении работником ущерба в большем размере либо требование работника о возмещении ущерба в меньшем размере, чем он был определен на день его причинения (обнаружения), поскольку Трудовой кодекс Российской Федерации такой возможности не предусматривает.

Если иск о возмещении ущерба заявлен по основаниям, предусмотренным статьей 245 ТК РФ (коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба), суду необходимо проверить, соблюдены ли работодателем предусмотренные законом правила установления коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также ко всем ли членам коллектива (бригады), работавшим в период возникновения ущерба, предъявлен иск. Если иск предъявлен не ко всем

членам коллектива (бригады), суд, исходя из статьи 43 ГПК РФ, вправе по своей инициативе привлечь их к участию в деле в качестве третьих лиц, не заявляющих самостоятельных требований относительно предмета спора, на стороне ответчика, поскольку от этого зависит правильное определение индивидуальной ответственности каждого члена коллектива (бригады).

Определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, суду необходимо учитывать степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

При определении суммы, подлежащей взысканию, судам следует учитывать, что в силу статьи 238 ТК РФ работник обязан возместить лишь прямой действительный ущерб, причиненный работодателю, под которым понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе находящегося у работодателя имущества третьих лиц, если он несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Под ущербом, причиненным работником третьим лицам, следует понимать все суммы, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба. При этом необходимо иметь в виду, что работник может нести ответственность лишь в пределах этих сумм и при условии наличия причинно-следственной связи между виновными действиями (бездействием) работника и причинением ущерба третьим лицам.

В силу части второй статьи 392 ТК РФ работодатель вправе предъявить иск к работнику о взыскании сумм, выплаченных в счет возмещения ущерба

третьим лицам, в течение одного года с момента выплаты работодателем данных сумм.

Если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что работник обязан возместить причиненный ущерб, суд в соответствии с частью первой статьи 250 ТК РФ может с учетом степени и формы вины, материального положения работника, а также других конкретных обстоятельств снизить размер сумм, подлежащих взысканию, но не вправе полностью освободить работника от такой обязанности.

При этом следует иметь в виду, что в соответствии с частью второй статьи 250 ТК РФ снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не может быть произведено, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

Снижение размера ущерба допустимо в случаях как полной, так и ограниченной материальной ответственности. Такое снижение возможно также и при коллективной (бригадной) ответственности, но только после определения сумм, подлежащих взысканию с каждого члена коллектива (бригады), поскольку степень вины, конкретные обстоятельства для каждого из членов коллектива (бригады) могут быть неодинаковыми (например, активное или безразличное отношение работника к предотвращению ущерба либо уменьшению его размера).

При этом необходимо учитывать, что уменьшение размера взыскания с одного или нескольких членов коллектива (бригады) не может служить основанием для соответствующего увеличения размера взыскания с других членов коллектива (бригады).

Оценивая материальное положение работника, следует принимать во внимание его имущественное положение (размер заработка, иных основных и дополнительных доходов), его семейное положение (количество членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным документам) и т.п.

Вопрос о способе возмещения причиненного ущерба в тех случаях, когда работник желает в счет возмещения ущерба передать истцу равноценное имущество или исправить поврежденное имущество, решается судом исходя из конкретных обстоятельств дела и с учетом соблюдения прав и интересов обеих сторон<sup>47</sup>.

### **Ответственность работника за разглашение охраняемой законом тайны.**

Ранее в ГК РФ существовала статья 139, которая определяла содержание понятий служебная и коммерческая тайна, но в связи со вступлением части 4 ГК РФ данная статья утратила силу.

Также существенные поправки были внесены и в Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»<sup>48</sup>.

Итак, коммерческая тайна - режим конфиденциальности информации, позволяющий ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду.

Информация, составляющая коммерческую тайну, - сведения любого характера (производственные, технические, экономические, организационные и другие), в том числе о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, а также сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам, к которым у третьих лиц нет свободного доступа на законном основании и в отношении которых обладателем таких сведений введен режим коммерческой тайны.

---

<sup>47</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" // Российская газета, N 268, 29.11.2006.

<sup>48</sup> Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ (ред. от 12.03.2014) «О коммерческой тайне» // СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3283.

Причем обладателем информации, составляющей коммерческую тайну является лицо, которое владеет информацией, составляющей коммерческую тайну, на законном основании, ограничило доступ к этой информации и установило в отношении ее режим коммерческой тайны.

Доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, - ознакомление определенных лиц с информацией, составляющей коммерческую тайну, с согласия ее обладателя или на ином законном основании при условии сохранения конфиденциальности этой информации.

Передача информации, составляющей коммерческую тайну, - передача информации, составляющей коммерческую тайну и зафиксированной на материальном носителе, ее обладателем контрагенту на основании договора в объеме и на условиях, которые предусмотрены договором, включая условие о принятии контрагентом установленных договором мер по охране ее конфиденциальности.

В статье 5 данного закона установлен перечень сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну.

Режим коммерческой тайны не может быть установлен лицами, осуществляющими предпринимательскую деятельность, в отношении следующих сведений:

1) содержащихся в учредительных документах юридического лица, документах, подтверждающих факт внесения записей о юридических лицах и об индивидуальных предпринимателях в соответствующие государственные реестры;

2) содержащихся в документах, дающих право на осуществление предпринимательской деятельности;

3) о составе имущества государственного или муниципального унитарного предприятия, государственного учреждения и об использовании ими средств соответствующих бюджетов;

4) о загрязнении окружающей среды, состоянии противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологической и радиационной обстановке, безопасности пищевых продуктов и других факторах, оказывающих негативное воздействие на обеспечение безопасного функционирования производственных объектов, безопасности каждого гражданина и безопасности населения в целом;

5) о численности, о составе работников, о системе оплаты труда, об условиях труда, в том числе об охране труда, о показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, и о наличии свободных рабочих мест;

6) о задолженности работодателей по выплате заработной платы и по иным социальным выплатам;

7) о нарушениях законодательства Российской Федерации и фактах привлечения к ответственности за совершение этих нарушений;

8) об условиях конкурсов или аукционов по приватизации объектов государственной или муниципальной собственности;

9) о размерах и структуре доходов некоммерческих организаций, о размерах и составе их имущества, об их расходах, о численности и об оплате труда их работников, об использовании безвозмездного труда граждан в деятельности некоммерческой организации;

10) о перечне лиц, имеющих право действовать без доверенности от имени юридического лица;

11) обязательность раскрытия которых или недопустимость ограничения доступа к которым установлена иными федеральными законами.

Таким образом, законодательство регулирует отношения по использованию информации, составляющей коммерческую тайну, работниками на основании трудовых договоров и контрагентами на основании гражданско-правовых договоров.

В целях охраны конфиденциальности информации, составляющей коммерческую тайну, работодатель обязан:

1) ознакомить под расписку работника, доступ которого к этой информации, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, необходим для исполнения данным работником своих трудовых обязанностей, с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну;

2) ознакомить под расписку работника с установленным работодателем режимом коммерческой тайны и с мерами ответственности за его нарушение;

3) создать работнику необходимые условия для соблюдения им установленного работодателем режима коммерческой тайны.

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

В целях охраны конфиденциальности информации, составляющей коммерческую тайну, работник обязан:

1) выполнять установленный работодателем режим коммерческой тайны;

2) не разглашать эту информацию, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, и без их согласия не использовать эту информацию в личных целях в течение всего срока действия режима коммерческой тайны, в том числе после прекращения действия трудового договора;

3) возместить причиненные работодателю убытки, если работник виновен в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну и ставшей ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

4) передать работодателю при прекращении или расторжении трудового договора материальные носители информации, имеющиеся в

пользовании работника и содержащие информацию, составляющую коммерческую тайну.

Работодатель вправе потребовать возмещения убытков, причиненных ему разглашением информации, составляющей коммерческую тайну, от лица, получившего доступ к этой информации в связи с исполнением трудовых обязанностей, но прекратившего трудовые отношения с работодателем, если эта информация разглашена в течение срока действия режима коммерческой тайны.

Причиненные работником или прекратившим трудовые отношения с работодателем лицом убытки не возмещаются, если разглашение информации, составляющей коммерческую тайну, произошло вследствие несоблюдения работодателем мер по обеспечению режима коммерческой тайны, действий третьих лиц или непреодолимой силы.

