

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

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Гражданское право и процесс»

(наименование кафедры полностью)

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки, специальности)

«Гражданское право, семейное право и международное частное право»

(направленность (профиль))

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему: **«Юридическая ответственность в трудовом праве России»**

Студент(ка)

Ю.Б. Варлахова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

А.А. Гогин

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель программы д-р. юрид. наук, доцент В.Г. Медведев

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

(личная подпись)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Допустить к защите

И.о. заведующего кафедрой канд.юрид.наук О.С. Лапшина

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

(личная подпись)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Тольятти, 2017

Содержание

Введение	3
Глава 1. Юридическая ответственность в трудовом праве	7
1.1. Труд и трудовые отношения как предмет трудового права России	7
1.2. Юридическая ответственность в трудовом праве России: понятие, сущность, признаки, цели и функции	14
Глава 2. Основания возникновения ответственности в области трудовых отношений.	32
2.1. Условия наступления ответственности в сфере трудовых отношений	32
2.2. Меры ответственности за правонарушения в сфере трудовых отношений	49
Глава 3. Виды ответственности за правонарушения в сфере трудовых отношений	61
3.1 Гражданско-правовая ответственность за правонарушения в сфере трудовых отношений	61
3.2 Административно-правовая и уголовная ответственность сторон за правонарушения в сфере трудовых отношений	72
3.3 Дисциплинарная и материальная ответственность за правонарушения в сфере трудовых отношений	80
Заключение	101
Список используемой литературы	104

Введение

Переход к цивилизованным рыночным отношениям закономерно связан с усилением роли права во всех сферах деятельности российского общества.

Трудовое право в России 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 нового теоретического и практического осмысления и доработки на законодательном уровне.

Как самостоятельный институт общей теории права юридическая ответственность занимает в ней одно из главных мест, ибо это важная мера защиты интересов государства, общества и личности.

Ответственность играет важную роль при поддержании правопорядка, с её помощью уравниваются интересы общества и государства. 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.

Сегодня, как и в прошлые годы, одной из центральных в правоведении остаётся проблема юридической ответственности вообще и ответственности работника в частности, так как право становится бессмысленным без надлежащего механизма обеспечения его реализации, исполнения, основным звеном которого выступает юридическая ответственность.

Тесно взаимосвязаны на практике и в теории трудового права проблемы правопорядка и ответственности. Недостаточно законодательно установить определенные правила поведения в процессе труда, еще важно обеспечить их выполнение определёнными методами и средствами. Это необходимо потому, что нормы трудового законодательства, которые касаются ответственности работника, обязаны обеспечивать интересы государства, работодателя и, конечно, работника.

Достойное внимание в общей теории государства и права и в отраслевых юридических науках уделяется вопросам юридической ответственности.

В настоящее время, как и в прошлые годы, написано большое количество содержательных научных работ, отражающих вопросы ответственности в трудовых правоотношениях. Однако, до сегодняшнего дня, в отечественном правоведении отсутствуют единые принципы и методы обеспечения трудовой дисциплины, а также нет единой концепции правового обеспечения внутреннего трудового распорядка.

На необходимость исследования данной проблемы обращали и обращают внимание многие учёные: С.С. Алексеев, Н.Г.Александров, А.А. Абрамова, К.Н. Гусов, В.М. Лебедев, Р.З. Лившиц, Ю.Н. Полетаев, В.И.

Скобелкин, Л.А. Сыроватская, В.Н. Толкунова, и др., в трудах которых вопросы ответственности в сфере труда нашли своё отражение.

Проблема понимания юридической ответственности в общетеоретическом аспекте относится в отечественной правовой науке к числу относительно молодых, но наиболее острых, многогранных, никогда не теряющих своей актуальности, и, быть может, неразрешимых проблем.

Отправное значение для уяснения специфики и сущности юридической ответственности имеет рассмотрение ее как составной части социальной ответственности. Это положение, является одним из показателей отражения процесса динамичного развития правовых явлений. Правонарушитель отвечает за совершенное им правонарушение перед лицом, правомочным в установленном порядке привлекать правонарушителя к ответственности и претерпеть действие той санкции или санкций, которую применяет к нему установленный в строгом соответствии с законодательством субъект.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что пристального внимания юридической науки заслуживает проблема ответственности в трудовом праве, что и определило выбор темы настоящей диссертации и свидетельствует о ее актуальности на сегодняшний день.

Магистерская диссертация содержит не только теоретический материал, были рассмотрены некоторые неполные моменты в трудовом праве, проанализированы современные научные исследования, а также работа дополнена сравнительным анализом норм права.

Основной целью диссертации является систематизация знаний об ответственности в трудовых отношениях, анализ теоретических и практических проблем правового регулирования юридической ответственности в трудовых отношениях, как правового средства, которое является некой гарантией в исполнении трудовых обязанностей.

Для достижения данной цели в диссертации поставлены следующие задачи:

- определить понятия труда, трудовых отношений и юридической ответственности;
- выявить сущность, цели и виды юридической ответственности в трудовом праве;
- выявить основания возникновения ответственности, исследовать условия наступления и меры ответственности за правонарушения в сфере трудовых отношений;
- рассмотреть виды ответственности за нарушение трудового законодательства;

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

Предметом исследования является совокупность норм трудового законодательства и иных правовых актов Российской Федерации, которые регулируют ответственность в трудовых отношениях.

Методологическая база работы. В процессе исследования были использованы общенаучные методы: системно-структурный, анализ и синтез, логический, сравнительный и частнонаучные, специальные методы исследования.

Информационную базу работы составляют: Конституция РФ, федеральные законы и кодексы РФ, постановления Пленума Верховного Суда РФ, постановления Правительства РФ, опубликованную судебную практику, комментарии к Трудовому кодексу РФ под ред. Орловского Ю.П., специальную научную литературу следующих авторов: О.В. Смирнова, А. С. Яковлева, М.Б. Смоленского, Г. Э. Слезингера, М.Э. Дзарасова, О.В. Абрамовой, научные статьи и словари.

Структура работы. Магистерская диссертация состоит из введения, трех глав, включающих в себя семь параграфов, заключения и библиографического списка.

Глава 1. Юридическая ответственность в трудовом праве России.

1.1. Труд и трудовые отношения как предмет трудового права России.

Трудовое право – одна из сложных, объемных и прикладных отраслей российского права. Нормы трудового права распространяются и на работников, работодателей, а также касаются всех правоотношений связанных непосредственно с трудом.

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) 2001 года издания является главным законом, регулирующим трудовые правоотношения в Российской Федерации (далее – РФ). В нем содержатся нормы о труде.

Определений понятия «труд» много, но все они сводятся к тому, что труд - это сознательная целенаправленная деятельность людей по созданию духовных и материальных благ, необходимых для удовлетворения потребностей каждого индивидуума и общества в целом.

Порядок в сфере труда является основой порядка в государстве, залогом его социального и экономического благополучия. Труд - необходимый элемент для развития личности. Личность осознает потребность в совершенствовании ранее приобретенных навыков и в получении новых знаний именно благодаря необходимости трудиться. Труд - важный способ социализации личности. Люди взаимодействуют друг с другом в процессе труда и приобретают опыт социально-грамотного общения, меняются своими знаниями и навыками. Личностное и общественное развитие мы также получаем в процессе труда.

От природы в человеческом сознании заложена потребность трудиться. О необходимости труда людям было понятно еще до появления развитого, цивилизованного общества. Труд, с точки зрения психологии, обязан удовлетворять потребности людей сам по себе, но в современном понимании каждый труд должен быть не только оплачен, но и должен нести

за собой еще и материальную удовлетворенность, выраженную, как правило, в денежном эквиваленте.

Трудовое право включает в себя трудовые отношения, в частности:

- оформление в законном порядке трудоустройства у работодателя;
- отношения по управлению и организации труда;
- повышение квалификации и переподготовка сотрудника без отрыва от производства;
- профессиональная подготовка работника;
- членство работников в профсоюзах;
- социальное партнерство, заключение коллективных договоров;
- надзор и контроль в сфере трудового права;
- ответственность в сфере трудового права;
- обязательное социальное страхование;
- разрешение трудовых споров.

В магистерской диссертации подробно рассмотрены трудовые отношения, связанные с юридической ответственностью, как конкретной и самостоятельной части предмета трудового права.

Понятие «Трудовые отношения» содержится в ТК РФ. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Право каждого на выбор профессии и рода деятельности, свободу труда провозглашает статья 37 Конституции РФ. В нашей стране ни в какой форме невозможен принудительный труд. Каждый труд должен быть оплачен и не ниже минимального размера оплаты труда, который регулярно устанавливается федеральными органами власти. Требованиям закона также должны соответствовать и условия труда. Каждому трудоспособному гражданину РФ государство обязуется обеспечить право на труд, гарантируя ему защиту от безработицы.

Вопрос о юридической ответственности возникает при совершении правонарушений в области трудовых отношений. Работники имеют право всеми, не запрещенными законом способами, защищать свои законные интересы. Это могут быть индивидуальные и коллективные трудовые споры, забастовки и пр.

Существует важная правовая норма, закрепленная в Конституции РФ и в ТК РФ – право работника на отдых. Лицам, работающим по трудовому договору, гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, ежегодный оплачиваемый отпуск, выходные и праздничные дни.

Заключение трудового договора между работником и работодателем – это единственное основание возникновения трудовых отношений. Однако трудовые отношения между работником и работодателем возникают также в случае, если работник фактически допущен к работе работодателем или его представителем, даже если трудовой договор не оформлен надлежащим образом. Данная норма отражена в статье 16 ТК РФ. Она была введена Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ из-за недобросовестности работодателей и стремления некоторых из них уклониться от своих обязанностей перед работниками.

В трудовых отношениях есть две стороны - работник и работодатель.

В соответствии со статьей 20 ТК РФ, работник – это физическое лицо, которое вступает в трудовые отношения с работодателем. По общему

правилу лицу необходимо достигнуть возраста 16 лет для того чтобы быть принятым на работу. В соответствии со статьей 63 ТК РФ при согласии одного из родителей (законных представителей) и органа опеки и попечительства этот возраст снижается до 14 лет, а для работы в театральных и кинематографических организациях при наличии тех же согласий возраст может быть и меньше 14 лет при условии, что такая деятельность не нанесет ущерба здоровью и нравственному развитию несовершеннолетнего. В своем разрешении орган опеки и попечительства указывает, сколько часов в день несовершеннолетний может работать, какими должны быть условия его работы, чтобы это не наносило ущерба его образованию и развитию.

Законодательство не предусматривает предельного возраста для вступления в трудовые отношения. Ограничения предусмотрены только для определенных видов деятельности - например, для нахождения на государственной должности установлен предельный возраст - 65 лет.

После выхода с государственной должности на пенсию лицо может вступить в трудовые отношения и выполнять ту работу, где отсутствует верхнее ограничение по возрасту.

Работодатель – это юридическое или физическое лицо, которое вступило в трудовые отношения с работником. В статье 20 ТК РФ отражены случаи, предусмотренные федеральными законами, когда в качестве работодателя может выступать иной субъект, имеющий право заключения трудовых договоров.

Исходя из положений законов, мы видим, что в качестве работодателя может выступать не только юридическое лицо. Потенциальные работодатели – это индивидуальные предприниматели, физические лица, нанимающие работника для личного обслуживания и помощи по ведению хозяйства. Работодателями также могут быть лица, чья профессиональная деятельность подлежит лицензированию и государственной регистрации – это нотариусы, частные адвокаты, и др.

По общему правилу работодатель – это лицо, которое достигло совершеннолетия или в судебном порядке признано эмансипированным. В порядке исключения – если у несовершеннолетнего от 14 до 18 лет существует собственный доход и письменное согласие законных представителей. Такое лицо может выступать в качестве работодателя.

В статье 21 ТК РФ прописаны основные права и обязанности сторон трудовых отношений.

Основные права работника содержат:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- предоставление работнику работы, прописанной в трудовом договоре;
- получение заработной платы, в размере и в сроки, определенные в трудовом договоре, соразмерной его квалификации, должности, объему и количеству выполненной работы;
- предоставление работнику рабочего места по нормам требований охраны труда и трудового договора;
- право на повышение своей квалификации, профессиональную подготовку, переподготовку;
- право на нормальную продолжительность рабочего времени, на отдых, праздничные и выходные дни, отпуск;
- право на возмещение вреда, полученного при исполнении своих трудовых обязанностей;
- право на объединение, в т.ч. на профсоюзы;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

К основным обязанностям работника относятся:

- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- соблюдение требований по охране труда;
- добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей;
- выполнение установленных норм труда;

- соблюдение трудовой дисциплины;
- бережное отношение к имуществу работодателя и других работников;
- оперативное сообщение руководителю об угрозе жизни и здоровью людей или имуществу.

Основные права работодателя включают в себя:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с законодательством;
- требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения ими правил внутреннего трудового распорядка;
- проведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности при строгом соблюдении закона;
- поощрение работников за добросовестный эффективный труд;
- создание объединений работодателей в целях представительства и защиты своих интересов;
- принятие локальных нормативных актов.

Работодатель обязан:

- предоставлять работникам ту работу, которая оговорена в трудовом договоре;
- соблюдать трудовое законодательство и условия трудового договора;
- обеспечивать работников оборудованием и всеми средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать условия, соответствующие требованиям охраны труда;
- выплачивать полагающуюся работникам зарплату в размере и в сроки, установленные законодательством и трудовым договором;
- обеспечивать работникам одинаковую заработную плату за аналогичный труд;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их работой;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- рассматривать представления профсоюзов и работников о нарушениях трудового законодательства, принимать меры по устранению этих нарушений;
- своевременно выполнять предписания контрольных и надзорных органов власти;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников, когда это установлено федеральными законами;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- возмещать вред, причиненный работникам из-за исполнения ими трудовых обязанностей и др.

Из вышеизложенного следует, что ответственность в трудовом праве России возникает в области трудовых отношений из-за нарушения прав и неисполнения обязанностей сторонами, а также вследствие нарушения законодательства о труде.

Конституция РФ говорит об основных принципах организации трудовых правоотношений в Российской Федерации. ТК РФ расширяет положения Конституции РФ и дает целый перечень основных прав и обязанностей сторон трудовых отношений, неисполнение или нарушение которых влечет за собой юридическую ответственность. Перечень не является исчерпывающим и может быть дополнен по соглашению сторон в трудовом договоре, а также локальными нормативными актами в сфере трудового права.

1.2 Юридическая ответственность в трудовом праве России: понятие, сущность, признаки, цели и функции.

Трудовое право России имеет своим предметом довольно широкий круг общественных отношений. Они занимают ведущее место в системе правоотношений в области труда. В качестве субъектов этих отношений выступают работники, работодатели, их объединения, профсоюзы, государство в лице различных органов, например таких, как федеральная инспекция труда, центр занятости и других. Трудовые правоотношения весьма разнообразны. Каждый из нас рано или поздно вступает в данные отношения. Они устанавливаются, когда гражданин включается в трудовой процесс для выполнения им самим определенных работ за вознаграждение и с подчинением его внутреннему трудовому распорядку. Четкий трудовой распорядок необходим, так как любой коллективный труд требует согласованных действий. Он представляет собой всю совокупность действующих в организации трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений, его содержание определяет правомерное поведение субъектов трудового права, т.е. стороны должны правильно, добросовестно, неуклонно и эффективно исполнять и соблюдать возложенные на них трудовые права и обязанности об этом говорится и в Конституции РФ.

Одним из существенных проявлений юридической ответственности в Конституции РФ является п.3 ст. 17: Осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц. Это значит, что на субъекте лежит обязанность по использованию и реализации своих прав с целью развития и удовлетворения своих интересов и потребностей, не допуская при этом злоупотребления правами и не принося вред интересам государства, общества и других лиц. Если же кто-либо из субъектов их нарушает, то это будет являться трудовым правонарушением, за которое они могут быть привлечены к юридической ответственности. Как говорит А.А.

Иванов в своей монографии Юридическая ответственность - это в значительной мере кара за правонарушение.¹

Ответственность всегда была одной из основных фундаментальных правовых категорий. Актуальность проблемы юридической ответственности, по своей теоретической и практической значимости, всегда будет важна. Данной проблеме посвящены научные исследования ученых различных отраслей юридических наук.

На сегодняшний день ведутся споры о месте и роли юридической ответственности. Так, одни ученые определяют ответственность как обязанность претерпевать неблагоприятные последствия, другие рассматривают данный институт в качестве правоотношений, либо как реализацию санкции. Следовательно, ответственность - понятие многосторонне и по-разному трактуется учеными.

В словаре русского языка С. И. Ожегова ответственность понимается как необходимость, обязанность отдавать кому-нибудь отчет в своих действиях, поступках.²

В Большом юридическом словаре это понятие трактуется, как предусмотренная нормами права обязанность субъекта правонарушения претерпевать неблагоприятные последствия.³

Д.Э. Розенталь выказывает мнение об ответственности как о «...категории этики и права, отражающей особое социальное и морально-правовое отношение личности к обществу и человечеству в целом, которое характеризуется исполнением своего нравственного долга и правовых норм»⁴.

¹ Иванов А. А. От талиона к индивидуализации юридической ответственности. Исторический очерк становления правового принципа: монография /А. А. Иванов. - М.: ЮНИТИ - ДАНА: Закон и право, 2012. С.3

² Словарь русского языка: Ок. 53 000 слов/ С.И. Ожегов; под общ. Ред. проф. Л.И. Скворцова. - 24 изд., испр. - М.: ООО Издательство Мир и Образование: ООО Издательство Астрель: ООО Издательство Оникс, 2012. С. 599

³ Большой юридический словарь. 3-е изд., доп. и перераб. / Под ред. проф. А. Я. Сухарева. - М.: ИНФА-М, 2010. - VI, С. 846.

⁴ Розенталь, Д.Э. Словарь трудностей русского языка [Текст] / Д.Э. Розенталь, М.А. Теленкова. - М.: Айрис-Пресс, 2012. - 832 с.

Р.О. Халфина совместно с такими правоведами как И. Е. Недбаило, И. А. Галаган считает, что: «В последние годы делаются попытки толковать этот термин с точки зрения его филологического значения».⁵ Следом она говорит о том, что термин «ответственность» в праве с давних пор приобрел вполне определенное содержание, которое отличается от общеупотребительного. По ее мнению, значение вышеуказанного понятия означает отрицательные последствия для лица или организации, которые допустили противоправный поступок. Р.О. Халфина, отталкиваясь от такого определения, резюмирует, что ответственность - термин специальный и не имеет ничего общего с его «общеупотребительным» пониманием.⁶

Несмотря на резюме Халфиной «общеупотребительное» понимание ответственности - понятие емкое и включает в себя оба юридических аспекта: позитивный и ретроспективный.

Перспективная (позитивная) социальная ответственность – это активно-сознательное и правильное выполнение человеком своих социальных обязанностей для соблюдения интересов общества.

Ответственность за прошлое поведение, в котором кроется нарушение требований социальных норм и влечет за собой для нарушителя неблагоприятные последствия и общественное осуждение – это ретроспективная ответственность.

Традиционно в правовой науке юридическая ответственность разрабатывалась как ответственность ретроспективная, а именно она связана напрямую с противоправным поведением.

В науке оба значения термина «ответственность» давно используются в равной мере, а также обширно употребляются в законодательстве РФ.

Теория юридической ответственности долгое время развивалась в

⁵ Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. М., 1974. С.316-317.

⁶ Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. М., 1974. С.316-317.

рамках отраслевых юридических наук. Юридическая ответственность – это специальная разновидность социальной ответственности.⁷

В связи с этим, при исследовании правовой ответственности обращение к проблеме социальной ответственности, безусловно, необходимо, потому, что дает необходимые методологические посылки для углубленного, фундаментального исследования изучаемого явления.⁸

Бытие социальной ответственности определяется необходимостью координировать, соподчинять и корректировать действия каждого в процессе совместной деятельности с действиями других. При этом частный интерес согласовывается с общим. И когда два человека взаимодействуют в простейшей форме - связаны одним делом, в этом случае образуется ситуация, о которой можно сказать как об отношении ответственной зависимости.⁹

Содержание социальной ответственности аккумулирует реальная необходимость в регулировании и упорядочении отношений между людьми. Она реализуется в должном поведении. Выражается она в социальных нормах, которые отражены не только в правовых актах - законах, кодексах, но и в уставах организаций, правилах, программах социального взаимодействия.

«Необходимость, проявляющаяся в качестве социальной нормы - это субъективно присвоенная необходимость, стало быть, изменившая форму своего бытия, ставшая необходимостью для нас».¹⁰

Характеризуется социальная ответственность объективной и субъективной сторонами, то есть структуру социальной ответственности составляют следующие элементы: субъект и объект, объективная и субъективная стороны.

⁷ 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.

⁸ Чирков А.П. Ответственность в системе права: Учебное пособие / Калинингр. ун-т. - Калининград, 1996. С.7.

⁹ Плахотный А.Ф. Проблема социальной ответственности. Харьков, 1981. С.25.

¹⁰ Плахов В.Д. Социальные нормы: философские основания общей теории. М., 1985. С.76.

Совокупность нормативных требований, предъявляемых к индивиду, является объективной стороной. Человек несет ответственность за свои, уже совершенные, действия – это ретроспективная ответственность, или за те действия, которые совершаются, или им предстоит совершиться – это перспективная ответственность.

Надо полагать, что «объективное содержание ответственности не сможет выполнить своего социального предназначения, если не обработается сознанием личности и не выльется в поведенческое решение»¹¹.

Объективное и субъективное, в поведенческом акте человека, сливаются в единое целое, поэтому ответственность рассматривается как подобающее выполнение должного¹².

Отношение индивида к интересам общества, которое складывается из понимания и выполнения им собственных обязанностей, определенных социальными нормами составляет субъективную сторону социальной ответственности.

Юридическая ответственность в юридической науке сегодня рассматривается как ответственность-наказание, санкция. Она как специфическая юридическая обязанность, которая выражена в исполнении правовых санкций на основании норм права.

Сегодня специалисты по общей теории права и по отраслевым юридическим наукам защищают идею о структурировании юридической ответственности в более широком плане, выходящем за рамки рассмотрения её как последствия правонарушения. М.С. Строгович акцентирует внимание на том, что юридическая ответственность - это сознательно ответственное отношение человека к правильному выполнению обязанностей, возложенных на него законом... В том случае если обязанность не была выполнена, возникает ответственность в ее

¹¹ Осипов П.П. Теоретические основы построения и применения уголовно-правовых санкций. Л., 1976. С.44.

¹² См.: Прохоров В.С. Преступление и ответственность. Л., 1984. С.119.

негативном значении – наказание, взыскание, принуждение и т.п.»¹³.

П.Е. Недбайло высказывает мнение, что позитивная ответственность у человека «возникает уже в тот момент, когда он приступает к исполнению своих обязанностей, а не с того времени, когда он их не исполняет или станет действовать вопреки им»¹⁴.

Позитивный аспект ответственности характеризуется Б.Л. Назаровым следующим образом: «это не последствия нарушения порядка, а качество стимулятора, который необходим, с точки зрения интересов общества и сограждан, исполнения долга, поведения, положительных социальных ролей, возложенных обязанностей»¹⁵.

В.Н. Смирнов рассматривает позитивную ответственность несколько иначе. Он считает, что ее реализация происходит не только через исполнение обязанностей, возложенных на лицо, а через образцовое их исполнение¹⁶.

Вывод: так как правовая ответственность – это разновидность социальной ответственности и имеет отличие от всех других видов (моральной, политической и пр.) социальной ответственности только тем, что в ее основе лежат нормативные требования, обеспечиваемые в нужных случаях государственным принуждением, значит ей тоже присуще единство ретроспективных и позитивных аспектов. В связи с этим следует признать в целом конструктивной тенденцию к характеристике юридической ответственности не только в ретроспективном плане, но и в позитивном аспекте.

На сегодняшний день, правильное понимание юридической ответственности в Российской Федерации очень важно не только в

¹³ Строгович М.С. Сущность юридической ответственности // Советское государство и право. 1979. №5. С.73.

¹⁴ Недбайло П.Е. Система юридических гарантий применения советских правовых норм // Правоведение. 1971. №3. С.51.

¹⁵ Назаров Б.Л. О юридическом аспекте позитивной социальной ответственности // Советское государство и право. 1981. №10. С.29.

¹⁶ 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.

социальном, юридическом смысле, но и в политическом. Так же большое значение оно имеет для научной разработки таких проблем как проблемы субъективных прав, прав личности, совершенствования законодательства в этой области для усиления ответственности должностных лиц и государственных органов, а самое главное для всех граждан за порученное им дело.

Выше было отмечено, что нет единства в трактовке юридической ответственности в отечественной науке. Каждый автор делает попытки осветить ее по-своему, делая упор на стороны, которые, по его мнению, являются определяющими. Понятие юридической ответственности - основная дефиниция всей теории ответственности. Ее конструкция определяет место и роль рассматриваемого правового явления в системе права.

Юридическую ответственность следует изучать и рассматривать с разных аспектов, чтобы лучше понимать ее содержание и сущность. Это позволит использовать институт юридической ответственности на пути укрепления правопорядка с большей пользой.¹⁷

Само понятие ответственность довольно многогранно и многозначно. Её главное предназначение состоит в том, что она играет очень значительную роль во взаимодействии членов общественных отношений и служит средством управления поведением людей. Юридическая ответственность не может рассматриваться отдельно от поведения человека, так как она имеет непосредственную связь с совершением человеком правонарушения и является его следствием. Воля и сознание человека обуславливает совершение его поступков. Однако, человек не всегда располагает свободой выбора формы своего поведения, так как на него оказывают воздействие внешние факторы. Ф. Энгельс говорил о том, что человек только в том случае несет полную ответственность за свои поступки, если он совершил их,

¹⁷ Духно Н.А. Юридическая ответственность как способ укрепления правопорядка // Российский следователь. 2012. N 19. С. 37-40.

обладая полной свободой воли.¹⁸ Это значит, что у каждого человека, при выборе вариантов его поведения, есть свобода воли.

Соотношение понятий свободы, воли и ответственности были предметом дискуссии многих философов и правоведов. О.Э. Лейст, утверждал, что юридической ответственности нет и не может быть за пределами действующего права, так как состояние воли человека привлеченного к ответственности, не является предметом правовой оценки и регулирования. Он объяснял это тем, что привлечение к ответственности имеет цель создать для человека интеллектуальные и психологические процессы в его сознании, которые будут необходимыми для его исправления и перевоспитания, но их включение в само понятие юридической ответственности невозможно: не должно быть ответственности, если нет осознания.¹⁹

Юридическая ответственность - это субстанция, высшая сущность права во всех видах и формах его проявления и движения, развития и совершенствования.²⁰

Некоторые ученые полагали, что в понятие ответственности входит отрицательная реакция общества и государства на нарушения юридических, нравственных или прочих норм общественного поведения. С.С. Алексеев, отмечал государственно - принудительный характер юридической ответственности, полагая, что она является ответной мерой за совершение правонарушения и представляет неблагоприятные последствия для правонарушителя.²¹

Большинство авторов отождествляют юридическую ответственность с мерой государственного принуждения за совершение правонарушений.

Правонарушение, то есть невыполнение правовой обязанности – это акт безответственного поведения. И, безусловно, правопорядок подлежит

¹⁸ Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 21, С.82

¹⁹ Шаргородский М. Д. Детерминизм и ответственность // Правоведение, 1968. - №1. - С. 46 - 47

²⁰ Чернявский А. Г., Кузнецов С. М. Юридическая ответственность: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности Юриспруденция - М.: ЮНИТА - ДАНА: Закон и право, 2012.С.3

²¹ Алексеев С.С. Проблемы теории права: Курс лекций: В 2 т. Свердловск, Т.1. 1972. С. 372 - 374

восстановлению, а нарушение должно быть устранено.

В ситуации, где факт правонарушения имеет место, возникает необходимость применения к нарушителю ретроспективной ответственности. Учеными-правоведами эта ответственность понимается неоднозначно.

Трактуется ретроспективная юридическая ответственность наиболее часто как мера государственного принуждения, как реакция на совершенное правонарушение.

Анализ разных трактовок понятия «юридическая ответственность», показывает, что авторы сходятся во мнениях почти во всех главных аспектах. Их единодушие выражается в том, что:

- она является одной из форм мер принуждения;
- сопряжена с применением санкций правовой нормы;
- правонарушение является основанием юридической ответственности;
- возникает в связи с нарушением правовой обязанности;
- существует общественное осуждение лица, привлеченного к юридической ответственности.