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

Руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями в связи с нарушением законодательства Российской Федерации о коммерческой тайне. При этом убытки определяются в соответствии с гражданским законодательством.

Работник имеет право обжаловать в судебном порядке незаконное установление режима коммерческой тайны в отношении информации, к которой он получил доступ в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Таким образом, работник, который в связи с исполнением трудовых обязанностей получил доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, в

случае умышленного или неосторожного разглашения этой информации при отсутствии в действиях такого работника состава преступления несет дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

Статья 1467 ГК РФ исключительное право на секрет производства действует до тех пор, пока сохраняется конфиденциальность сведений, составляющих его содержание. С момента утраты конфиденциальности соответствующих сведений исключительное право на секрет производства прекращается у всех правообладателей.

Теперь в силу ч. 1 ст. 1472 ГК РФ нарушитель исключительного права на секрет производства, в том числе лицо, которому в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя стал известен секрет производства и обязанное сохранять конфиденциальность секрета производства, обязано возместить убытки, причиненные нарушением исключительного права на секрет производства, если иная ответственность не предусмотрена законом или договором с этим лицом.

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

Если работника уволили, то необходимо внести запись в трудовую книжку в связи с разглашением охраняемой законом тайны.

Необходимость внесения в трудовую книжку такой записи следует из ч. 4 ст. 66 ТК РФ, п. 4 Правил ведения и хранения трудовых книжек, п. 5.3 Инструкции по заполнению трудовых книжек.

В рассматриваемом случае запись об основании и о причине увольнения должна быть приведена в соответствие с формулировкой, предусмотренной пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, со ссылкой на данную норму. Этот вывод можно сделать исходя из положений ч. 5 ст. 84.1 ТК РФ, п. п. 14, 16 Правил ведения и хранения трудовых книжек, п. 5.3 Инструкции по заполнению трудовых книжек.

Кроме того, необходимо учитывать общие правила внесения в трудовую книжку записи об увольнении.

## **2.2. Административно-правовая ответственность и основания ее возникновения за нарушения трудового законодательства**

Последнее время все больше и больше набирает оборот административная ответственность за нарушение трудового законодательства.

Итак, в настоящее время одним из элементов системы правовых средств обеспечения охраны трудовых прав работников является административная ответственность.

Главной статьей считается статья 5.27, которая посвящена нарушению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 настоящей статьи и статьей 5.27.1 КоАП, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования

юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.

Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 3 или 4 данной статьи, лицом, ранее подвергнутым

административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере пяти тысяч рублей; на должностных лиц - дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 6 данной статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Статья 5.27.1. КоАП посвящена нарушению государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации

Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 - 4 данной статьи, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.

Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1 - 4 данной статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Под средствами индивидуальной защиты следует понимать средства индивидуальной защиты, отнесенные техническим регламентом Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" ко 2 классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику.

Итак, статья 54 ТК посвящена ответственности за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного

коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки - влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

Статья 5.29. говорит о непредоставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

А необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения - влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

А статья 55 ТК РФ говорит об ответственности за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения.

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению - влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), - влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

Статья 416 ТК РФ налагает ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража.

Представители работодателя (представители работодателей), уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований, объявлению забастовки или препятствующие его (ее) проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с ТК РФ или административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Представители работодателя (представители работодателей) и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашениям,

достигнутым в результате примирительной процедуры, а также виновные в неисполнении либо отказывающиеся от исполнения решения трудового арбитража, привлекаются к административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

По КоАПу невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, - влечет наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей.

Статья 417 ТК РФ посвящена ответственности работников за незаконные забастовки.

Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

В КоАП РФ увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки - влечет наложение административного штрафа в размере от четырех тысяч до пяти тысяч рублей.

Нововведением является и то, что с 1 января 2016 г. ст. 56.1 Трудового кодекса РФ предусматривает запрет на заемный труд. Использование заемного труда является нарушением трудового законодательства и, соответственно, может повлечь за собой административную ответственность

в соответствии со ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Таким образом, встает вопрос в отношении какой организации может наступить ответственность: в отношении той, которая после 1 января 2016 г. будет направлять своих работников в сторонние организации, или же в отношении организации, которая будет использовать труд заемного персонала?

По нашему мнению, за нарушение запрета на заемный труд к административной ответственности может быть привлечена как организация, которая направила своих работников в стороннюю организацию в нарушение установленного запрета, так и организация, которая в своей деятельности использовала труд заемных работников.

С 1 января 2016 г. вступают в силу положения Федерального закона от 05.05.2014 N 116-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (далее - Закон N 116-ФЗ), регулирующие условия и процедуры предоставления персонала другим физическим и юридическим лицам. В частности, будет введена новая ст. 56.1 Трудового кодекса РФ, содержащая определение заемного труда. Так, заемный труд - это труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

Согласно ст. 56.1 ТК РФ заемный труд запрещен. Это означает, что нарушение такого запрета является нарушением трудового законодательства. При этом заметим, что законодательство предусматривает полный запрет на заемный труд (без каких-либо дополнительных условий, в том числе без уточнения субъекта использования заемного труда, предоставившего или получившего труд работников).

Состав правонарушения, предусмотренного ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях, предусматривает ответственность за

нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, любым, в том числе юридическим, лицом, допустившим такое нарушение.

В связи с этим считаем, что к административной ответственности за нарушение запрета на заемный труд может быть привлечена как организация, которая направила своих работников в стороннюю организацию в нарушение установленного запрета, так и организация, которая в своей деятельности использовала полученный труд заемных работников.

Добавим, что, несмотря на то что в ст. 56.1 ТК РФ будет прямо сказано о запрете заемного труда, с 2016 г. законодательство будет допускать возможность осуществления нового вида деятельности - деятельности по предоставлению труда работников (персонала). В связи с этим:

- в Законе РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" появится новая ст. 18.1, которой вводится понятие "деятельность по предоставлению труда работников (персонала)";

- в ТК РФ появится новая гл. 53.1 под названием "Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)".

Как мы видим все статьи, которые указаны в статьях 5.28-5.33 КоАП РФ и статьи 54-55 ТК РФ имеют пробелы.

Названные кодексы приняты одновременно. Но ТК РФ введен в действие 1 февраля 2002 г., а КоАП РФ – 1 июля 2002 г.

Рассмотрим пример, работодатель в нарушение законодательства установил и выплачивал заработную плату меньше МРОТ. 3 октября 2016 г. в организации началась внеплановая проверка инспекции по труду по жалобе одного из работников. Вправе ли инспектор по труду привлечь должностное лицо к административной ответственности по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, если 30 сентября 2016 г. работодатель устранил нарушение, увеличив размер

заработной платы до уровня МРОТ, или он может привлечь должностное лицо к административной ответственности только по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, поскольку нарушение было устранено до вступления в силу Федерального закона от 03.07.2016 N 272-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда"?

Привлечение должностного лица к административной ответственности по ч. 6 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях неправомерно, если работодатель 30.09.2016 устранил нарушение, увеличив размер заработной платы до уровня МРОТ.

В данной ситуации должностное лицо может быть привлечено к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

В соответствии с ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ в редакции, действующей до вступления в силу Федерального закона от 03.07.2016 N 272-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда" (до 02.10.2016 включительно), нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено ч. 2 и 3 данной статьи и ст. 5.27.1 КоАП РФ, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Согласно ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, действующей с 03.10.2016, невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия

не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, влекут предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Частью 1 ст. 1.7 КоАП РФ установлено, что лицо, совершившее административное правонарушение, подлежит ответственности на основании закона, действовавшего во время совершения административного правонарушения.

Из этого следует, что привлечение должностного лица к административной ответственности по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ неправомерно, так как работодатель 30.09.2016 устранил нарушение, увеличив размер заработной платы до уровня МРОТ.

В рассматриваемом случае должностное лицо может быть привлечено к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

Итак, встает вопрос какому суду - общей юрисдикции или арбитражному - подведомственно рассмотрение жалобы на постановление, вынесенное должностным лицом государственной инспекции труда, о привлечении юридического лица к административной ответственности за нарушение трудового законодательства (ч. 1 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях)?