Характеризовать юридическую ответственность можно исходя из следующих посылок:

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

2. Юридическая ответственность связана с реализацией санкций правовых норм.

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

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

Следовательно, юридическая ответственность - это применение к

нарушителю санкцией юридической нормы – мер государственного принуждения, которые выражаются в форме лишений различного характера: имущественного, личного, организационного. Такие лишения применяются к правонарушителю в надлежащем процессуально-правовом порядке должностным лицом или компетентным государственным органом.

Юридическая ответственность служит необходимым элементом в правовой системе, является частью механизма и гарантий реализации прав и обязанностей сторон трудовых отношений.

Ответственность в трудовом праве можно определить как обязанность лица - участника общественных отношений в сфере труда претерпевать неблагоприятные последствия личного, организационного или имущественного характера за виновное совершение действия или бездействия, причинившее вред контрагенту по отношениям в сфере управления наемным трудом.²²

Основные признаки юридической ответственности, характеризующие ее отличия от других форм социальной ответственности это:

1. По отношению к субъектам права юридическая ответственность имеет государственно-принудительный характер. Привлечь к юридической ответственности субъект права за нарушение той или иной нормы права могут только государственные органы.

2. Несмотря на то, что юридическая ответственность проявляется в процессе осуществления государственного принуждения, она возникает после того, как установлен факт противоправного деяния и в нем наличествует состав правонарушения.

3. Она представлена как новая юридическая обязанность для правонарушителя, которая возникает исключительно как следствие

²² Трудовое право России: учебник для бакалавров/под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2013. С. 531

совершения им правонарушения.²³

Признаки юридической ответственности можно отобразить в развернутом виде. Юридическая ответственность:

- применяется специально уполномоченными государственными органами;
- опирается на государственное принуждение;
- устанавливается государством в правовых нормах;
- выражается в определенных отрицательных последствиях личного, имущественного и организационного характера для лица, совершившего правонарушение;
- возлагается в процессуальной форме;
- связана с возложением новой дополнительной обязанности;
- наступает только за совершенное правонарушение.
- выступает формой реализации санкции правовой нормы в конкретном случае и применительно к конкретному лицу, но с санкцией не отождествляется, так как санкция - эта часть структуры нормы права, которая содержит последствия осуществления диспозиции, являющиеся неблагоприятными в виде ответственности, и благоприятными в виде поощрения.

Юридическая ответственность преследует следующие цели, вытекающие из ее определения и отличительных признаков:

- защита правопорядка;
- воспитание членов общества в духе уважения к праву.

Основными целями юридической ответственности в сфере труда является:

- обеспечение прав и законных интересов субъектов трудовых отношений;
- охрана и защита правопорядка в области общественного труда;

²³ Нерсесянц В.С. Общая теория права и государства. Учебник для юридических вузов и факультетов. - М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА.2005. С.452.

– предупреждение возможных противоправных действий или бездействий в будущем.

Функции неразрывно связаны с целями. Юридическая ответственность по характеру и способу воздействия на общественные отношения выполняет следующие функции:

1. **Общепреventивные.** Государство оказывает психологическое воздействие на сознание людей, а, следовательно, на характер последующего их поведения посредством установления юридических санкций за определенные виды деяний.

2. **Частнопреventивные.** Выражены в допустимости применения к лицу штрафных санкций с обязательным учетом смягчающих и отягчающих вину обстоятельств.

3. **Правовосстановительные.** Действие этой функции направлено на восстановление нарушенных прав и полное удовлетворение законных требований заинтересованных лиц.²⁴

Задачей юридической ответственности является в первую очередь наказание лица, совершившего правонарушение, но также сюда можно отнести и удержание такого лица от совершения новых правонарушений.

Принципы юридической ответственности – это база, на основе которой осуществляется привлечение нарушителя к ответственности, применяются к нему меры наказания, и компенсируется причиненный вред. Другими словами – это основополагающие идеи, которых следует придерживаться при возложении юридической ответственности.

Сущность юридической ответственности и ее социальное назначение в обществе отражается в принципах юридической ответственности. Множество принципов закреплены законодательно специальными статьями, а не опосредованно.

²⁴ Мелехин А.В. Теория государства и права: учеб. / А. В. Мелехин. - М.: Маркет ДС, (Университетская серия). 2011. С. 408.

Порядок привлечения к юридической ответственности в сфере трудовых отношений, в Российской Федерации урегулирован законом и основан на следующих принципах:

Принцип Законности. Мера ответственности применяется в строгом соответствии с законом.

Юридическая ответственность:

- применяется в строгом соответствии с процедурно-процессуальными требованиями;
- возникает за те деяния, которые предусмотрены законом;
- предполагает обоснованное применение - факт совершения конкретного правонарушения должен быть установлен как объективная истина.

Принцип Справедливости. В своем содержании отражает следующие требования:

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

Принцип Обоснованности. Мера ответственности применяется после полного, объективного и всестороннего рассмотрения обстоятельств дела и соответствие их характеру и тяжести преступления.

Принцип Неотвратимости. Никто не может избежать ответственности за правонарушение, а лица, виновные в его совершении, должны нести ответственность в соответствии с законом.

Этот принцип предполагает:

- быстрое и оперативное применение мер ответственности за совершение правонарушения;
- высокий уровень профессионализма сотрудников правоохранительных органов;
- ни одно правонарушение не должно остаться «незамеченным» для государства.

Принцип Своевременности – за совершение правонарушений, лицо может быть привлечено к ответственности только в установленный законом срок.

Принцип Целесообразности и гуманизма – санкции применяются только тогда, когда они действительно способны выполнить своё назначение. Если виновный к моменту определения наказания сам полностью или в какой-то части возместил причиненный ущерб, то орган, который рассматривает дело, может полностью или частично освободить лицо от ответственности. Также лица, которые страдают какими - либо заболеваниями или в силу обстоятельств, признаны недееспособными, а также с учётом других уважительных обстоятельств, могут быть освобождены от ответственности полностью или частично.

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 гуманности ярко проявляется, как в законодательстве устанавливающем юридическую ответственность, так и в деятельности правоохранительных органов, применяющих ее. Не допускаются меры наказания и взыскания, причиняющие физические страдания или унижающие человеческое достоинство. Не разрешается применение наиболее суровых мер ответственности (например, смертной казни, административного ареста) к беременным женщинам. Законодательство об уголовной и административной ответственности закрепляет исчерпывающий, не подлежащий расширению на практике, перечень обстоятельств, то в законе перечисляются основные из них, представляя возможность правоохранительным органам признать их смягчающими.

Презумпция невиновности. Главное назначение и направленность ее 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. Он закреплен в Конституции Российской Федерации.²⁵ Его смысл заключается в следующем: 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 толкуются в пользу обвиняемого.

Статья 13 УПК РФ подчеркивает еще одно важное положение принципа презумпции невиновности: «Никто не может быть признан виновным, а также подвергнут уголовному наказанию иначе, как по приговору суда и в соответствии с законом». Значимость этого положения

²⁵ Научно-практический комментарий к Конституции Российской Федерации (Отв. ред. В.В.Лазарев) // Система ГАРАНТ, 2013 г.

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

Тот вред, который причиняется вследствие неправомерных действий субъектов трудового права, может носить организационный, личностный или имущественный характер. Так, работник, совершающий прогул без уважительной причины, наносит вред организации труда, порядку управления трудом, установленным работодателем. Когда работодатель принимает на работу работника, который не предъявил документ удостоверяющий личность - паспорт, то такой работодатель причиняет вред порядку управления трудом, установленный государством. Вред личностного характера, причиненный работнику, когда его незаконно привлекли к сверхурочным работам, работам в выходные дни, незаконным переводом на другую работу или вовсе уволили. Имущественный вред или как его ещё называют ущерб, может быть причинен работником, испортившим средства производства. Такой же вред может быть причинен работодателем, который своими действиями лишает работника возможности трудиться в связи с незаконным отстранением от работы или увольнением. Кроме этого, хотелось бы отметить, что одним действием или бездействием правонарушитель в области трудового права может причинить одновременно вред как имущественный, так и организационный. Например, неправомерный отказ работодателя предоставить органу профессионального союза помещения для его деятельности или, например, работник который повредил оборудование работодателя, своими действиями причинил вред его имуществу и установленному в организации порядку, который направлен на обеспечение сохранности имущества.

По общему правилу, вопрос об ответственности в области трудовых отношений решается в порядке, предусмотренном ТК РФ. В главе 62 ТК РФ говорится об ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Так, статья 419 говорит

нам о видах ответственности за нарушение трудового законодательства, так виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности. Наряду с этой статьей в ТК РФ есть и прочие статьи, которые касаются ответственности в трудовых отношениях, они все носят отсылочный характер. Конкретные виды ответственности предусмотрены либо в других статьях кодекса, например, материальная ответственность сторон трудового договора, выделена в отдельный XI Раздел ТК РФ, либо в других кодифицированных актах, а именно в кодексе об административных правонарушениях (далее – КоАП), Уголовном кодексе (далее – УК РФ) и Гражданском кодексе (далее – ГК РФ). Кроме этих нормативно - правовых актов юридическая ответственность конкретизируется в специальных Федеральных законах, к ним можно отнести: Федеральный закон «О связи», Федеральный закон «О материальной ответственности военнослужащих», Федеральный закон «О Прокуратуре РФ», Федеральный закон «Об экологической экспертизе», Федеральный закон «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступления» и др. Также, несмотря на изменения в трудовом законодательстве, до сих пор продолжают действовать ряд подзаконных нормативно - правовых актов принятых ещё в XX в., в качестве примера можно привести Указ Президиума ВС СССР от 13 июля 1976г. «Об утверждении Положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации», Приказ Минздрава СССР от 18 декабря 1981 года «Об утверждении перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, условий её применения и типового договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности», но не стоит забывать, что данное законодательство не должно противоречить современным нормам российского законодательства.

Сказанное выше позволяет сделать вывод, что нормы трудового права играют определенную роль в воспитании каждого работника, в его бережливости, в ответственности за свою бесхозяйственность, расточительство, невнимательность к своим обязанностям. Дальнейшее обновление норм трудового права и принятия нормативно - правовых актов, которые должны отвечать требованиям современного трудового, гражданского, процессуального законодательства является необходимым условием развития трудового права в целом.

Глава 2. Основания возникновения ответственности в области трудовых отношений.

2.1. Условия наступления ответственности в сфере трудовых отношений.

Правопорядок является неотъемлемой частью социального и правового явления в нашей жизни. Если мы обратимся к общей теории права, то увидим, что порядок - это тот социальный результат, к которому стремится государство и весь народ, используя разнообразные рычаги и средства.²⁶

Противоположностью правомерного поведения является правонарушение. В любом государстве оно носит массовый характер, тем самым, причиняя вред общественным отношениям, отсюда очень затрудняется нормальное развитие общества и государства в целом. Итак, согласно законодательству Российской Федерации основанием юридической ответственности является совершение правонарушения.

Любое правонарушение, совершаемое юридическими лицами или гражданами, включая работников, имеет ряд характерных признаков. К ним можно отнести: противоправность, общественную опасность, виновность, наказуемость.

Противоправность определяется, как нарушение установленных в правовой норме запретов или невыполнение предписанных правом обязанностей. Такое поведение не соответствует обычным, нравственным, корпоративным нормам. Следует отметить, что незапрещенное законом или договором, не является нарушением. Как отмечает М. Н. Марченко, не считается правонарушениями и так называемые объективно противоправные деяния, хотя они совершаются осознанно по воле лица. Такого рода деяния совершаются в силу профессиональных или служебных обязанностей и не содержат в себе вины. В качестве примера М.Н. Марченко приводит

26 Комаров С. А., Малько А. В. Теория государства и права. Учебно - методическое пособие. Краткий учебник для вузов. - М.: Издательская группа НОРМА - ИНФА, 1999. С.386

действия пожарника, причинившего вред имуществу во время тушения пожара, также сюда можно отнести действия спасателя, врача.²⁷

Следующий признак, которому нужно уделить особое внимание, это общественная опасность, она выражается во вредности того или иного деяния для общества. По характеру и степени общественной опасности все правонарушения подразделяются на преступления и проступки. Данный признак всегда посягает на охраняемые правом интересы, ослабляет сложившийся порядок общественных отношений. Некоторые ученые считают, что общественную опасность характеризуют только уголовные преступления. Это не так, так как общественная опасность это свойство любого правонарушения.²⁸ Отдельные авторы различают качества общественной вредности и общественной опасности. Различия между ними не количественные, а качественные. Все правонарушения, не предусмотренные уголовным законодательством можно отнести к проступкам. Сами по себе проступки имеют меньшую степень общественной опасности по сравнению с преступлениями. В зависимости от области их совершения, характера наносимого вреда, особенностей наказания за их совершение проступки подразделяются на административные, дисциплинарные, гражданские. Несмотря на то, что некоторые деяния не запрещены законом, являясь при этом общественно опасными, это объясняется бездействием общественного сознания и недостатком законодательной техники.

Признак виновности, определяет, что правонарушение, представляет собой волевой поступок человека, т.е. при наличии соответствующего психологического отношения лица к деянию, его отрицательное, легкомысленное, безразличное отношение к интересам других людей, государства, к существующим в обществе ценностям и наступившим последствиям выражается в форме умысла или неосторожности.

²⁷ Марченко М.Н. Теория государства и права: Учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2006. С.624.

²⁸ Теория государства и права: учебник / кол. авторов; отв. ред. А. В. Малько. - 4-е изд., стер. - М.: КНОРУС, 2011.С.262

Предусмотренность юридической ответственности или как ещё называют наказуемость - следующий признак правонарушения. Означает, что противоправное деяние влечет за собой применение санкций к виновному лицу.

Как следствие можно сделать вывод, что все правонарушения подразделяются на следующие виды: преступления, административные правонарушения, гражданско - правовые правонарушения, дисциплинарные проступки.

Стоит также вспомнить совокупность существенных элементов, с помощью которых мы характеризуем совершенное деяние, именно в трудовых отношениях, как конкретный вид правонарушения. Это выражается через состав правонарушения, к его элементам относят:

- объект правонарушения - это, то на что направлено деяние. В трудовых отношениях это может служить трудовой распорядок, который направлен на лучший вариант управления трудом, организацию труда работников в рамках конкретных организаций, предприятия, учреждения, а также имущественные интересы работодателя.

- объективная сторона - совокупность признаков, которые характеризуют деяние, как реально произошедшее событие в определенное время, место, с определенным составом участников и т.п. В трудовых отношениях служат действия или бездействие работника, которые совершены с нарушением его должностных обязанностей установленных в трудовом договоре, например неисполнение распоряжений работодателя, нарушение правил внутреннего трудового распорядка. Также данный элемент выражает причинную связь между деянием и его последствиями.

- субъект правонарушения - это физическое или юридическое лицо, состоящее в трудовых отношениях и совершившее противоправное деяние. Такое лицо должно отдавать отчет своим действиям и нести за них ответственность. В литературе присутствуют точки зрения относительно субъектов трудовых правонарушений, так стоит заметить, что круг субъектов

ограничивается работником и работодателем. В этом плане современные ученые не являются исключением, например А. М. Лушников прямо отрицает возможность совершения трудового правонарушения, кем бы то ни было другим, кроме работника и работодателя. Такая позиция более чем не понятна, потому что трудовое право не ограничивается трудовыми отношениями, она включает в себя также и иные общественные отношения.

- субъективная сторона правонарушения - это внутренняя сторона правонарушения, выражается через формы вины, которая может иметь форму как умысла (прямого и косвенного), так и неосторожности в форме самонадеянности, легкомыслия или небрежности, а также цель и мотив преступления. Например: работник сознательно, без уважительных причин не выходит на работу, т.е. совершает прогул. Или работник, при приеме товара у поставщика, не специально ошибается в его количестве. В результате чего интересам работодателя причиняется вред, а именно ущерб.

Итак, можно сказать, что только все вышеназванные признаки в совокупности образуют понятие правонарушения. На основании этого можно дать определение понятию правонарушения. Правонарушение - это противоправное деяние (действие или бездействие), которое представляет определенную опасность для общества. Общественно опасное виновное действие или бездействие лицом, достигшим установленного законом возраста, или организацией, которое противоречит нормам права, причиняет вред другим лицам и влечет за собой юридическую ответственность.²⁹

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

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

Для существования деяния, в качестве правонарушения, чтобы вследствие его совершения наступила юридическая ответственность, а также

²⁹ Юридический словарь / Под ред. А. Н. Азрилияна. - 2-е. изд. - М.: Институт новой экономики, 2014. С. 697

для того, чтобы данная ответственность получила свою реализацию кроме вышеперечисленных признаков необходимо наличие условий, т.е. наличие соответствующей юридической среды. Условия юридической ответственности можно сравнить с некой средой, в которой возникает и реализуется ответственность. Эти условия первым делом связаны со свойствами самих субъектов правонарушения и особенностями субъективной стороны.

Следует отметить, что наиболее близкое понимание юридической ответственности является, понимание её как особого рода юридической обязанности. Данное положение связывает ответственность с конкретным лицом, совершившим противоправное деяние: деликтоспособное лицо и есть та точка социума, на которой сосредотачивается юридическая ответственность. То особое состояние лица, совершившего правонарушение, о котором говорит в своих работах Л. А. Сыроватская, как раз в своей правовой форме и имеет вид юридической ответственности.³⁰ Итак, к свойствам субъекта относят его деликтоспособность, а также вменяемость, благодаря им у нас есть возможность оценить лицо совершившее правонарушение с качественной стороны. Деликтоспособность предусматривает законом способность лица нести юридическую ответственность за совершенное преступление, административное или гражданское правонарушение.³¹ Она является необходимым элементом трудовой правосубъектности участника трудовых и иных связанных с ними отношений. У юридических лиц она возникает с момента их государственной регистрации. Следует учесть различное содержание деликтоспособности у физических и юридических лиц. Так, физические лица обладают универсальной деликтоспособностью, это значит, что они могут нести юридическую ответственность любого вида, в зависимости от деяния которое они совершили. В отличие от первого, юридическая ответственность

³⁰ Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. - М.: Юрид. лит., 1990.

³¹ Большой юридический словарь. 3-е изд., доп. и перераб. / Под ред. проф. А.Я. Сухарева. - М.: ИНФА-М, 2010. С. 164

обладает ограниченной деликтоспособностью, так как они не могут нести уголовную и дисциплинарную ответственность.

Следующее условие наступления ответственности в трудовых отношениях связано с психическим состоянием лица, т.е. его вменяемостью. Вменяемость - это способность лица отдавать отчет в своих действиях и руководить ими. Это условие свойственно только физическим лицам и никак иначе, т.к. ответственность наступает только за волевые и осознанные действия лица, отсюда, если субъект права невменяем, то это служит основанием освобождения его от юридической ответственности.

Не стоит забывать еще о таких условиях, как умысел и неосторожность. Умысел делится на прямой и косвенный. При прямом лице совершившее правонарушение, понимает общественную опасность своих действий или бездействий, предвидит возможность наступления общественно опасных последствий хотя и не желает их либо безразлично к ним относится. В случае косвенного умысла лицо, совершившее преступное деяние, не желает наступления вредных последствий, но сознательно допускает, что они могут наступить. Законом неосторожность делится на две формы: легкомыслие и небрежность. Первое выражается в том, что субъект предвидел возможность наступления общественно опасных последствий своих действий или бездействий, но самоуверенно надеялся на предотвращение этих последствий. В отличие от легкомыслия, небрежность проявляется, если лицо не предвидело возможности наступления общественно опасных последствий своих действий или бездействий, несмотря на то, что при необходимой внимательности и предусмотрительности должно было, и могло предвидеть эти последствия.

За одно правонарушение к правонарушителю могут быть применены все виды ответственности, но, как правило, по одному наказанию по каждому виду ответственности.³² Итак, в зависимости от характера правонарушения

32 Катрич С. В., Катрич Ю. С. Правовые основы менеджмента в России: Технология использования законодательства в деловом администрировании: Учебн. пособие - 3-е изд., перер. и доп. - М.: Дело, 2007.С.34

наступает та или иная юридическая ответственность. Хотелось бы более подробно рассмотреть вышеперечисленное на самостоятельных видах трудовой ответственности, а именно дисциплинарной и материальной.

Дисциплинарная ответственность возникает при наличии правовых и фактических оснований. Понятие правового основания понимается как совокупность нормативно - правовых актов, в которых, выражены предъявляемые к субъектам дисциплинарной ответственности требования, а также устанавливаются меры за их нарушения. Итак, ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей, нарушение им трудовой дисциплины является основанием для привлечения его к ответственности. Отсюда можно сделать вывод, что работник привлекается к дисциплинарной ответственности за факт совершения дисциплинарного правонарушения, которое в трудовом законодательстве именуется дисциплинарным проступком. Статья 192 ТК РФ не содержит определение дисциплинарного проступка, она только указывает, что за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Как указал Пленум Верховного Суда в Постановлении от 17 марта 2004г. № 2 (п.35), следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей 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, относят:

- Отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте. При этом стоит учитывать, что если в трудовом договоре, заключенным с работником, либо в локальном нормативном акте работодателя, к таким, например, относят приказ, график, не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора о том, где работник обязан находится при исполнении своих трудовых

обязанностей, стоит учитывать ч.6 ст.209 ТК РФ, в которой говорится, что рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

- Отказ работника без уважительных причин от выполнения им трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 ТК РФ), так как исходя из трудового договора работник обязан выполнить определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст.56 ТК РФ).

При этом хотелось бы отметить, что отказ от работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора (п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ).

- Отказ или уклонение от медицинского освидетельствования работника некоторых профессий без уважительных на то причин, а также отказ работника от прохождения им специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности, правил эксплуатации в рабочее время, если это является обязательным при допуске такого работника к работе.³³

В определении данного понятия законодатель объединил понятие дисциплинарного проступка с неисполнением или ненадлежащим исполнением возложенных на работника трудовых обязанностей. Стоит заметить следующее, что ранее дисциплинарный проступок рассматривался как нарушение трудовой дисциплины. Из этого можно сделать следующий вывод, что по действующему законодательству работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности только за нарушение тех его трудовых обязанностей, которые были на него надлежащим образом

³³ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 (ред. от 28.09.2010) О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации.

возложены. Такие обязанности, как мы знаем, закрепляются в трудовом договоре, локальных нормативных актах, коллективном договоре, с данными документами работник должен быть ознакомлен под роспись до подписания трудового договора. Дисциплинарный проступок может выражаться как в действии, так и бездействии. Потому как результат проступка составляет нарушение внутреннего трудового распорядка, смыслом которого является поиск наилучшего варианта организации труда наемных работников, потому можно утверждать, что вред от данного проступка носит организационный характер. Если рассматривать с этой точки зрения, то дисциплинарный проступок имеет формальный состав, который предусматривает, что порядок взаимоотношений испытывает вред уже в момент совершения проступка. Так, например, если работник опаздывает на работу, выполняя при этом установленную ежедневную норму труда, работодатель от этого не несет никаких фактических убытков, тем не менее, у него появляется право привлечь работника к дисциплинарной ответственности, хоть это и определяется лишь фактом опоздания. Такой дисциплинарный проступок будет считаться оконченным уже в момент отсутствия работника на рабочем месте в начале рабочего времени.

На основании вышесказанного можно сформулировать следующий состав дисциплинарного проступка:

Объект - внутренний трудовой распорядок, который характеризует общественные отношения, складывающиеся в процессе объединения труда работников у данного работодателя.

Объективная сторона - деяние, выражающееся в неисполнении или ненадлежащем исполнении возложенных на работника трудовых обязанностей.

Субъект - работник, обладающий дисциплинарной деликтоспособностью, состоящий в трудовых отношениях с работодателем. Как мы уже отмечали ранее, основополагающим условием привлечения к ответственности является достижение субъектом определенного возраста.

Однако в нормах о дисциплинарной ответственности работников не указан возраст, с которого они могут быть привлечены к ответственности. Следует отметить, что статья 63 ТК РФ допускает заключение трудового договора с лицами, не достигшими четырнадцатилетнего возраста значит и ответственность они несут на общих основаниях. На данной проблеме хотелось бы заострить внимание и предложить ограничить право работодателя на привлечение таких работников к дисциплинарной ответственности. Стоит установить возрастные пределы привлечения к дисциплинарной ответственности, так как такие лица ещё не сформировались как личность, они не понимают, что такое меры ответственности. Можно сделать вывод, что субъектом дисциплинарной ответственности должно быть лицо обладающее полной трудовой правоспособностью и деликтоспособностью.

Субъективная сторона - вина в форме умысла или неосторожности, небрежности. Форма вины характеризует тяжесть проступка и может учитываться при выборе вида взыскания.

Как отмечает И.А. Костян, отсутствие одного из элементов дисциплинарного проступка влечет за собой невозможность применения мер дисциплинарной ответственности к работнику, виновному, по мнению работодателя, в невыполнении им трудовых обязанностей, в связи с отсутствием состава правонарушения и как следствие отсутствие основания для применения мер дисциплинарной ответственности.

Итак, можно отметить, что дисциплинарная ответственность, выступает одним из главных правовых средств, которое способствует согласованности, упорядоченности и эффективности реализации трудовых отношений.³⁴

Отношения работодателя с работником редко бывают безоблачными. Временами случаются конфликты с причинением ущерба, не только нервной системе, но и имуществу. Хочется заметить, что ответственность несут лица,

34 Шевченко С. Дисциплина - двигатель прогресса // Законность, №11, 2004.С.58

состоящие именно в трудовых отношениях с организацией, в том числе работники, принятые на работу по совместительству, временные и сезонные работники.³⁵ Основанием привлечения лица к материальной ответственности является правонарушение, которое наступает за причинение ущерба другой стороне трудового договора, противоправными виновными действиями или бездействиями. Так, если работник не надлежаще исполняет свои обязанности, небрежно относится к имуществу работодателя, эти действия будут являться правонарушением. Своего рода такое правонарушение может рассматриваться как разновидность дисциплинарного проступка, объектом которого являются отношения между работником и работодателем по обеспечению защиты имущественных интересов работодателя. В этом случае лицо совершающее данное правонарушение посягает на имущество работодателя, вследствие этого работник может быть подвергнут дисциплинарному взысканию и обязан возместить работодателю ущерб. Работник несет материальную ответственность за прямой действительный ущерб причиненный им самим, так и за ущерб который возник у работодателя вследствие возмещения им ущерба третьим лицам (ст. 238 ТК РФ). Судебная практика по делам о материальной ответственности работника собрана в Постановлении Пленума Верховного суда Российской Федерации от 16 ноября 2006г. № 52 (ред. от 28 сентября 2010г.) О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю. В этом постановлении говорится, что материальная ответственность работника за ущерб это его обязанность возместить нанесенный по его вине ущерб в пределах и порядке, установленном законодательством. При таком ущербе уменьшается или ухудшается состояние имущества либо его полезные свойства, вследствие порчи, утраты или его уничтожения, в таких случаях чаще всего работодатели несут расходы на его восстановление или покупку нового.

35 Клокова А. В. Материальная ответственность работника: юридическое оформление и бухгалтерский учет. Профессиональные рекомендации/ М.: Омега - Л, 2008. С. 3

Согласно п. 15 Пленума Верховного суда Российской Федерации под ущербом, причиненным работником третьим лицам, понимаются все суммы, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба³⁶.

В качестве пример ущерба, возникшего у работодателя в результате возмещения им ущерба третьим лицам можно привести дорожно - транспортное происшествие, которое было совершено по вине водителя транспортного средства, принадлежащего организации, вследствие этого возникает обязанность возмещения ущерба пострадавшей стороне. В этом случае возмещение ущерба осуществляет работодатель за счет собственных средств, как владелец транспорта, а вот в дальнейшем такой работодатель уже может привлечь своего работника к материальной ответственности. Приведем пример из судебной практики: Истец ООО обратилось в Выборгский районный суд Санкт - Петербурга с иском к Т. о взыскании в порядке регресса суммы материального ущерба, причиненного ответчиком истцу выплатой в счет возмещения ущерба в результате дорожно - транспортного происшествия третьему лицу. В обосновании заявленного требования истец указал, что произошло дорожно - транспортное происшествие с участием автомобиля третьего лица и автомобиля организации, под управлением водителя Т., осуществлявшего трудовую деятельность в ООО, с которой у него был заключен трудовой договор. В результате дорожно - транспортного происшествия, третьему лицу, т.е. собственнику автомобиля, был причинен материальный ущерб. Страховая компания СОАО, в которой собственник застраховал свою ответственность, признала факт страхового случая, выплатив страховое возмещение. Решение Арбитражного суда города Санкт - Петербурга и Ленинградской области с ООО в пользу СОАО взыскана денежная сумма в возмещение ущерба. В соответствии со статьей 1081 ГК РФ лицо, возместившее вред, причиненный

36 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю.