В соответствии с ч. 3 ст. 30.1 КоАП постановление по делу об административном правонарушении, совершенном юридическим лицом или лицом, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, обжалуется в арбитражный суд в соответствии с арбитражным процессуальным законодательством.

Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации устанавливает, что арбитражные суды рассматривают в порядке административного судопроизводства возникающие из административных и иных публичных правоотношений экономические споры и иные дела, связанные с осуществлением организациями и гражданами предпринимательской и иной экономической деятельности, в частности дела об административных правонарушениях, если федеральным законом их рассмотрение отнесено к компетенции арбитражного суда (п. 3 ст. 29 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации)<sup>49</sup>.

Согласно ч. 2 ст. 207 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации производство по делам об оспаривании решений административных органов возбуждается на основании заявлений юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, привлеченных к административной ответственности в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности, об оспаривании решений административных органов о привлечении к административной ответственности.

Из совокупности приведенных норм следует, что ч. 3 ст. 30.1 КоАП не предполагает возможность рассмотрения арбитражным судом дел об оспаривании решения административного органа о привлечении юридического лица или лица, осуществляющего предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, к административной ответственности, если совершенное этим лицом административное правонарушение не связано с осуществлением им предпринимательской или иной экономической деятельности. Определение же того, связано ли конкретное административное правонарушение с предпринимательской и иной экономической деятельностью совершившего его юридического лица или индивидуального предпринимателя, требует установления и

---

<sup>49</sup> Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 N 95-ФЗ (ред. от 22.11.2016) // Российская газета, N 137, 27.07.2002.

исследования фактических обстоятельств конкретного дела, определения характера спорного правоотношения и осуществляется рассматривающим это дело судом.

Исходя из вышеизложенного и учитывая, что регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации осуществляется трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а объективная сторона правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП, выражается в бездействии или действиях, направленных на нарушение или невыполнение норм действующего законодательства о труде и об охране труда, рассмотрение жалобы на постановление по делу об административном правонарушении, предусмотренном ч. 1 ст. 5.27 КоАП, относится к подведомственности суда общей юрисдикции.

*С учетом значимости всех трудовых прав, а также высокого уровня юридических гарантий, закрепленных в ТК России, предлагается в Особенной части КоАП РФ выделить отдельную главу «Административные правонарушения, посягающие на трудовые права граждан». При этом целесообразно в новой главе увеличить размеры штрафов в отношении работодателей и их представителей.*

### **2.3. Дисциплинарная и материальная ответственность**

Дисциплинарная ответственность – это самый распространенный вид юридической ответственности в трудовой сфере, который закреплен не только ТК РФ, но и другими нормативно-правовыми актами, регулируемыми трудовые отношения.

Почти такое же понятие, только более развернутое, давали В.Н. Смирнов<sup>50</sup>, Л.А. Сыроватская<sup>51</sup>, А.Т. Барабаш<sup>52</sup>. Это определение

---

<sup>50</sup> Смирнов В.Н. Дисциплина труда в СССР (социальные и правовые проблемы). – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1972. С. 84.

дисциплинарной ответственности – наиболее близкое к общепринятому в теории права пониманию ответственности.

А.А. Абрамова дисциплинарную ответственность определяла как установление, предусмотренное на случай нарушения трудовой дисциплины, и последствие неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей в конкретном трудовом правоотношении<sup>53</sup>.

Определение данной ответственности в науке российского трудового права основывается на фундаментальных исследованиях науки советского трудового права, поэтому понятие дисциплинарной ответственности работника по российскому трудовому праву или не существенно отличается, или полностью совпадает с вышеизложенными понятиями.

*Итак, дисциплинарная ответственность – это установленная законом обязанность субъекта трудового правоотношения соблюдать и исполнять свободно принятые на себя обязанности по трудовому договору, а в случае нарушения (то есть в случае виновного противоправного неисполнения или ненадлежащего исполнения данных предписаний) – возможность понести дисциплинарное взыскание, налагаемое работодателем, в пределах мер, предусмотренных трудовым законодательством.*

Дисциплинарный проступок – это юридический факт, состоящий из ряда обязательных элементов, образующих его состав. Необходимыми элементами состава дисциплинарного проступка являются его объект, субъект, объективная сторона и субъективная сторона.

**Объект дисциплинарного проступка** – это отношения, которые складываются в процессе труда, составляют в целом дисциплину труда и охраняются нормами трудового права.

Так, согласно с ч.1 ст. 189 ТК РФ дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в

---

<sup>51</sup> Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М., 1990. С. 47.

<sup>52</sup> Барабаш А.Т. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины. – Киев: Вища школа, 1977. С. 13.

<sup>53</sup> Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы). – М.: Юрид. лит., 1969. С. 29.

соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Как указывает Л.А. Сыроватская, дисциплина труда – это общий объект разного рода правонарушений в сфере трудовой деятельности. Объектом же дисциплинарного проступка в области трудового права является внутренний трудовой распорядок организации, а точнее, те общественные отношения, которые складываются в процессе его осуществления и охраняются нормами данной отрасли права. Внутренний трудовой распорядок в этом случае представлен в качестве специального объекта правонарушения в сфере трудового права<sup>54</sup>.

Исходя из вышеизложенного, под объектом дисциплинарного проступка следует понимать общественные отношения, обеспечивающие дисциплину труда, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, а также надлежащее исполнение субъектом трудового правоотношения возложенных на него обязанностей.

**Субъект дисциплинарного проступка** - работник, вступивший в трудовые отношения с работодателем, независимо от его организационно-правовой формы и формы собственности. Определим каждый элемент.

Статья 15 ТК РФ указывает на то, что трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

---

<sup>54</sup> Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М., 1990. С. 50.

содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Согласно статьи 20 ТК РФ сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - также лица, не достигшие указанного возраста.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Работодателями - физическими лицами признаются:

физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее - работодатели - индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой

деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных ТК РФ на работодателей - индивидуальных предпринимателей;

физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее - работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами, иными лицами, уполномоченными на это в соответствии с федеральным законом, в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с

работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

В случаях, предусмотренных частями восьмой - десятой настоящей статьи, законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателя - юридического лица субсидиарную ответственность несут собственник имущества, учредитель (участник) юридического лица в случаях, в которых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлена субсидиарная ответственность собственника имущества, учредителя (участника) по обязательствам юридического лица.

Согласно статье 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При

фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

Согласно статье 11 ТК РФ определены пределы действия норм трудового права.

Все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном ТК РФ порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;  
члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);

лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера;

другие лица, если это установлено федеральным законом.

ТК РФ минимальный возраст заключения трудового договора, как и минимальный возраст ответственности, не устанавливает, что не может не вызывать многочисленных дискуссий в специальной литературе<sup>55</sup>. Если несовершеннолетний работник, состоящий в трудовых правоотношениях с работодателем, виновно нарушил свои трудовые обязанности, он подлежит привлечению к дисциплинарной ответственности, а факт несовершеннолетия не дает оснований освободить его от такой ответственности.

В связи с этим можно согласиться с Ю.А. Жуковой, считающей необходимым определить минимальные возрастные границы привлечения к дисциплинарной ответственности и ограничить право работодателя налагать меры дисциплинарной ответственности к лицам, не достигшим возраста 14 лет, и применять меры воспитательного воздействия<sup>56</sup>.

**Объективная сторона дисциплинарного проступка** - это признаки, характеризующие акт волевого поведения субъекта: противоправное деяние; возможность причинения вредных последствий противоправного поведения; причинная связь между противоправным деянием и его вредными последствиями.

В Постановлении Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 28.12.2006 г.) «О применении судами Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>57</sup> указаны некоторые характеристики данной стороны.

---

<sup>55</sup> Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. – М.: Наука, 1978. С. 256; Денисов Ю.А. Общая теория правонарушения и ответственности. Социологический и юридический аспекты. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1983. С. 109; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: постатейный научно-практический / под ред. К.Я. Ананьевой. – М.: ТОН; Юрайт-М, 2002. С. 39.

<sup>56</sup> Жукова Ю.А. Дисциплинарная ответственность работников как правовое средство обеспечения исполнения трудовых обязанностей: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Саратов, 2005. С. 13.