другим лицом, имеет право обратного требования (регресса) к этому лицу в размере выплаченного возмещения. В силу части 1 статьи 238 ТК РФ, работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб, под которым понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшения состояния указанного имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества, либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам. В соответствии со статьей 241 ТК РФ за причинение ущерба работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено законодательством. Из материалов дела видно, что ответчик признан виновным в нарушении правил дорожного движения. При таких обстоятельствах, в данном случае причинение ущерба ответчиком, повлекшее обязанность его возмещения работодателем, имело место по вине работника, заявленные ООО исковые требования подлежат удовлетворению в части уплаченных работодателем СОАО по решению Арбитражного суда денежных средств, так как причиненный ущерб не превышает размера среднего заработка ответчика.³⁷

На сегодняшнее время нововведением в трудовом законодательстве можно считать появление института материальной ответственности работодателя, так как раньше этот институт отсутствовал. Её главным отличием от ответственности работника является положение работодателя, а именно его властные полномочия, на которые законодательством, локальными актами, трудовыми договорами и соглашениями возложены следующие обязанности (ст. 15, 22, 56 ТК РФ и др.): соблюдать законы, нормативно правовые акты, условия трудовых договоров и соглашений; обеспечить работника работой по определенной трудовой функции; создавать необходимые условия труда; выплачивать своевременно и в

37 Решение Выборгского районного суда Санкт - Петербурга от 17.12.2013 дело №2-8136 О возмещении ущерба в порядке регресса.

полном объеме заработную плату и другое. Неисполнение вышеперечисленных обязанностей, может явиться основанием привлечения работодателя к материальной ответственности. Вследствие такого положения у работодателя велика вероятность причинения не только материального, но и морального ущерба работнику. На основании этого к числу оснований наступления материальной ответственности относят случаи причинения морального вреда работнику (ст. 237 ТК РФ). Следует учесть разъяснения Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004г. №2 (п.63), в нём говорится, что суд вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействиями работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).³⁸

Следует помнить, что в отличие от гражданского права, в трудовом праве, не подлежит взысканию упущенная выгода, т. е. прибыль которую предприятие могло бы получить, но не получило вследствие неправомерных действий.³⁹ Но для руководителей организации, в соответствии со статьей 277 ТК РФ и рядом отдельных федеральных законов предусмотрено, что такой руководитель будет возмещать данной организации убытки, причиненные его виновными действиями. Расчет убытков осуществляется на основании норм гражданского законодательства. Так, например, в соответствии с Федеральным законом от 26.12.1995г. № 208-ФЗ Об акционерных обществах и от 08.02.1998г. № 14-ФЗ Об обществах с ограниченной ответственностью они могут быть привлечены к возмещению убытков, причиненные вследствие их правонарушений, повлекшие за собой реальный ущерб и упущенную выгоду.

В статье 11 Федерального закона от 29 июля 2004г. О коммерческой тайне, говорится, что трудовым договором с руководителем организации предусматриваются его обязанности возместить организации убытки,

38 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 (ред. от 28.09.2010) О применении судами РФ Трудового кодекса РФ.

39 Определение Верховного Суда РФ от 19.11.2009 №18-В09-72

причиненные его виновными действиями в связи с нарушением законодательства о коммерческой тайне. Такую ответственность руководитель может нести в течение определенного срока после прекращения трудового договора.

При привлечении субъектов к материальной ответственности стороны должны убедиться в наличии определенных условий, наличие которых создает возможность наступления ответственности. Следует отметить, что привлечение к данному виду ответственности возможно лишь при одновременном наличии всех условий.

Условия наступления материальной ответственности работника аналогичны условиям такой же ответственности работодателя и определены в ст. 233 ТК РФ:

- 1) Наличие ущерба, причиненного другой стороне;
- 2) Противоправность поведения (действия или бездействия);
- 3) Причинная связь между ущербом и противоправным поведением;
- 4) Вина стороны, причинившей ущерб.

Противоправным поведением является действие или бездействие, т.е. такое поведение лица, когда он не исполняет или ненадлежаще исполняет возложенные на него трудовые обязанности.

Как мы уже говорили действия субъекта должны быть виновными, и должны выражаться в форме умысла или неосторожности, которые могут влиять на размер возмещения. Если сторона не предвидела и не могла предвидеть, что в результате её действий или бездействий, будет причинен ущерб, то она освобождается от ответственности.

Между противоправным поведением и наступившим ущербом должна быть причинная связь, она появляется в том случае, если ущерб наступил не случайно, а явился следствием деяния стороны. Юридическое значение приобретает не всякая вообще причина, а только поведение человека, если

оно способствовало наступлению неправомерных последствий.⁴⁰ Если ущерб возник вследствие совокупности обстоятельств, одним из которых были действия или бездействия работника, то решение о материальной ответственности принимается в зависимости от наличия обстоятельств, исключающих материальную ответственность. К таким обстоятельствам закон относит (ст. 239 ТК РФ): непреодолимая сила, нормальный хозяйственный риск, крайняя необходимость, необходимая оборона, неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику. ТК РФ не раскрывает этих понятий, поэтому стоит обратиться к различным отраслям права для определения их понятия.

В ГК РФ в пункте 3 статьи 401, под непреодолимой силой понимается чрезвычайные или непредотвратимые при данных условиях обстоятельства. Термин форс-мажор к ним как раз подходит. К ним обычно относят природные стихийные явления (землетрясения, пожары, цунами и т.п.), а так же некоторые обстоятельства общественной жизни (военные действия, эпидемии, эпизоотии и др.).

Так же в законе отсутствует понятие нормального хозяйственного риска, но в п.5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006г. № 52 О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю говорится, что к данному понятию 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.

⁴⁰ Михайлова А. А. Причинная связь как условие привлечения к материальной ответственности в трудовом праве / Вестник Удмуртского университета, вып.4, 2011.С.134

Следующие два понятия можно попробовать дать с помощью УК РФ, а именно с использованием ст. 39 и 37. Итак, действиями в условиях крайней необходимости являются те, в результате которой лицо устраняет опасность, угрожающую интересам личности, общественным интересам, государству и другим гражданам, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами, и при этом не было допущено превышения пределов крайней необходимости.

И второе определение, которое также можно дать с помощью уголовного законодательства это необходимая оборона. Состояние необходимой обороны - это причинение вреда посягающему лицу при защите личности и прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законом интересов общества или государства от общественно - опасного посягательства, если при этом не было допущено превышение пределов необходимой обороны.

Неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику - бездействие работодателя (невыполнение обязанности), в результате которого работник не смог выполнить свои обязанности по обеспечению сохранности доверенной ему ценности.⁴¹ Может служить основанием для отказа в удовлетворении требований работодателя, если это явилось причиной возникновения ущерба.⁴² Данное обстоятельство характерно для отношений наемного труда, в которых работодатель, как собственник имущества и лицо, которое осуществляет предпринимательскую деятельность, должен создать работнику необходимые условия труда, должные условия хранения и использования материальных ценностей.

Сказанное выше позволяет заключить, что если субъект трудовых отношений причиняет ущерб другой стороне, при наличии, хотя бы одного

41 Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный). - 2-е изд. - Москва: Проспект, 2015. С. 375

42 Постановление Пленума Верховного суда РФ от 16.11.2006 г. № 52(ред. от 28.09.2010) О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю.

из вышеперечисленных обстоятельств, он освобождается от материальной ответственности.

2.2. Меры ответственности за правонарушения в сфере трудовых отношений

Меры ответственности направлены на восстановление нарушенных прав, охрану прав и законных интересов сторон трудовых отношений. Однако такие меры несут также и карательную функцию, выражая общественное и государственное осуждение. Правовые средства обеспечения надлежащего исполнения сторон их трудовых обязанностей должны быть действительными, определять четкие границы дозволенного. Нарушение таких обязанностей влечет за собой применение мер ответственности. К одним из видов таких мер относят меры дисциплинарной ответственности. На основе анализа ТК РФ к основным принципам, которые определяют законность применения данных мер можно отнести: недопустимость применения 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; применение дисциплинарной ответственности строго в соответствии с порядком, установленным законом.

Статья 192 ТК РФ дает нам исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий, так называемую общую ответственность:

- Замечание
- Выговор
- Увольнение по соответствующим основаниям

К последним закон относит такие основания как: неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; принятие необоснованного решения

руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером; однократное грубое нарушение руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей; повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность; когда виновные действия, дают основание для утраты доверия, либо совершение аморального проступка работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей (ст. 192 ТК РФ).

К специальной дисциплинарной ответственности относят дисциплинарную ответственность, предусмотренную уставами и положениями для отдельных категорий граждан, например, к таким, можно отнести педагогических работников, дополнительными основаниями увольнения для которых, является повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (ст. 336 ТК РФ). Так же сюда относят государственных служащих, к которым дополнительно применяется предупреждение о неполном должностном соответствии.⁴³ В органах прокуратуры в порядке дисциплинарного взыскания работники могут быть лишены нагрудных знаков, предупреждены о неполном служебном соответствии, увольнением из органов прокуратуры, а также могут быть понижены в классном чине.⁴⁴ В. Тимофеев в своей статье говорит, что мера дисциплинарного взыскания, как понижение в классном чине, не применяется либо применяется, но очень редко. Так как ни закон, ни иные нормативно-правовые акты не закрепляют механизм реализации этого наказания. В статье поднимаются такие вопросы: вправе ли прокурор субъектов понижать классный чин работника прокуратуры, если он присвоен не его приказом; возможно ли применение этого наказания к лицу имеющему самый низкий классный чин и другие важные вопросы. Автор считает, что целесообразно будет заменить этот вид наказания другим более

⁴³ ФЗ от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 31.12.2014, с изм. от 06.04.2015) О государственной гражданской службе Российской Федерации

⁴⁴ ФЗ от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 21.07.2014) О Прокуратуре Российской Федерации

эффективным. По его мнению, необходимо внести в Федеральный Закон О Прокуратуре дополнения и изменения, а именно в ст. 41.7, исключив из неё дисциплинарную ответственность в виде понижения в классном чине и заменить его на понижение в должности, не забыв при этом разработать механизм реализации этого наказания.⁴⁵

Кроме этого в законодательстве об образовании, о государственной и муниципальной службе и другом предусмотрены иные меры дисциплинарных взысканий для некоторых работников. Так, дисциплина работников организации с особо опасным производством в области использования атомной энергии предусмотрено следующее наказание предупреждение о неполном соответствии занимаемой должности или выполняемой работе.⁴⁶

Но в любом случае, право выбора меры дисциплинарной ответственности принадлежит руководителю организации, представителю работодателя.

Так Пленум Верховного Суда Российской Федерации, указал, что руководитель или работодатель, налагающий на работника дисциплинарное взыскание, должен руководствоваться общими принципами юридической и дисциплинарной ответственности. К таким принципам законодатель относит справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. Также, при наложении взыскания кроме тяжести и обстоятельств противоправного поведения, следует учитывать предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если в суде при рассмотрении спора об увольнении, как дисциплинарном взыскании, суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но взыскание применено без учета тяжести проступка, обстоятельств его совершения, поведения работника, его отношения к труду, а также без учета общих принципов юридической

⁴⁵ Тимофеев В. Нужен новый вид дисциплинарной ответственности/ Законность, №3, 2006

⁴⁶ ФЗ от 08.03.2011 № 35-ФЗ (ред. от 30.11.2011) Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии

ответственности, такое увольнение может быть признано незаконным. Во всяком случае, суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, так как применение дисциплинарной ответственности входит в полномочия работодателя.⁴⁷

Стоит отметить, что дела о восстановлении на прежней работе работников, уволенных за нарушение трудовой дисциплины занимает важное место среди индивидуальных споров, рассматриваемых в судах.⁴⁸

Рассмотрим такой дисциплинарный проступок как прогул, по правилам дисциплинарное взыскание за него будет увольнение. В журнале Трудовое право приведён такой пример: согласно пп. а п. в ч.1 ст.81 ТК РФ, прогулом признается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов в течение рабочего дня. Факт прогула должен доказать работодатель. А вот судом должно быть установлено: пришелся ли период отсутствия работника на рабочее время или на время отдыха, его длительность, не нарушены ли при увольнении права работника.

Рассмотрим пример из судебной практики: истец обратился в Выборгский районный суд Санкт-Петербурга к ООО о восстановлении его на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскать задолженность по заработной плате, взыскание незаконно удержанной суммы за оплату услуг сотовой связи, компенсация морального вреда в связи с незаконным увольнением. Выборгский районный суд принял решение об удовлетворении исковых требований частично и взыскал в пользу истца сумму, удержанную за оплату услуг сотовой связи. В остальной части иска было отказано. Рассматривая апелляционную жалобу истца, на решение районного суда было установлено, что истец принят на работу в ООО, режим рабочего времени организации был определен правилами внутреннего распорядка (ст. 91 ТК РФ). Истец не оспаривал своё отсутствие на рабочем месте. В обоснование своих требований истец предоставил

⁴⁷ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 О применении судами РФ Трудового кодекса РФ

⁴⁸ Тхакахов А.М. Трудовые споры и их решения. - СПб: Нестор - История, 2010.С.4

судебную повестку, в соответствии с которой он был вызван в Куйбышевский районный суд в качестве истца. Истец не смог заранее предупредить работодателя и не предоставил после ему повестку в качестве уважительной причины отсутствия на рабочем месте. Работодатель предоставил акт по которому было зафиксировано отсутствие истца на рабочем месте более 4-х часов. Следовательно, истцом совершен грубый дисциплинарный проступок - прогул, за которое законом предусмотрено увольнение. Если бы истец своевременно и надлежащим образом известил работодателя о предстоящем судебном заседании, по которому он являлся истцом, оформил бы служебную записку с приложением документа из суда, в котором отражалось время судебного заседания, то данный случай нельзя было бы квалифицировать как прогул. В данном случае, работник сам принял решение о том, что его отсутствие обосновано и, что он сможет в любой момент его подтвердить.

В итоге хочется отметить, что заключая трудовой договор, работник должен понимать, что он принимает на себя определенные обязательства и самовольное покидание рабочего места, не выход на работу когда хочется - работнику запрещаются.

На основании вышеизложенного, можно порекомендовать работодателю соблюдать правила прописанные в статье 193 Трудового ТК РФ. Если же работник не выходит на работу, задерживается более чем на 4 часа, то работодатель или уполномоченный на то сотрудник обязан составить акт об обнаружении данного проступка. Затем нужно связаться с таким работником и потребовать его письменное объяснение данного отсутствия на рабочем месте. В этом случае у работника на объяснения есть 2 дня. Он вправе отправить такие объяснения почтой. Работодателю в свою очередь дается возможность привлечь работника к дисциплинарной ответственности в течении 1 месяца со дня обнаружения данного противоправного поведения, не считая при этом время болезни сотрудника, пребывания его в отпуске, также учитывается время необходимое для учета мнения представительного

органа работника. Если работник не предоставил объяснение, то работодатель обязан составить акт об этом, а после издать приказ о применении дисциплинарного взыскания к данному сотруднику, путем увольнения. С данным актом работник должен быть ознакомлен под роспись, если он отказывается, то об этом руководителем также составляется соответствующий акт, который отправляется почтой на адрес уволенного сотрудника. Из чего можно сделать вывод, что в случае судебного разбирательства, работодатель сможет подтвердить о принятии им мер для извещения работника о применении к нему дисциплинарного взыскания в виде увольнения.⁴⁹

При привлечении работника к дисциплинарной ответственности работодатель обязан доказать совершение им дисциплинарного проступка. Но бывают случаи, когда работодатель ошибается. Так, в статье В.И.Миронова, который является членом НЭПС, говорится, что в НЭПС поступило обращение из Союза журналистов России, в нём была просьба оценить решение Ельнинского районного суда Смоленской области от 26 июля 2011г. которым отказано в удовлетворении исковых требований. Судебные органы установили, что истец был привлечен к дисциплинарной ответственности учредителем газеты по результатам проведения им проверки. Поводом привлечения к дисциплинарной ответственности послужила невыплата заработной платы и принятия на работу по срочному договору юрисконсульт, должность которого отсутствует в штатном расписании. Судебные органы также установили, что учредитель отказался финансировать газету, не выплачивал заработную плату истцу, который являлся главным редактором, но при этом учредитель воспользовался правом применения дисциплинарного взыскания к работнику. В соответствии со ст.15, 56 ТК РФ, такой учредитель не может быть признан работодателем, так как не выполняет своих обязанностей по выплате заработной платы своим сотрудникам. Также на основании ст. 192 ТК РФ в рассматриваемом случае

⁴⁹ Комбаров М. Увольнение за прогул / журнал Трудовое право, №4, 2014.

отсутствует признаки совершения работником противоправных действий. Он не виноват в невыплате заработной платы сотрудникам газеты, так как не было финансирования со стороны учредителя. Фактически учредитель за неисполнение своих обязательств по финансированию учреждения привлек к ответственности своего работника. Вина работника отсутствует, поэтому к нему нельзя применить дисциплинарное взыскание. Что касается принятия на работу внештатного сотрудника, то это не противоречит п.3.6. Устава, в котором не сказано, что привлекаться к работе в газете могут исключительно штатные сотрудники. Автор считает, что организовывать работу СМИ без привлечения внештатных работников невозможно. Проведение проверки соблюдения норм трудового права учредителем газеты противоречит нормам статьи 353 ТК РФ, так как учредитель не наделен полномочиями внутриведомственного контроля. В соответствии с ч.5 ст.29 Конституции Российской Федерации установление такого контроля влечет ограничение свободы массовой информации. Судом было установлено, что истцу не выплачена заработная плата. Но, несмотря на это, судом в иске было отказано, так как истцом не доказана сумма задолженности. Статья 4 ТК РФ, гласит, что невыплата заработной платы является принудительным трудом. В данном случае на основании статьи ТК РФ прослеживаются признаки дискриминации в отношении истца в форме принудительного труда. Перечисленные нарушения норм трудового права привели к вынесению неправомерного решения, такое решение следует отменить.⁵⁰

Хотелось бы обратить внимание на конфликты между сторонами трудовых отношений. Являются ли они поводом для дисциплинарного взыскания? Любая организация - это коллектив, представляющий собой совокупность людей, объединенных совместной деятельностью, отсюда всегда следует помнить о наличии человеческого фактора. Немало примеров, когда прекрасного специалиста, который отлично выполняет свои

⁵⁰ Миронов В. И. При привлечении работника к дисциплинарной ответственности работодатель обязан доказать совершение им дисциплинарного проступка/ журнал Трудовое право, №5, 2012.

обязанности, хотя и уволили из-за его конфликтов с другими сотрудниками. Встает вопрос, является ли это законным и, что делать работодателю в данной ситуации. Рассмотрим данный вопрос на конкретном примере: Апелляционное определение Санкт - Петербургского городского суда от 2 апреля 2013г. дело №33-4005/2013. Гражданин Н. обратился в Дзержинский районный суд Санкт - Петербурга с иском к ФГБУК Государственный Эрмитаж об оспаривании дисциплинарного взыскания. При этом истец указал, что приказ об объявлении ему выговора является незаконным, так как им не было допущено nepозволительного поведения в кабинете Заместителя генерального директора, этот факт согласно приказу является основанием привлечения истца к дисциплинарной ответственности. Решение Дзержинского районного суда Санкт - Петербурга иск удовлетворен. На, что ФГБУК в апелляционной жалобе, просит суд данное решение отменить. Согласно статье 21 ТК РФ, работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину и другие обязанности, за неисполнение вышеизложенных обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание, не забыв при этом учесть тяжесть противоправных действий и обстоятельств, при которых они были совершены, а также предшествующее поведение работника (п.53 Постановления Пленума Верховного Суда от 17 марта 2004г. №2 О применении судами Российской Федерации ТК РФ). Согласно приказу, дисциплинарное взыскание в виде выговора применяется к истцу за неисполнение пп.17 п.4.2 Правил внутреннего трудового распорядка, которое выразилось в nepозволительном поведении в кабинете Заместителя генерального директора по научной работе, Председателя аттестационной комиссии В. Согласно данному подпункту Правил внутреннего трудового распорядка Работник музея обязан проявлять взаимную выдержанность, уважение, вежливость, внимательность с посетителями музея и с другими работниками музея. Истец предоставил суду

аудиозапись, полученную им в результате записи их разговора, ответчик с данную запись не оспаривает. В данной аудиозаписи крайней несдержанности, пренебрежительного, некорректного либо неуважительного отношения к другим лицам, участвующим в разговоре не услышано. Суд первой инстанции указал, что работник вправе свободно выражать свою позицию по всем вопросам затрагивающие его интересы, также имеет право на критику и комментарии действий других лиц. Данные высказывания истца перед руководителем, расценены последним как неприличное поведение со стороны истца. Работодатель не представил доказательств совершения работником данного дисциплинарного проступка. На основании вышеизложенного, решение суда первой инстанции признано законным и обоснованным, не подлежащим отмене по доводам изложенным в апелляционной жалобе ответчика.⁵¹

Хотелось бы отметить, что прекращение трудового договора по любому основанию ведет и к прекращению действия дисциплинарного взыскания.

Как показывает практика в нашей стране, в большинстве организаций управление осуществляется по принципу - руководитель отдает указания, а работник их выполняет и если возникает какая - то критика, даже если она разумна, её воспринимают как оскорбление в адрес руководства. Частые случаи дисциплинарного взыскания за подобное поведение. Тем не менее, наше трудовое законодательство не предусматривает ответственности за такое поведение. Такие высказывания, в адрес работодателя, не могут рассматриваться как нарушение норм этики, так как свобода слова в нашей стране закреплена в Конституции Российской Федерации, из этого следует, что работник вправе свободно выражать своё мнение, позицию, но следует

⁵¹ Определение Санкт - Петербургского городского суда от 02.04.2013 дело №33-4005/2013 Требование о признании незаконным приказа о наложении дисциплинарного взыскания

помнить, что данные выражения не должны произноситься в оскорбительной форме и унижать честь и достоинство других лиц.⁵²

Конечно, лицо, которое налагает дисциплинарную ответственность по своему усмотрению, оценивает тяжесть противоправного поведения и определяет вид взыскания, которые весьма ограничены законом. Практика показывает, что существующие виды дисциплинарных взысканий, предусмотренные статьей 192 ТК РФ, не позволяют эффективно оказывать влияние на поведение работников. Из этого можно сделать вывод, что необходимо дополнение мер дисциплинарной ответственности в целях действительного усиления ответственности и обеспечения прогресса в наказании, законодателем предлагается предоставлять работодателю возможность использовать другие правовые средства, которые будут обеспечивать дисциплину труда в дополнение к дисциплинарной ответственности. В качестве новых правовых средств можно предложить: временное ограничение продвижения по карьерной лестнице, строгий выговор, предупреждение о возможности увольнения при совершении повторного дисциплинарного проступка. Также положение отдельных нормативно правовых актов о дисциплине отдельных категорий работников, которые предусматривают более широкий круг мер дисциплинарных взысканий, в свою очередь противоречат Конституции Российской Федерации и ТК РФ, нуждаясь в пересмотре. Работодателю не обязательно применять меру ответственности или применить более мягкое наказание, он должен основываться на тяжести проступка, обстоятельствах его совершения, личности правонарушителя. На практике, замечание рассматривается как менее строгое взыскание, чем, например, выговор, но, несмотря на это, последствия от них будут одинаковы. Конечно, эти меры имеют большее значение в морально - нравственном, воспитательном значении. Они рассматриваются как альтернативой увольнению, либо как

⁵² Савельева А. Конфликт на работе - повод для дисциплинарного взыскания?// журнал Трудовое право №10, 2013.

мера, которая предупреждает увольнение. Кроме этого, если у работника отсутствует дисциплинарное взыскание, это дает ему преимущество перед другими работниками, имеющими дисциплинарные взыскания, и за это такой работник должен быть поощрён.

В современных условиях в трудовые отношения всё чаще проникает имущественная составляющая и рассматривается предложение о введении штрафа, как меры дисциплинарного взыскания. Какое же место должен занимать дисциплинарный штраф? Если субъект совершил имущественное правонарушение, то, как раз в этом случае и появляется штраф, он должен быть связан с возмещением имущественного вреда. С одной стороны, применение штрафа в этом случае существенно ограничено, а с другой стороны необходимость во введении штрафов становится сомнительной, так как уже существует материальная ответственность. Одной из главных функций штрафа - это карательная функция. Для дальнейшей мотивации трудовой деятельности нужно совершенствовать меры дисциплинарной ответственности, как считает, Л. А. Сыроватская громоздкость дисциплинарного законодательства, большое количество органов, применяющих меры воздействия, обуславливают недостаточную эффективность мер дисциплинарной ответственности.⁵³ Соболев С.А. в своей научной статье говорит, что применение таких санкций, будет отрицательно влиять именно психологически на мотивацию поведения работников, снижать инициативность в работе. Справедливым наказанием будет тогда, когда при определении характера и суровости применяемых мер ответственности будут учтены все особенности совершенного правонарушения и личности виновного. Другими словами, мера наказания должна быть индивидуализирована.⁵⁴ Итак, на сегодняшний день отсутствие в трудовом законодательстве норм мер материального воздействия за нарушение трудовой дисциплины предоставляет право самому работодателю

⁵³ Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства М., 1990.С.5

⁵⁴ Соболев С. А. Меры дисциплинарной ответственности в трудовом праве России: история и современность / Вестник Удмуртского университета, №2-2/2010.С.109

определять количество и характер таких наказаний. Часть работодателей применяют не предусмотренные законодательством штрафные санкции в отношении работников. Вместе с тем, сами работники редко обращаются в суд за защитой своих прав, так как не обладает достаточными правовыми знаниями и не умеют отстаивать свои права.⁵⁵ Одним из выходов признается признать дисциплинарный штраф особой разновидностью дисциплинарных взысканий. В некоторых работах посвященных этой теме учеными предлагается такой вариант, как использование данной суммы штрафа на создание особого капитала при учреждении, расходование которого должно осуществляться в интересах сотрудников. Введение дисциплинарных штрафов предоставит работодателю право в большинстве случаев применять данную меру. Но пока не разработан реальный, действительный, правовой механизм такого дисциплинарного взыскания, поэтому введение штрафа на данный момент невозможно.

Кроме того, имущественные отношения сторон трудовых отношений защищены мерами материальной ответственности, более подробно о материальной ответственности мы рассмотрим в следующей главе.

⁵⁵ Колосовский А. В. Эффективность правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности: диссертация / А. В. Колосовский. - Екатеринбург, 2010

Глава 3. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства

3.1 Гражданско-правовая ответственность за нарушение трудового законодательства

В сфере гражданско-правового регулирования и в сфере других отраслей частного права в определенных случаях могут применяться не только общие нормы и принципы гражданского права, но и его отдельные институты. Учет особенностей регулируемых отношений и отсутствие специального регулирования в отраслевом законодательстве являются для этого основным условием. В субсидиарном порядке здесь применяются нормы гражданского права, восполняя, при этом, недостаток специальной отраслевой регламентации. Такое положение в сфере семейного права получило прямое законодательное закрепление в ст. 4 Семейного кодекса Российской Федерации. В соответствии с этой статьей гражданское законодательство регулирует семейные отношения, в той части, где ни прямо не урегулированы семейным законодательством, если это не противоречит их существу. В сфере трудового права существует аналогичное положение (ст. 419 ТК РФ). А вот для восполнения пробелов гражданско-правового регулирования, ни при каких условиях не используются нормы семейного или трудового права.

Основанием для наступления гражданско-правовой ответственности согласно ст. 419 ТК РФ может стать нарушение норм трудового законодательства. Здесь используются гражданско-правовые подходы в таких случаях как определение размера материальной ответственности (ст. 235, 237-239 ТК РФ), определение ответственности за причинение вреда здоровью и жизни людей, так как устанавливается более высокий объем возмещения (ст. 1084 ГК РФ). На основании ст. 151 ГК РФ осуществляется возмещение работникам морального вреда, полученного в трудовых отношениях (абз. 3 и 4 п. 4 Постановления Пленума ВС РФ от 20 декабря 1994 г. N 10 «О некоторых

вопросах применения законодательства о компенсации морального вреда»⁵⁶.