<sup>57</sup> Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 28.12.2006 г. № 63) «О применении судами Трудового кодекса Российской Федерации // Бюллетень Верховного суда РФ. 2004. № 6.

Статья 192 ТК РФ говорит, что противоправным деянием признается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Как указывается в п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г., неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.). К таким нарушениям, в частности, относятся: а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте; б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда, так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка; в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

Большое значение для признания деяния дисциплинарным проступком имеет время совершения противоправного деяния. Противоправное действие (или бездействие) следует квалифицировать дисциплинарным проступком, если оно совершено в рабочее время, под которым понимается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в

соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Согласно статье 109 ТК РФ на отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха,

которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

**Субъективная сторона дисциплинарного проступка** - это вина. Вина отражает психическое отношение лица к совершаемому им противоправному деянию и причинно обусловленному им результату<sup>58</sup>.

Вина субъекта трудового правоотношения учитывается в любой ее форме. В то же время не могут считаться виновными неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по причинам, не зависящим от указанного лица.

Хотя согласно ч. 7 ст. 220 ТК РФ отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В наиболее распространенной форме вины в трудовом праве – небрежности – волевая сторона вообще отсутствует, ибо не предвидя вредных последствий, нельзя говорить и о каком-то отношении к их наступлению.

Интеллектуальный же момент здесь заключается в том, что работник при условии предусмотрительного отношения к своим обязанностям мог и должен был предвидеть противоправность собственного проступка.

Осознание противоправности деяния необходимо для установления вины работника, который должен знать о запрещенности правом того или иного деяния. При этом не обязательно быть знакомым со всеми нормативными актами. Каждый работник знает, что невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей противоправно. Если,

---

<sup>58</sup> Матвеев Г.К. Вина в советском гражданском праве. – Киев: Изд-во Киев. ун-та, 1955. С. 172-192; Иоффе О.С. Ответственность по советскому гражданскому праву. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1955. С. 110-201; Малеин Н.С. Вина и гражданско-правовая ответственность // Советская юстиция. 1968. № 2. С. 8-9; Хвостов А.М. Вина в советском трудовом праве. – Минск: Беларусь, 1970. – 120 с. и др.

нарушая свои обязанности, он понимает противоправность поведения, то поступает виновно. Поэтому четкое распределение обязанностей и ознакомление с ними всех работников повышает чувство ответственности каждого работника.

Вне трудового договора дисциплинарная ответственность не может возникнуть и длиться.

В соответствии со ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. Таким образом, перечень дисциплинарных взысканий, содержащийся в указанной статье Трудового кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

Для отдельных категорий работников уставами и положениями о дисциплине, утвержденными в форме федеральных законов, могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. В соответствующих нормативно-правовых актах могут быть предусмотрены иные меры дисциплинарного взыскания.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда

виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Представляется правильным мнение Ю.А.Кузнецова, обосновывающего введение дисциплинарных штрафов следующим образом: «Трудовое правоотношение сочетает в себе личностный, организационный и имущественный элемент, поэтому повышение эффективности дисциплинарной ответственности возможно путем воздействия на все указанные элементы, в том числе имущественный»<sup>59</sup>.

В связи с этим вполне оправдано, на наш взгляд, возвращение к такому виду дисциплинарного взыскания, как штраф. Тем более что его использование будет опираться на традиции российского трудового законодательства и опыт многих зарубежных стран.

Во-первых, необходимо предусмотреть размер дисциплинарного штрафа, который не может превышать 25% месячного оклада или тарифной ставки работника. Такой размер штрафа впервые был предложен В.Н. Скобелкиным<sup>60</sup>, мнение которого мы разделяем.

Статья 21 ТК РФ в части 2 прописывает обязанности работника:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;

---

<sup>59</sup> Кузнецов Ю.А. Указ. соч. С. 17.

<sup>60</sup> Скобелкин В.Н. Указ. соч. С. 262.

- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Все это является причиной и одновременно следствием того, что самостоятельность института материальной ответственности в настоящее время признают и законодатель, и Верховный Суд РФ, Пленум которого 16 ноября 2006 г. принял постановление № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

Даже те авторы, которые предлагают комплексный подход к пониманию трудово-правовой ответственности, в дальнейшем, как правило, характеризуют оба ее вида в отдельности<sup>61</sup>. Так, И.С. Самощенко и М.Х. Фарукшин выделяют материальную ответственность совместно с дисциплинарной и именуют ее дисциплинарно-материальной ответственностью<sup>62</sup>. И далее: «Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих – это два подвида ответственности за

---

<sup>61</sup> См., например: Греченков А.А. Дисциплинарная ответственность по трудовому праву // Юридическая ответственность: проблемы теории и практики: сб. науч. тр. – Минск: Изд-во МВД РБ, 1996. С. 53 и др.

<sup>62</sup> Самощенко И.С., Фарукшин М.Х. Ответственность по советскому законодательству. – М., 1971. С. 194.

нарушение трудовой дисциплины, не имеющие общественно опасного характера<sup>63</sup>.

Согласно ст. 402 ГК РФ действия работников должника по исполнению его обязательства считаются действиями должника. Должник отвечает за эти действия, если они повлекли неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательства.

Статья 1068 ГК РФ юридическое лицо либо гражданин возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей.

Применительно к правилам, предусмотренным главой ГК РФ, работниками признаются граждане, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта), а также граждане, выполняющие работу по гражданско-правовому договору, если при этом они действовали или должны были действовать по заданию соответствующего юридического лица или гражданина и под его контролем за безопасным ведением работ.

Хозяйственные товарищества и производственные кооперативы возмещают вред, причиненный их участниками (членами) при осуществлении последними предпринимательской, производственной или иной деятельности товарищества или кооператива.

Например, тождественность конструкций имеется в отношении и права работника, и права гражданина на компенсацию причиненного им морального вреда (ст. 151 ГК, ст. 237 ТК).

На наш взгляд, государственно-правовая форма реализации юридической ответственности невозможна без карательной функции.

Итак, вывод таков: *материальная ответственность обладает всеми признаками, необходимыми для ее научного и законодательного закрепления в качестве самостоятельного вида юридической ответственности, что исключает возможность ее отнесения к подвиду гражданской,*

---

<sup>63</sup> Там же. С. 198.

*дисциплинарной, административной или уголовной ответственности. При этом под материальной ответственностью следует понимать обязанность одной стороны трудового правоотношения возместить причиненный вред другой стороне.*

#### **2.4. Уголовная ответственность сторон за нарушения в сфере трудовых отношений**

Статья 419 Трудового кодекса РФ гласит: «Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами». Следовательно, обеспечение принципа законности в трудовых правоотношениях осуществляется посредством норм уголовного, административного, трудового или гражданского законодательства.

Необходимо отметить очень небольшое количество научных исследований в области уголовной ответственности в трудовой сфере, подготовленных на современном правовом материале, хотя этими вопросами ранее активно занимались многие ученые, такие как В.С. Утевский<sup>64</sup>, А.Б. Сахаров<sup>65</sup>, И.П. Лановенко и Г.И. Чангули<sup>66</sup>, Л.А. Сыроватская<sup>67</sup> и др. Из современных работ можно выделить исследования Ю.Н. Полетаева<sup>68</sup>, А.И. Ставцевой и Н.Н. Шептулиной<sup>69</sup>, Б.В. Хрусталева<sup>70</sup> и др.

<sup>64</sup> Утевский В.С. Преступления в области трудовых отношений. – М., 1945. 64 с.

<sup>65</sup> Сахаров А.Б. Уголовно-правовая охрана безопасности труда в СССР. – М.: Госюриздат, 1958. 186 с.

<sup>66</sup> Лановенко И.П., Чангули Г.И. Уголовно-правовая охрана трудовых прав граждан. – Киев: Наук. думка, 1989. – 280 с.

<sup>67</sup> Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М., 1990. 176 с.

<sup>68</sup> Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве: учеб. пособие. – М.: Проспект, 2001. 184 с.

<sup>69</sup> Ставцева А.И., Шептулина Н.Н. Ответственность руководителя организации за нарушение законодательства о труде. – М.: Проспект, 2000. 144 с.

<sup>70</sup> Хрусталев Б.В. Ответственность в трудовых отношениях. – СПб.: СПбГУ, 2000. 84 с.

Уголовный кодекс РФ предусматривает следующие составы преступлений, непосредственно связанных с нарушениями трудового законодательства:

1) за нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина (ст. 136 УК РФ);

2) за нарушение неприкосновенности частной жизни (ст. 137 УК РФ, в том числе положения ст. 90 ТК РФ).

3) за нарушение правил охраны труда (ст. 143 УК РФ);

4) за воспрепятствование законной профессиональной деятельности журналистов (ст. 144 УК РФ);

5) за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет (ст. 145 УК РФ);

6) за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат (ст. 145.1 УК РФ);

7) за нарушение правил безопасности на объектах атомной энергетики (ст. 215 УК РФ);

8) за нарушение правил безопасности при ведении горных, строительных или иных работ (ст. 216 УК РФ);

9) за нарушение правил безопасности на взрывоопасных объектах (ст. 217 УК РФ);

10) за нарушение правил учета, хранения, перевозки и использования взрывчатых, легковоспламеняющихся веществ и пиротехнических изделий (ст. 218 УК РФ);

Целесообразно остановиться на рассмотрении особенностей отдельных составов преступлений в сфере труда.

1. *Ст. 136 УК РФ устанавливает ответственность за нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина. Суть правовой системы Российской Федерации можно свести к формуле «все равны перед законом и*

судом». В свою очередь равенство подразумевает принцип равной защиты со стороны государства. И это не случайно, так как в качестве главного ориентира при работе над Конституцией РФ 1993 года служила Всеобщая декларация прав человека<sup>71</sup> и другие основополагающие международные акты<sup>72</sup>.

В Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.) предусматривается, что все лица без дискриминации должны пользоваться равенством возможностей в отношении продвижения по работе сообразно их личным знаниям и стараниям. Европейская социальная хартия называет это право правом на равные возможности и равное обращение без дискриминации по признакам пола в области профессиональной карьеры, включая поощрение.

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г. определяет: «Дискриминация в области труда и занятий означает иное и менее благоприятное обращение с людьми из-за присущих им характеристик, не имеющих отношения к их заслугам или требованиям к данной работе»<sup>73</sup>.

С.Ю. Головина понимает под дискриминацией «любое прямое или косвенное ограничение прав, установление прямых или косвенных преимуществ или различий в области труда и занятости, основанных на признаках пола, возраста, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного или должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми

---

<sup>71</sup> Всеобщая декларация прав человека (принята 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН) // Российская газета. 1995. 5 апреля.

<sup>72</sup> Международный пакт о гражданских и политических правах от 19 декабря 1966 г. // ВВС РСФСР. 1976. № 17. (1831). Ст. 291; Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 19 декабря 1966 г. // ВВС РСФСР. 1976. № 17. (1831). Ст. 291; Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий 1958 г. // Библиотечка Российской газеты. 1999. № 22-23; Европейская социальная хартия принята Советом Европы 18 октября 1961 г. пересмотрена 3 мая 1996 г. // URL: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1149098> (дата обращения 17.03.2009).

<sup>73</sup> Дискриминация в сфере труда. По материалам доклада МОТ «Равенство в сфере труда – веление времени» // Управление персоналом. 2003. № 6. С. 63.

качествами работника. Не являются дискриминацией необходимые ограничения или предпочтения, связанные со спецификой трудовой деятельности работника, либо обусловленные особой заботой государства о лицах, нуждающихся в дополнительной социальной и правовой защите»<sup>74</sup>.

Следует согласиться с мнением Н.М. Митиной, что определение дискриминации, данное законодателем в ст. 3 ТК РФ, позволяет сделать вывод о том, что акцент делается прежде всего на недопущении ограничения в трудовых правах и свободах, что является недостаточным в современных условиях<sup>75</sup>.

Общей нормой, призванной защитить от дискриминации в различных сферах, является ст. 136 УК РФ, а в сфере труда с учетом специального субъекта возможна ответственность по ч. 2 ст. 136 УК РФ. Законодатель отнес это преступление к преступлениям средней тяжести, поскольку максимальный срок наказания в виде лишения свободы составляет пять лет.

Таким образом, несмотря на то, что уголовным законодательством предусмотрена ответственность за дискриминацию, на практике эта норма применяется крайне редко.

*2. Правовым основанием привлечения виновного лица к уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда выступает ст. 143 УК РФ, призванная защитить жизнь и здоровье граждан в сфере труда.*

В настоящее время УК РФ не содержит перечня конкретных проявлений нарушения правил охраны труда, отсылая к правилам техники безопасности или иным правилам, принимаемым в производственной или иной сфере. Диспозиция ст. 143 УК РФ - бланкетная, при которой для установления деяния необходимо обратиться к соответствующим нормативным правовым актам другой отрасли права. Указанная особенность отражена в п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23 апреля

---

<sup>74</sup> Головина С.Ю. Конвенции МОТ и понятийный аппарат трудового права // Правоведение. 1997. № 2 (217). С. 72.

<sup>75</sup> Митина Н.М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2006. С. 17.

1991 г. № 1 (в ред. от 6 октября 2007 г.) «О судебной практике по делам о нарушении правил охраны труда и безопасности при ведении горных, строительных или иных работ»<sup>76</sup>, в соответствии с которым суд обязан сослаться на конкретные пункты действующих правил безопасности работ и охраны труда, нарушение которых повлекло либо могло повлечь указанные в законе последствия. В связи с этим состав преступления, регламентированный ст. 143 УК РФ, ставится в прямую зависимость от состояния указанной отрасли права. При этом базовым законодательным актом в области охраны труда в России является ТК РФ.

Субъект преступного нарушения правил охраны труда – специальный, признаки которого прямо названы в диспозиции ч. 1 ст. 143 УК РФ: это лицо, на которое возложены обязанности по соблюдению правил техники безопасности или иных правил охраны труда. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23 апреля 1991 г. № 1 (ред. от 06.02.2007 г. №7) «О судебной практике по делам о нарушении правил охраны труда и безопасности при ведении горных, строительных или иных работ» в п. 3 подразделяет лиц, подлежащих ответственности по ст. 143 УК РФ, на две категории: 1) лица, на которых в силу их служебного положения или по специальному распоряжению непосредственно возложена обязанность обеспечивать соблюдение правил и норм охраны труда на определенном участке работ; 2) руководители предприятий и организаций, их заместители, главные инженеры, главные специалисты предприятий, если они не приняли мер к устранению заведомо известного им нарушения правил охраны труда или дали указания, противоречащие этим правилам, или, взяв на себя непосредственное руководство отдельными видами работ, не обеспечили соблюдение тех же правил. Лица, не наделенные такими обязанностями, нарушившие правила охраны труда и техники безопасности, что повлекло

---

<sup>76</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23 апреля 1991 г. № 1 (ред. от 06.02.2007 г. №7) «О судебной практике по делам о нарушении правил охраны труда и безопасности при ведении горных, строительных или иных работ» // Сборник Постановлений Пленума Верховного Суда РФ 1961-1993. – М.: Юрид. лит., 1994; Бюллетень Верховного суда РФ. 2007. № 5.

вышеизложенные последствия, должны отвечать за преступления против здоровья (ст. 118 УК РФ).

Следует учесть и мнение А.В. Серебренниковой в том, что ошибочна точка зрения, которая сужает понятие субъекта данного преступления, на основании которой субъектом данного преступления, предусмотренного ст. 143 УК РФ, может быть только должностное лицо. Трудовая деятельность, сопряженная с нарушением правил охраны труда, может осуществляться на предприятии любой формы собственности<sup>77</sup>.

В связи с изложенным предлагается новая редакция ст. 143 УК РФ «Нарушение правил охраны труда»:

«1. Нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на которое были возложены обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение средней тяжести вреда здоровью двух или более лиц либо тяжкого вреда здоровью человека, –

наказывается штрафом в размере до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо исправительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до двух лет.

2. То же деяние, повлекшее по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью двух или более лиц либо смерть человека, –

наказывается лишением свободы на срок от двух лет до трех лет с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до трёх лет или без такового».