Важно отметить, что между материальной и гражданско-правовой ответственностью сторон трудовых отношений присутствует некоторое сходство, а также существуют критерии, разграничивающие эти виды ответственности⁵⁷. Одновременно с этим законодательная база определенно отличает эти два вида ответственности. Порядок привлечения к материальной ответственности за нарушение трудового законодательства устанавливается в первую очередь ТК РФ на основании ст.ст. 419, 90 ТК РФ, а порядок привлечения к гражданско-правовой ответственности – не ТК РФ, а федеральными законами. Однако, такое различие имеет сущностную природу. На основании положений ч. 2 ст. 17 и ст. 37 Конституции РФ, которые находятся в нормативном единстве, к неотчуждаемым основным правам и свободам человека относятся трудовые права и свободы. В соответствии с ч. 1 ст. 46 Конституции РФ, которая гарантирует судебную защиту прав и свобод любого человека, и, учитывая, что в РФ судебная защита неотчуждаемых прав и свобод человека выполняется в порядке гражданского судопроизводства, надлежит признать особое значение гражданско-правовой ответственности как отдельного вида юридической ответственности за нарушение законодательства в сфере труда. Положения ст. 2 Конституции РФ реализуются через судебное возложение данной ответственности на работодателей, а также на других лиц в случаях, предусмотренных законом:

права и свободы человека и сам человек являются высшей ценностью;
признание, соблюдение и защита прав и свобод человека - государственная обязанность.

Вышеизложенное подтверждается ч. 2 ст. 352 ТК РФ, которая рассматривает защиту в суде как один из главных способов защиты трудовых прав и свобод.

⁵⁶ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 N 10 (ред. от 06.02.2007) "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда" // Российская газета, N 29, 08.02.1995.

⁵⁷ См. Драчук М.А. Материальная ответственность работника организации: некоторые проблемы теории и практики. Российский ежегодник трудового права. 2005. N 1. Изд. дом СПбГУ, 2006. 240 с.

Во всех случаях несоблюдения трудового законодательства, при нарушении или оспаривании указанных прав, свобод и интересов работники вправе обратиться в суд за защитой, о чем гласит ч. 1 ст. 46 Конституции РФ и ст. 3 "Право на обращение в суд" ГПК РФ:

- при несогласии с решением работодателя по заявлению работника о возмещении ущерба имуществу работника или неполучении ответа в установленный срок (ст. 235 ТК РФ);

- с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда, если они подверглись дискриминации в сфере труда (ст. ст. 3 и 391 ТК РФ);

- с заявлением о восстановлении на работе (ст. 391 ТК РФ);

- в случае не рассмотрения индивидуального трудового спора комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок и при несогласии с решением КТС (ст. ст. 390, 391 ТК РФ);

- в случае возникновения спора по факту причинения работнику морального вреда и размерам его возмещения (ст. 237 ТК РФ).

На основании ст. 373 ТК РФ государственная инспекция по труду имеет право выдать работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе в результате рассмотрения жалобы о решении работодателя уволить работника, который является членом профсоюза, несмотря на мнение профоргана, не согласившегося с увольнением работника. Можно предполагать, что законодатель, при установлении данного исключения из общих правил о судебном порядке восстановления на работе, отталкивался от того, что коллизия прав работника и работодателя в подобных случаях маловероятна, если оценка государственной инспекции труда и мотивированное мнение профоргана о неправомерности действий работодателя совпадают.

Срок обращения в суд за защитой нарушенных прав исчисляется в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня

вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ст. 392 ТК РФ). Освобождаются от уплаты пошлин и судебных расходов работники в случае обращения в суд с исковым требованием, вытекающим из трудовых отношений, а также в связи с невыполнением либо ненадлежащим выполнением условий трудового договора (ст. 393 ТК РФ).

За защитой трудовых прав, свобод и законных интересов в суд кроме работников с заявлениями могут обратиться:

– законные представители работников, не обладающих полной дееспособностью, родители, усыновители, опекуны, попечители или иные лица, которым это право предоставлено федеральным законом (ст. 52 ГПК РФ);

– профсоюзы, в соответствии с положением ст. 46 ГПК РФ о том, что организации вправе обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов других лиц по их просьбе в случаях, предусмотренных законом. В отношении профсоюзов таким законом является Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"⁵⁸, ст. 23 которого установлено, что в случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры;

– прокурор, основанием для заявления, которого в суд является обращение к нему граждан о защите нарушенных или оспариваемых социальных прав, свобод и законных интересов в сфере трудовых (служебных) отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 45 ГПК РФ).

Возбуждаемые судами общей юрисдикции дела, связанные с нарушениями трудового законодательства, классифицируются ГПК РФ как исковые дела о защите нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных

⁵⁸ Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 28.12.2010) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" // Собрание законодательства РФ, 15.01.1996, N 3, ст. 148.

интересов, возникающих из трудовых правоотношений (п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ). Такие дела рассматриваются в порядке искового производства, к ним применяются специальные нормы о разрешении трудовых споров в судах, предусмотренных ТК РФ.

В рассматриваемой категории дел истцами являются работники, которые защищают свои права, свободы и законные интересы путем подачи в суд исковых заявлений лично или другими лицами, имеющими на это право. Это могут быть прокуроры, профсоюзы, законные представители. В указанных делах в большинстве случаев ответчиками выступают работодатели, независимо от статуса: как юридические, так и физические лица. Они несут гражданско-правовую ответственность за причиненный работникам ущерб. В таких делах в качестве ответчиков не могут быть привлечены должностные лица организаций. Законодатель в этом случае придерживается единого подхода к гражданским и трудовым правоотношениям (ст. 1068 ГК РФ), в соответствии с которым юридическое лицо обязано возместить вред, причиненный его работником при исполнении трудовых обязанностей.

Судебная защита признана одним из главных способов защиты трудовых прав и свобод (ст. 352 ТК РФ), это положение является безупречным с точки зрения теории права. Что же касается реального положения дел, то доступ работников к судебной защите своих прав сильно затруднен следующими причинами:

проведение судебных заседаний в рабочее время, в которое работник должен выполнять свои трудовые обязанности;

многоступенчатость и длительность процесса рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции – в судебных инстанциях: первой, кассационной и надзорной.

Существует еще такой момент как право суда применять закон по аналогии (ст. 11 ГПК РФ). Во многих случаях он приводит к подмене судом статуса истца и ответчика как сторон трудового правоотношения статусом сторон гражданского правоотношения и сопутствующим неблагоприятным для

работников и их представителей последствиям.

Когда происходит удовлетворение исковых требований по делу, которое возникло в трудовых правоотношениях, то способы защиты трудовых прав истца, законодательно предусмотренные, определяются решением суда:

- присуждение к исполнению ответчиком обязанности в натуре;
- восстановление положения, существовавшего до нарушения права, и пресечение действий ответчика, нарушающих право или создающих угрозу его нарушения;
- признание нарушенного или оспариваемого права истца.

При вынесении судом решения в пользу истца на ответчика возлагается гражданско-правовая ответственность, которая состоит из обязательного исполнения ответчиком действий по защите прав истца, установленные решением суда. В порядке исполнительного производства обеспечивается соблюдение исполнения судебного решения, т.е. ответчик несет гражданско-правовую ответственность, возложенную на него судебным решением.

Особенность гражданско-правовой ответственности за нарушение трудового законодательства состоит в возложении ответственности по обязательствам, которые вытекают из трудовых отношений на:

- работодателей (учредителей или собственников) таких предприятий и учреждений, которые полностью или частично финансируются за счет средств собственника, учредителя;
- законных представителей физических лиц, которые выступают в качестве работодателей (ч. 11 ст. 20 ТК РФ),
- работодателей (учредителей или собственников) казенных учреждений (ч. 12 ст. 20 ТК РФ).

По сути, дополнительная ответственность – это субсидиарная ответственность, которую несет другое лицо дополнительно к ответственности основного должника (ст. 399 ГК РФ).

К примеру, норма ч. 12 ст. 20 ТК РФ, если применять ее к трудовым отношениям, отражает положения ст. ст. 115 и 120 ГК РФ. В соответствии с

этимися положениями субсидиарную ответственность по обязательствам казенного предприятия несет собственник имущества этого предприятия в случае, если имущества недостаточно. Субсидиарную ответственность по обязательствам частного или бюджетного учреждения несет само учреждение денежными средствами, находящимися в его распоряжении, а при недостаточности денежных средств – собственник его имущества.

Федеральными законами установлена возможность дополнительной гражданско-правовой ответственности «неосновных должников». Статья 26.11 Федерального закона от 06.10.1999 N 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»⁵⁹, гласит, что по обязательствам учреждений, созданных органами государственной власти субъекта РФ отвечают субсидиарно сами органы, а также обеспечивают исполнение обязательств в установленном федеральным законом порядке. В статье 7 Федерального закона от 14.11.2002 N 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»⁶⁰ установлено, что субсидиарную ответственность по обязательствам своих казенных предприятий при недостаточности их имущества несут муниципальные образования, субъекты РФ или Российская Федерация.

Статья 51 Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления»⁶¹ устанавливает, что по обязательствам муниципальных учреждений субсидиарно отвечают органы местного самоуправления от имени муниципального образования.

За нарушение трудового законодательства есть еще один особый вид ответственности работодателя – арбитражного управляющего – это взыскание с

⁵⁹ Федеральный закон от 06.10.1999 N 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" (с изм. и доп. на 27.01.2013) // Собрание законодательства РФ, 18.10.1999, N 42, ст. 5005.

⁶⁰ Федеральный закон от 14.11.2002 N 161-ФЗ (ред. от 03.12.2012) "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" // Собрание законодательства РФ, 02.12.2002, N 48, ст. 4746.

⁶¹ Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" (с изм. и доп. на 27.01.2013) // Собрание законодательства РФ, 06.10.2003, N 40, ст. 3822.

работодателя арбитражным судом членских профсоюзных взносов, которые не были перечислены на счет профсоюзной организации и был нарушен порядок, определенный в коллективном договоре (ст. 377 ТК РФ).

Досадно, что арбитражные суды в малой степени учитывают специфику трудовых отношений и, соответственно, специфику судебных дел, вытекающих из них. По практике, сложившейся за несколько последних лет, арбитражные суды, вопреки правовой природе коллективного договора, который априори не является гражданско-правовым, рассматривают требования к работодателям, не выполняющим условия коллективных договоров, в качестве экономических споров субъектов хозяйствования.

Существует еще такое обстоятельство, на которое следует обратить внимание, что в нормы трудового права по законодательству РФ за нарушение условий трудового договора включены условия о применении гражданско-правовой ответственности. Это определено тем, что существует связь между сферой регулирования труда и комплексом производственных, информационных, экономических, финансовых и иных отношений, которые взаимодействуют между собой в процессе трудовой деятельности, обусловленной трудовыми договорами, заключенными с работниками.

Следовательно, юридическими санкциями не может быть ограничено нарушение условий трудовых договоров только по нормам трудового права.⁶²

Проблемы, образующиеся в этой сфере, возникают из-за тесного взаимодействия отношений, зарождающихся при заключении трудового договора с работником. Как правило, они не могут быть ограничены только лишь нормами трудового законодательства из-за сложностей и особенностей исполнения работниками своих трудовых функций, выполняемых не только в рамках трудового, но и на основе договора гражданско-правового характера.

Можно отметить, что зачастую гражданско-правовые договоры заключаются с руководителями коммерческих организаций. В юридической литературе также отмечается неоднозначность такой ситуации. В.Г. Сойфер,

⁶² Еремина С.Н. Договорное регулирование в сфере трудовой деятельности // Юрист. 2012. N 6. С. 32 - 37.

например, отмечает, что отношения, представляющие предмет корпоративного или гражданского права могут предшествовать заключению трудового договора с руководителем организации. Естественным процессом можно признать их внедрение в сферу труда. Такой процесс характерен для рыночной экономики с ее сложной организационно-правовой структурой.⁶³

Б.Р. Карабельников пишет, что необходимо делать вывод о подчиненности отношений между акционерным обществом и его руководителем нормам трудового законодательства. Вместе с тем в состав этих норм необходимо включить не только нормы трудового характера, таких как ТК РФ и других актов, а также положения Закона об АО, описывающие специфику отношений между акционерными обществами и их руководителями⁶⁴.

Также в научной литературе высказана точка зрения, что корпоративными являются отношения, складывающихся между обществом и лицами, исполняющими функции его органов. Поэтому они отличаются от отношений между наемными работниками и работодателем, которые по своей природе являются гражданско-правовыми⁶⁵.

О.А. Макарова, например, отмечает по этому поводу, что арбитражными судами должны рассматриваться споры по вопросам прекращения договоров руководителей акционерных обществ. Она отмечает: "Согласно ст. 225.1 АПК РФ к корпоративным спорам, которые рассматривают арбитражные суды, относятся споры, возникающие из гражданских правоотношений, между лицами, входящими или входившими в состав органов управления, и юридическим лицом в связи с осуществлением, прекращением, приостановлением полномочий указанных лиц"⁶⁶.

⁶³ Сойфер В.Г. Судьба и проблемы трудового коллектива // Законодательство и экономика. 2004. N 7.

⁶⁴ См. Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. М.: ИД ФБК-ПРЕСС, 2003.

⁶⁵ См., например: Маковская А.А. Основание и размер ответственности руководителей акционерного общества за причиненные обществу убытки // Убытки и практика их возмещения: Сб. статей / Отв. ред. М.А. Рожкова. М.: Статут, 2006. С. 329 - 372; Садиков О.Н. Убытки в гражданском праве Российской Федерации. М.: Статут, 2009.

⁶⁶ Макарова О.А. "Золотые парашюты": способ защиты при враждебном поглощении или угроза для компании? // Юрист. 2011. N 17. С. 26.