3. Одной из форм правовой защиты в РФ материнства и детства, регламентированных Конституцией РФ, является уголовная ответственность, установленная ст. 145 УК РФ. Данная статья призвана охранять от

---

<sup>77</sup> Серебренникова А.В. Уголовно-правовое обеспечение конституционных прав и свобод человека и гражданина по законодательству Российской Федерации и Германии: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. – М., 2008. С. 47.

дискриминации при приеме на работу и увольнении женщин, нуждающихся в наибольшей социальной поддержке. В этой связи *ст. 145 УК РФ предусматривает ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет.*

В ст. 145 УК РФ признаки субъекта преступления в диспозиции данной нормы не названы. Однако почти все авторы считают субъектами преступления должностных лиц либо лиц, выполняющих организационно-распорядительные обязанности в коммерческой организации независимо от формы собственности, а также в некоммерческой организации, не являющейся государственным органом, органом местного самоуправления, государственным и муниципальным учреждением.

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

С целью охвата лиц, чье право на труд должно быть гарантировано трудовым законодательством, необходимо расширить перечень потерпевших от преступления, предусмотренного указанной статьей, и под правовую охрану поставить следующих лиц: беременных женщин; женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет; иных лиц, воспитывающих указанных детей до трех лет без матери (отцы, иные родственники (бабушек, дедушек, сестер и др.), одиноких усыновителей, опекунов и попечителей)).

Отказ в приеме на работу должен быть признан необоснованным, если он базируется не на оценке деловых и профессиональных качеств или не на ограничениях либо запретах, установленных законом. Перечень критериев

оценки работника можно дополнить указанными в международных актах личностными характеристиками работника<sup>78</sup>.

Трудно себе представить ситуации, чтобы работодатель при отказе в приеме на работу женщин сообщал им в письменной форме причины отказа со ссылкой на их беременность или материнство.

На это основание, в частности, было обращено внимание в одном из докладов Уполномоченного по правам человека в России: «В Российской Федерации имеются факты дискриминации работающих женщин. При проверках исполнения трудового законодательства выявляются многочисленные случаи увольнения с работы женщин в связи с беременностью либо отказов в принятии на работу по тем же основаниям, в то время как п. 2 ст. 11 Международной конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин требует от государства запрета подобной практики. Статья 145 Уголовного кодекса Российской Федерации предусматривает ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет. Однако таких уголовных дел в судах практически не бывает»<sup>79</sup>.

Итак, предлагается следующая редакция ст. 145 УК РФ «Необоснованный отказ в заключении трудового договора или необоснованное расторжение трудового договора с беременными женщинами или с иными лицами, воспитывающими ребенка до трех лет»:

«Необоснованный отказ в заключении трудового договора или необоснованное расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами или с женщинами, имеющими ребенка в возрасте до трех лет, или с иными лицами, воспитывающими ребенка до трех лет без матери, –

---

<sup>78</sup> См.: Трудовое право России: проблемы теории. – Екатеринбург, 2006. С. 177.

<sup>79</sup> Доклад Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации «О деятельности Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации в 2000 году» // Российская газета. 2001. 16 мая.

наказываются штрафом в размере от ста до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок от ста двадцати до ста восьмидесяти часов, либо исправительными работами на срок до одного года».

4. Одной из особенностей нового отечественного законодательства является усиление защиты прав граждан на получение заработной платы в полном размере и без задержек ее выплаты. В соответствии с ч. 3 ст. 37 Конституции РФ закреплено право граждан на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.

Это подтверждается и наличием ст. 145.1 УК РФ об *ответственности за невыплату свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат*, совершенную руководителем организации, работодателем – физическим лицом из корыстной или иной личной заинтересованности.

Возникающие при применении ст. 145.1 УК РФ сложности связаны со слабой научной разработанностью данной темы. Учеными не выработаны единые подходы толкования признаков состава преступления. В изданных за последние годы учебниках, комментариях к Уголовному кодексу РФ признаки рассматриваемого состава раскрываются неполно, а сами рекомендации зачастую носят противоречивый характер, что приводит к ошибкам при квалификации деяний.

Признаки субъекта преступной невыплаты заработной платы детализированы путем прямого указания в диспозиции статьи УК РФ, его следует признавать специальным субъектом. В рассматриваемую норму УК РФ были внесены изменения 24 июля 2007 г. Федеральным законом № 203-ФЗ. Важной новеллой при характеристике субъекта преступления является включение в ст. 145.1 УК понятия работодателя – физического лица. Введение такого понятия является вполне обоснованным в силу того, что в

настоящее время на практике нередко встречаются случаи, связанные с невыплатой заработной платы работнику, когда работодателем является именно физическое лицо.

В связи с этим полагаем, Пленуму Верховного Суда РФ целесообразно дать толкование термина «работодатель – физическое лицо» с учетом норм трудового законодательства РФ для единообразия применения ст. 145.1 УК РФ.

Рассмотрим частный пример, касающийся банков. У кредитных организаций - членов АРБ возникают вопросы, связанные с применением норм Инструкции Банка России от 17.06.2014 N 154-И "О порядке оценки системы оплаты труда в кредитной организации и порядке направления в кредитную организацию предписания об устранении нарушения в ее системе оплаты труда" (далее - Инструкция N 154-И) после вступления в силу с 03.10.2016 изменений, внесенных в ст. 136 Трудового кодекса РФ Федеральным законом от 03.07.2016 N 272-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда" (далее - Закон N 272-ФЗ).

Согласно новой редакции ч. 6 ст. 136 ТК РФ заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Указанная норма в системной связи с определением понятия "заработная плата", данным в ст. 129 ТК РФ, позволяет сделать вывод о том, что требования новой редакции ч. 6 ст. 136 ТК РФ в части сроков выплаты заработной платы относятся также и к переменному вознаграждению (премиям).

По мнению кредитных организаций, возникает явное противоречие между нормами трудового законодательства и требованиями п. 2.4 Инструкции N 154-И, предусматривающего отсрочку выплаты не менее 40 процентов нефиксированной части оплаты труда на срок не менее 3 лет,

причем нормы федерального закона как акта высшей юридической силы имеют приоритет перед нормативными актами Банка России.

Подобная коллизия на практике может повлечь за собой применение к кредитным организациям мер ответственности и наложение штрафа за неисполнение норм как трудового законодательства, так и требований нормативных актов Банка России.

Учитывая изложенное, каким образом кредитные организации в целях исключения санкций со стороны надзорных органов (федеральной инспекции труда и Банка России) должны исполнять требования Инструкции N 154-И, не нарушая при этом требования ст. 136 ТК РФ?

Департамент банковского регулирования Банка России рассмотрел обращение Ассоциации российских банков о применении Инструкции Банка России от 17.06.2014 N 154-И "О порядке оценки системы оплаты труда в кредитной организации и порядке направления в кредитную организацию предписания об устранении нарушения в ее системе оплаты труда" (далее - Инструкция N 154-И) в связи с изменениями, внесенными в статью 136 Трудового кодекса Российской Федерации, и с учетом мнения Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации сообщает следующее.

Обращаем внимание, что Банк России и Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации не наделены правом официального толкования законодательства Российской Федерации.

Одновременно отмечаем, что требования части шестой статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации относятся к выплатам заработной платы, начисленной работнику за отработанное в конкретном периоде рабочее время, выполнение нормы труда (должностных обязанностей).

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации порядок выплаты стимулирующей части вознаграждения (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), в том числе сроки выплаты, устанавливается

коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

В соответствии с абзацем четвертым пункта 2.4 Инструкции N 154-И внутренними документами кредитной организации предусматривается и применяется к членам исполнительных органов и иным работникам, принимающим риски, отсрочка (рассрочка) и последующая корректировка не менее 40 процентов нефиксированной части оплаты труда исходя из сроков получения финансовых результатов их деятельности.

Таким образом, установление во внутренних документах кредитной организации особого порядка выплаты нефиксированной части вознаграждения не будет противоречить требованиям трудового законодательства Российской Федерации.

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

## Заключение

Комплексное исследование проблем правонарушений и юридической ответственности в сфере трудовой деятельности позволило автору прийти к следующим выводам.

Под юридической ответственностью следует понимать обязанность соблюдения и исполнения требований права, реализующуюся в правомерном поведении субъектов, а в случае ее нарушения – в применении к виновному лицу мер государственного принуждения в виде лишения личного, имущественного или организационного характера.

Понятие общественной опасности не тождественно понятию «вредность (вредоносность)», которая выступает только одной из характеристик общественной опасности. Правонарушений, безвредных для личности, государства и общества, не бывает. Вред, который причиняется правонарушением, является внешним выражением общественной опасности.

Деяние может быть общественно вредным, нарушать общественные отношения, но если в законодательстве не предусмотрена юридическая ответственность за данное деяние, то оно не может считаться правонарушением.

Понятия «объективная сторона правонарушения» и «объективная сторона состава правонарушения» соотносятся между собой как явление и законодательное понятие о нем.

Предлагается классификация правонарушений в сфере труда, влекущих юридическую ответственность по нормам уголовного, административного, гражданско-правового и трудового законодательства.

В целях повышения эффективности уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда, учитывая тяжесть наступивших последствий, необходимо изменить редакцию ст. 143 УК РФ «Нарушение правил охраны труда» и изменить санкции за данное преступление.

Статью 237 ТК РФ следовало бы изложить, например, так: «Моральный вред, причиненный работнику неправомерным действием или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации», т.к. положение о возмещении морального вреда, причиненного работнику, не может быть поставлено в зависимость от соглашения сторон трудового договора.

Предусмотренная в Трудовом кодексе РФ система мер дисциплинарных взысканий несовершенна и не позволяет применить к работнику меры материального характера. Эффективной мерой, направленной на устранение сложившейся ситуации, является введение дисциплинарных штрафов, размер и порядок применения которых должен быть установлен ТК РФ. В целях совершенствования действующего законодательства необходимо легализовать применение материальных санкций за нарушение трудовой дисциплины путем введения в ст. 192 ТК РФ новой меры дисциплинарного взыскания – дисциплинарного штрафа.

Законодательно в нормах Трудового кодекса РФ следует определить содержание трудовых обязанностей работника. В целях избежания двойственного толкования трудовых обязанностей работника целесообразно изменить формулировку ст. 21 ТК РФ: вместо «добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором» – «добросовестно исполнять обязанности, возникающие из трудового правоотношения».

## Список используемых источников

## Нормативные правовые акты

1. Всеобщая декларация прав человека (принята 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН) // Российская газета. 1995. 5 апреля.
2. Международный пакт о гражданских и политических правах от 19 декабря 1966 г. // ВВС РСФСР. 1976. № 17. (1831). Ст. 291; Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 19 декабря 1966 г. // ВВС РСФСР. 1976. № 17. (1831). Ст. 291; Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий 1958 г. // Библиотечка Российской газеты. 1999. № 22-23; Европейская социальная хартия принята Советом Европы 18 октября 1961 г. пересмотрена 3 мая 1996 г. // URL: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1149098> (дата обращения 17.03.2009).
3. Дискриминация в сфере труда. По материалам доклада МОТ «Равенство в сфере труда – веление времени» // Управление персоналом. 2003. № 6. С. 63.
4. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993)(с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)// Собрание законодательства РФ, 04.08.2014, N 31, ст. 4398.
5. Уголовный кодекс Российской Федерации" от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 06.07.2016)// Собрание законодательства РФ, 17.06.1996, N 25, ст. 2954.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.10.2016)// Парламентская газета, N 2-5, 05.01.2002.
7. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 05.10.2016)// Парламентская газета, N 2-5, 05.01.2002.

8. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 03.07.2016)// Российская газета, N 220, 20.11.2002.
9. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.10.2016) // Российская газета, N 238-239, 08.12.1994.
10. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 N 95-ФЗ (ред. от 22.11.2016) // Российская газета, N 137, 27.07.2002.
11. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // - утратил силу с 1 февраля 2002 года.
12. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 29.12.2015) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" // Российская газета, N 153-154, 12.08.1998.
13. Федеральный закон от 14.11.2002 N 161-ФЗ (ред. от 23.05.2016) "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" // Российская газета, N 229, 03.12.2002.
14. Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об акционерных обществах" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) // Российская газета, N 248, 29.12.1995.
15. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об обществах с ограниченной ответственностью" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) // Российская газета", N 30, 17.02.1998.
16. Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ (ред. от 12.03.2014) «О коммерческой тайне» // СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3283.

17. Федеральный закон от 17.01.1992 N 2202-1(ред. от 03.07.2016)"О прокуратуре Российской Федерации"// Российская газета, N 229, 25.11.1995.
18. Федеральный закон от 17.11.1995 N 168-ФЗ(с изм. от 05.06.2007)"О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О прокуратуре Российской Федерации"// Российская газета, N 229, 25.11.1995
19. Федеральный закон от 26.10.2002 N 127-ФЗ (ред. от 03.07.2016)"О несостоятельности (банкротстве)"// Российская газета, N 209-210, 02.11.2002.
20. Указ Президента РФ от 19.01.1996 N 66(ред. от 17.04.2003)"О мерах по обеспечению своевременности выплаты заработной платы за счет бюджетов всех уровней, пенсий и иных социальных выплат"// Собрание законодательства РФ, 22.01.1996, N 4, ст. 265.
21. Указ Президента РФ от 01.02.1996 N 134"О некоторых дополнительных мерах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы работникам бюджетной сферы"// Собрание законодательства РФ, 05.02.1996, N 6, ст. 536
22. Указ Президента РФ от 19.02.1996 N 209"О проверках соблюдения законодательства об оплате труда"// Российская газета, N 36, 22.02.1996.
23. Указ Президента РФ от 09.03.2004 N 314(ред. от 12.05.2016)"О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти"// Российская газета, N 50, 12.03.2004.
24. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" // Российская газета, N 268, 29.11.2006.

25. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 28.12.2006 г. № 63) «О применении судами Трудового кодекса Российской Федерации // Бюллетень Верховного суда РФ. 2004. № 6.
26. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23 апреля 1991 г. № 1 (ред. от 06.02.2007 г. №7) «О судебной практике по делам о нарушении правил охраны труда и безопасности при ведении горных, строительных или иных работ» // Бюллетень Верховного суда РФ. 2007. № 5.
27. Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 N 40 (ред. от 01.07.2016) "О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору"// Российская газета, N 170, 11.08.2004.
28. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 N 322 (ред. от 01.07.2016)"Об утверждении Положения о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека"// Российская газета, N 144, 08.07.2004
29. Постановление Правительства РФ от 06.04.2004 N 154(ред. от 21.05.2013)"Вопросы Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека"// Российская газета, N 74, 09.04.2004.
30. Постановление Правительства РФ от 06.04.2004 N 156(ред. от 28.01.2011)"Вопросы Федеральной службы по труду и занятости"// Российская газета, N 74, 09.04.2004.
31. Распоряжение Правительства РФ от 05.06.2015 N 1028-р «Об утверждении Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015 - 2020 годы)»// Собрание законодательства РФ, 15.06.2015, N 24, ст. 3508

32. Приказ Генпрокуратуры России от 07.12.2007 N 195 (ред. от 21.06.2016) "Об организации прокурорского надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина" // Законность, N 3, 2008.
33. Приказ Генпрокуратуры России от 04.10.2010 N 373 (ред. от 03.09.2012) "О совершенствовании системы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников органов прокуратуры Российской Федерации" // Законность, N 12, 2010.
34. Приказ Росстата от 26.08.2009 № 184 «Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за численностью, оплатой и условиями труда работников» // "Вопросы статистики", N 12, 2009.

#### Специальная литература

1. Андриченко Л.В. Проблемы судебной защиты социальных прав граждан Российской Федерации // Журнал российского права. 2016. N 9. С. 5 - 17.
2. Амирбеков К.И., Магомедов М.А. Полномочия прокурора и их классификация // Юридический мир. 2016. N 2. С. 39 - 44.
3. Болдырев В.А. Частноправовые последствия дисквалификации руководителя организации // Современное право. 2015. N 8. С. 68 - 74.
4. Бессарабов В.Г. Соотношение прокурорского надзора и государственного контроля за исполнением законов в РФ // Органы государственного контроля за соблюдением законодательства в экономике и социальной сфере РФ: функциональные полномочия, правоприменительная практика, прокурорский надзор (сб. науч.-метод. тр.). Орел: изд. дом «Орлик», 2003. С. 132.
5. Воронин С.А. Надзорная функция прокуратуры (теоретический аспект) // Административное и муниципальное право. 2016. N 5. С. 433 - 438.

6. Винокуров А.Ю. Надзор за соответствием правовых актов Конституции Российской Федерации: предмет и пределы // Российская юстиция. 2012. N 10. С. 41 - 44.
7. Винокуров А.Ю. О некоторых вопросах применения прокурорами предостережения о недопустимости нарушения закона // Административное и муниципальное право. 2014. N 8. С. 882 - 889.
8. Викторов И.С., Макашева А.Ж. Организация и осуществление прокурорского надзора за исполнением законодательства о трудовых правах граждан // Трудовое право. 2004. № 9. С. 65.
9. Воеводина Т. Проверки исполнения законодательства об оплате труда // Законность. - М., 2006, № 7. - С. 14-17
10. Гонибесов Д.А. Надзор прокуратуры за соблюдением прав и свобод человека и гражданина. автореф. дис. ... к.ю.н. Екатеринбург, 2007. С. 17–18
11. Гулягин А.Ю. Прокуратура в системе правоохранительных органов административной юрисдикции / под ред. В.П. Рябцева. М.: Юрист, 2012. 144 с.
12. Гурин А.А. Некоторые вопросы организации прокурорского надзора за исполнением законов органами, осуществляющими управление в сфере предпринимательской деятельности // Административное и муниципальное право. 2012. N 2. С. 28 - 33.
13. Гриб В.В. Актуальные проблемы правового развития института общественного контроля в Российской Федерации // Конституционное и муниципальное право. 2015. N 11. С. 3 - 13.
14. Демьяненко М. А. Особенности абсолютизма как формы государственного правления и развитие правовой системы в период властвования императрицы Анны Иоанновны // дис. ... кандид..юрид.наук. Краснодар 2013.

15. Дмитриева И.К. Признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями // Законодательство и экономика. 2016. N 3. С. 35 - 38.

16. Ергашев Е.Р. Представление как надзорный акт прокурорского реагирования: учеб. пособие. Екатеринбург: Изд. дом «Урал. гос.юрид. акад», 2008. С. 9.

17. Ергашев Е.Р., Фирсова А.А. К вопросу об основных требованиях, предъявляемых к организации и проведению прокурорской проверки // Российский юридический журнал. 2013. N 1. С. 180 - 184.

18. Игонина Н.А., Бессарабов В.Г., Викторов И.С., Буренина О.В. К вопросу о критериях и показателях эффективности прокурорского надзора за соблюдением прав и свобод человека и гражданина // Государственная власть и местное самоуправление. 2015. N 8. С. 47 - 53.

19. Исаенко В.Н. Структура частной методики поддержания государственного обвинения // Законность. 2016. N 1. С. 27 - 30.

20. Карпачева С.А. Надзор за соблюдением права граждан на оплату труда // Законность. 2014. N 12. С. 13 - 16.

21. Кирилловых А.А. К истории развития правового статуса советской прокуратуры // История государства и права. 2011. N 24. С. 31 - 37.

22. Кучинская Е. В. История возникновения, становления и развития российской прокуратуры Вестник Самарской гуманитарной академии. № 2 (16) / 2014.

23. Крюков В.Ф. Уголовное преследование в досудебном производстве: уголовно-процессуальные и надзорные аспекты деятельности прокурора. М.: Норма, 2010. 480 с.

24. Кречетов Д.В. Проблемы прокурорского надзора за исполнением финансового законодательства Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2002. С. 94–95.

25. Корючина И.А. Инспекции труда - к вопросу о повышении эффективности деятельности // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. N 1. С. 36 - 37.
26. Коняхин В.П., Рыбалка А.А. Уголовно-правовая охрана трудовых прав личности: международно-правовые стандарты // Международное публичное и частное право. 2016. N 3. С. 24 - 29.
27. Мелкумов В.Г. Советская прокуратура и проблемы общего надзора.: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Душанбе, 1971. С. 11.
28. Мурадханов К.Ю. Становление и развитие правового положения прокурора в уголовном судопроизводстве Российской империи // История государства и права. 2014. N 10. С. 47 - 49.
29. Назарян Ж. Право на труд. Куда обращаться, если вас обидел работодатель // Юрист спешит на помощь. 2015. N 10. С. 18 - 19.
30. Никитин Е.Л., Дытченко Г.В. Прокурорский надзор за законностью проведения и документирования оперативно-розыскных мероприятий Учебное пособие. - СПб.: Академия Генеральной прокуратуры Российской Федерации, 2013. 224 с.
31. Правоохранительные органы Российской Федерации: учебник / под ред. В.М. Семенова и В.А. Байдукова. М.: Норма, 2008. С. 139
32. Прокурорский надзор за соблюдением социальных прав граждан: сб. методич. материалов / под общ. ред. А.Э. Буксмана. М.: Ген. прокуратура Рос. Федерации, Акад. Ген. прокуратуры Рос. Федерации, 2013. С. 191.
33. Российское законодательство X–XX веков. в 9 т. Т. 4: Законодательство периода становления абсолютизма. М.: Юрид. лит., 1986. С. 182–183
34. Яковлев М.В. Прокурорский надзор за соблюдением трудового законодательства: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1962. С. 5.
35. Савельева А. Государственная инспекция труда - еще один орган для защиты прав работника // Трудовое право. 2014. N 6. С. 49 - 60.

36. Сапфинова А.А. Модель соответствия как современное направление развития Федеральной службы по труду и занятости // Современное право. 2016. N 2. С. 74 - 79.

37. Субанова Н.В. Возбуждение прокурором дел об административных правонарушениях: новое в практике // Законность. 2016. N 9. С. 12 - 16.

38. Шалаев А.В. Трансформации механизмов и процедур контроля и надзора за соблюдением актов, содержащих нормы трудового права // Делопроизводство и кадры: электрон. журн. 2015. N 12. С. 15 - 64.

39. Яковлев М.В. Прокурорский надзор за соблюдением трудового законодательства: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1962. С. 5.

#### Материалы судебной практики

40. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.06.2012 N 33-7733/2012//СПС КонсультантПлюс

41. Постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 30.06.2015 по делу N А33-5228/2015//СПС КонсультантПлюс

42. Определение Арбитражного суда Красноярского края от 20 мая 2014 г. по делу № А33-7397/2014// <http://sudact.ru/arbitral/doc/SedEqrfai9oZ/>

43. Определение Арбитражного суда Красноярского края от 30 декабря 2013 г. по делу № А33-18672/2013// <http://sudact.ru/arbitral/doc/Bh8xI9NswVUi/>

44. Решение Арбитражного суда Красноярского края от 13 февраля 2015 г. по делу № А33-26872/2014// <http://sudact.ru/arbitral/doc/VF9U0ADIyT1X/>

#### Электронные ресурсы

45. В Архангельской области прокуратура ЗАТО г. Мирный направила в суд уголовное дело о невыплате заработной платы рабочим ООО «Архитектурно-строительная компания»// <http://genproc.gov.ru/smi/news/subjects/news-1134583/>

46. Генеральная прокуратура Российской Федерации подвела итоги работы органов прокуратуры по исполнению законодательства о занятости населения и защите от безработицы в 2014 г. URL: <http://genproc.gov.ru/news/news-74968/>

47. Доклад об осуществлении и эффективности в 2013 году федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. URL: <http://www.rostrud.ru>.

48. Доклад Федеральной службы по труду и занятости об осуществлении и эффективности в 2014 году государственного надзора и контроля в сфере труда и социальной защиты населения. URL: <http://www.rostrud.ru>.

49. Доклад об осуществлении и эффективности в 2015 году федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и надзора в сфере социальной защиты населения. URL: <http://www.rostrud.ru>.

50. Иванков М. Интервью в эфире программы "Вести. Экономика" "О реализации Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права". URL: [http://www.rostrud.ru/press\\_center/intervyu/340726/](http://www.rostrud.ru/press_center/intervyu/340726/)

51. Обсуждаем инструменты защиты трудовых прав, предлагаемые Рострудом, с заместителем руководителя Федеральной службы по труду и занятости Михаилом Иванковым. URL: [http://www.rostrud.ru/press\\_center/intervyu/350567/](http://www.rostrud.ru/press_center/intervyu/350567/).