По этой проблеме и судебная практика носит неоднозначный характер. Рассматривая Постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 02.08.2011 № 17АП-9101/2010-ГК по делу N А60-6476/2010⁶⁷ можно отметить, что исполнительный единоличный орган общества находится в трудовых правоотношениях с акционерным обществом, а также в гражданско-правовых отношениях, на которые распространены нормы ГК РФ об обязательствах и ответственности за их нарушение, являющиеся специальными. Без изменения данное постановление оставлено Постановлением ФАС Уральского округа от 28.10.2011 N Ф09-10829/10⁶⁸.

Следовательно, трудовые отношения в рамках трудового договора не препятствуют одновременному существованию гражданско-правовых отношений для работников, которые исполняют функции исполнительного органа акционерного общества.

Иногда ставится под сомнение судами и правовая природа дополнительных соглашений заключаемых как приложение к трудовому договору. Такие соглашения признаются недействительными⁶⁹. В связи с чем обращается внимание на обстоятельство, что в трудовом законодательстве вообще не установлен механизм признания трудового договора или его части незаключенным или недействительным. То же самое касается и дополнительных соглашений к трудовому договору, потому что в соответствии с ч. 3 ст. 57 ТК РФ соглашение сторон, заключаемое в письменной форме является неотъемлемой частью трудового договора.

Причем в трудовом законодательстве в отличие от гражданского законодательства отсутствует понятие недействительности трудового договора, на что Верховный Суд РФ обращает наше внимание.

⁶⁷ Постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 02.08.2011 N 17АП-9101/2010-ГК по делу N А60-6476/2010 Ответственность физического лица, исполняющего функции единоличного исполнительного органа акционерного общества, регулируется нормами статьи 71 ФЗ "Об акционерных обществах". Документ опубликован не был // СПС КонсультантПлюс 2013 г.

⁶⁸ Постановление ФАС Уральского округа от 28.10.2011 N Ф09-10829/10 по делу N А60-6476/10. Документ опубликован не был // СПС КонсультантПлюс 2013 г.

⁶⁹ См.: Постановление ФАС Уральского округа от 23 марта 2010 г. N Ф09-1909/10-С4 по делу N А50-21820/2009. Документ опубликован не был // СПС КонсультантПлюс 2013 г.

Обусловлено это тем, что трудовые договоры представляют собой особый вид договоров. Их объектом является выполнение трудовой функции, то есть работы в определенной должности, по определенной специальности и т.п. Обязательным условием является подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка⁷⁰.

По этому поводу существует мнение, что одним из способов устранения пробела в трудовом законодательстве является внедрение в раздел "Общие положения" ТК РФ дополнительной статьи. В ней должны быть предусмотрены основания и границы по применению гражданского законодательства к трудовым отношениям в порядке межотраслевой аналогии⁷¹.

Однако аналогия по правилам трудового законодательства до настоящего времени так и не применяется. В связи с этим, для разграничения предметов правового регулирования самостоятельных отношений, в практике применения норм действующего законодательства должны прослеживаться четкость и последовательность.

Справедливым в данном случае необходимо признать высказывание А.М. Куренного, важное практическое значение имеет определение отрасли законодательства, которая регулирует отношения, связанные с трудом. От этого напрямую зависит рассмотрение в случае конфликта вопросов об ответственности сторон договора⁷².

О сложности сферы правового регулирования трудовой деятельности, которая возникает при заключении договоров с отдельными категориями работников, свидетельствует изложенное выше.

Сегодня все новые и новые способы воздействия на возникающие между сторонами отношения, связанные с трудом получает индивидуальное регулирование.

⁷⁰ См.: Определение Верховного Суда РФ от 14 ноября 2008 г. N 5-В08-84. Документ опубликован не был // СПС КонсультантПлюс 2013 г.

⁷¹ См., например: Ершова Е.А. Гражданское право - источник трудового права? // Трудовое право. 2004. N 12. С. 18, 20; Захаров В.Н., Цыбуленко А.П. Применение аналогии при разрешении трудовых споров // Российская юстиция. 2008. N 3.

⁷² Куренной А. Труд и право: трудовое или гражданское // Корпоративный юрист. 2005. N 1. С. 32.

Из вышеизложенного очевидно, что самому процессу трудовой деятельности при установлении договорных отношений необходимы межотраслевые приемы регулирования. Но, несмотря на это не нужно, чтобы процесс трудовой деятельности приводил к тому, что правовые нормы отраслей права, смежные с трудовым правом, создают преграды для выполнения социально-правового стандарта, который особенно присущ трудовому праву. Необходимо свести к минимуму пробелы в законодательстве, нечеткость юридической техники, другие недостатки и изъяны путем планомерного совершенствования законодательства, регулирующего трудовую деятельность. Именно по этой причине перспективы слияния трудового права с гражданским, то есть практически полной "ликвидации" трудового права, как самостоятельной отрасли, являются преждевременными.

3.2 Административно-правовая и уголовная ответственность за нарушение трудового законодательства и основания ее возникновения

Нарушение трудового законодательства не ограничивается материальной и дисциплинарной ответственностью. Так, юридическая ответственность за нарушение требований законодательства о труде, может наступать не только по нормам трудового права. За такие нарушения в ряде случаев установлена административная и уголовная ответственность.

Если обратиться к трудовому праву Запада, то можно выделить две модели трудовых норм: европейскую и англосаксонскую. Европейская модель наиболее обоснованна, воплощена во Франции. В ней имеется значительное число юридических норм, предусматривающих материальную, административную, уголовную ответственность, за нарушение конкретных положений трудового законодательства, которые касаются прав работников и профсоюзов. Так, например, во французском кодексе труда каждая глава включает титул, состоящий целиком из норм об ответственности за нарушение статей соответствующей главы. Такая ответственность выражается в штрафах и

тюремном заключении. В Испании действует специальный закон об ответственности за правонарушения в трудовых отношениях.

В таких странах как США и Великобритания, реализация многих норм происходит через специально созданные административные органы, которые создаются на трехсторонней основе. Данным механизмом пользуются как профсоюзы, так и работники. Предпринимателям запрещено дисциплинарно наказывать или увольнять работников, обратившихся в указанные органы с жалобами на нарушение своих прав.⁷³

На сегодняшнее время в России административная ответственность регулируется КоАП. С 1 января 2015 года существенным образом поменялись нормы касающиеся ответственности за нарушение в сфере труда. Введено разделение нарушений, ужесточается ответственность работодателя и сотрудников. Итак, в соответствии с нормами КоАП, ответственность наступает за административные правонарушения, которые посягают на социально - трудовые права граждан. К наиболее универсальной норме, которая может быть применена при любых нарушениях трудового законодательства можно назвать статью 5.27 КоАП. В соответствии с Федеральным законом «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» в статью 5.27 внесены существенные изменения.⁷⁴ Во-первых, совершенно другое название статьи: Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. А вот нарушениям в сфере охраны труда теперь посвящена отдельная статья 5.27.1 КоАП. Хочется заметить следующее, что теперь новые статьи охватывают нарушение норм, как трудового законодательства, так и иных нормативно - правовых актов, содержащих нормы трудового права, к таким, например можно отнести Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек». В новой статье отражены три

⁷³ Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. М.: Издательская группа НОРМА - ИНФРА М, 2000. С. 15 - 16

⁷⁴ Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона О специальной оценке условий труда.

состава нарушений норм трудового права. Отдельно выделено следующее нарушение – фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем. Таким нарушением будет являться ситуация, когда работодатель, его уполномоченные представители не знали о приеме нового сотрудника и отказывают заключать с ним договор. Следующие виды нарушений - уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем и прочие нарушения трудового законодательства и иных нормативно - правовых актов, содержащие нормы трудового права, такие как отсутствие графика отпусков; выплата заработной платы один раз в месяц вместо двух; заключение договора о материальной ответственности не по форме и др.

Из новых изменений видно, что усилена ответственность работодателя и сотрудников. Вследствие этого следует провести разъяснительную работу с руководителями подразделений о недопустимости своеговольного допуска к работе нового сотрудника. Возможно, во избежание этого следует принять локальный нормативный акт, который будет регулировать вопросы приема на работу в конкретную компанию, также следует обратить внимание на процесс приема новых работников, чтобы не создавать условий для правонарушения.⁷⁵

В качестве примера других норм КоАП, которые носят специальный характер, устанавливается административная ответственность за:

- уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения (ст. 5.28 КоАП);
- нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению (ст. 5.31 КоАП);
- невыполнение соглашения (ст. 5.33 КоАП);

⁷⁵ Вишнепольская И. Новые штрафы за нарушение трудового законодательства // Кадровая служба и управление персоналом предприятия № 12, 2014.

- сокрытие страхового случая (ст. 15.34 КоАП);
- незаконное привлечение к трудовой деятельности в России иностранного гражданина или лица без гражданства (ст. 18.15 КоАП) и другие.

В качестве наказания за вышеперечисленные административные правонарушения, применяется административный штраф, размер которого различается для граждан, должностных лиц или юридических лиц.

Дела об административных правонарушениях, посягающих на права работников, в подавляющем большинстве случаев возбуждаются должностными лицами федеральной инспекции труда (государственными инспекторами труда) - в виде составления протокола об административном правонарушении (в соответствии со ст. 23.12, ч. 4 ст. 28.1, ч. 1 и 2 ст. 28.3 КоАП РФ). При осуществлении прокурорского надзора прокурор вправе возбудить дело о любом административном правонарушении - в виде вынесения постановления о возбуждении производства по делу об административном правонарушении (в соответствии со ст. 25.11, ч. 4 ст. 28.1, ст. 28.4 КоАП РФ). Особенностью возбуждения дел об административном правонарушении, предусмотренном ст. 5.40 "Принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке", является то, что составление протоколов о таком административном правонарушении возложено на должностных лиц органов внутренних дел (ч. 2 ст. 28.3 КоАП РФ).

Дела о правонарушениях, предусмотренных ч. 1 ст. 5.27, ст. ст. 5.28 - 5.34 и 5.44 КоАП РФ, рассматриваются от имени федеральной инспекции труда и подведомственных ей государственных инспекций труда государственными инспекторами труда (ч. 1 ст. 23.12 и ч. 1 ст. 29.9 КоАП РФ), которые выносят по ним постановления о назначении административного наказания в виде штрафа. Государственный инспектор труда может вынести постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении, в частности, в случае объявления устного замечания в соответствии со ст. 2.9 КоАП РФ, в случае передачи материалов дела прокурору, в орган предварительного следствия или в орган дознания, если в действиях

(бездействии) содержатся признаки преступления. По делам, предусмотренным ч. 2 ст. 5.27 и ст. 5.42 КоАП РФ, государственный инспектор труда выносит определение о передаче дела на рассмотрение по подведомственности судье районного суда (мировому судье), поскольку рассмотрение таких дел относится к компетенции судей (ст. 23.1 КоАП). Государственный инспектор труда может также вынести определение о передаче дела, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ (если правонарушение влечет административное приостановление деятельности работодателя), судье районного суда, уполномоченному назначать административные наказания юридическим лицам и лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в виде административного приостановления деятельности.

Дела о правонарушениях, предусмотренных ч. 2 ст. 5.27 (в указанном выше случае - ч. 1 ст. 5.27), ст. ст. 5.40 и 5.42 КоАП РФ, рассматриваются судьями районных судов (мировыми судьями). К компетенции судей районных судов относится рассмотрение дел об административных правонарушениях, влекущих административное приостановление деятельности или дисквалификацию лиц, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы, должности государственной гражданской службы субъекта РФ, должности муниципальной службы. В остальных случаях указанные дела рассматриваются мировыми судьями.

По результатам рассмотрения дела об административном правонарушении судья выносит постановление о назначении административного наказания виновному лицу или о прекращении производства по делу об административном правонарушении. За совершение правонарушений, предусмотренных ст. ст. 5.40 и 5.42 КоАП, судья назначает наказание виновным лицам в виде административного штрафа. Совершение правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП, влечет наложение административного штрафа или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток. Совершение правонарушения, предусмотренного ч. 2 ст. 5.27 КоАП, т.е. нарушение законодательства о труде

и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет.

Дисквалификация заключается в лишении физического лица права замещать должности федеральной государственной гражданской службы, должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, должности муниципальной службы, занимать должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ч. 1 ст. 3.11 КоАП).

В процедурах возложения на виновных лиц административной ответственности за нарушение трудового законодательства осуществляется государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, который является вместе с судебной защитой одним из основных способов трудовых прав и свобод (ст. 352 ТК РФ). Институт административной ответственности за нарушение трудового законодательства, ввиду оперативности процедур осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, представляется - в целях защиты трудовых прав - намного более эффективным, чем институт гражданско-правовой ответственности. Законом предусмотрены и необходимые гарантии от необоснованного привлечения лиц к административной ответственности, в частности: презумпция невиновности (ст. 1.5 КоАП РФ), участие защитника в деле (ст. 25.5 КоАП РФ), право обжалования постановления об административном правонарушении в вышестоящий орган и

в суд (ст. 30.1 КоАП РФ).

Административная ответственность за нарушение трудового законодательства не может рассматриваться в качестве альтернативной гражданско-правовой ответственности. Так, в соответствии со ст. 4.7 КоАП РФ споры о возмещении имущественного ущерба и морального вреда, причиненных административным правонарушением, рассматриваются не с делом об административном правонарушении, а разрешаются судом в порядке гражданского судопроизводства.

Надо отметить, что на практике весьма дискуссионным является вопрос признания правонарушения малозначительным, так как, основываясь на нормах ст. 2.9 КоАП РФ существует возможность освобождения работодателя от административной ответственности и вынесения замечания. Однако, критериев малозначительности нет. На практике под «малозначительностью» понимается правонарушение имеющее место тогда, когда отсутствует существенная угроза охраняемым общественным отношениям.

Рассматривая уголовную ответственность, стоит помнить, что её субъектом всегда является физическое лицо. Статьей 143 УК РФ предусмотрена уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло неосторожное причинение тяжкого вреда здоровью человека, наказывается принудительными работами либо лишением свободы с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Статья 145 УК РФ устанавливает ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, или необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет. Данное правонарушение наказывается штрафом или обязательными работами. В статье 145.1 УК РФ содержится норма, которая устанавливает ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат, совершенную руководителем организации

независимо от форм собственности из корыстной или личной заинтересованности. Такое нарушение наказывается штрафом или лишением права занимать определенную должность, заниматься определенной деятельностью, либо лишением свободы. Кроме вышесказанного не стоит забывать о таких нарушениях как:

- нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина (ст.136 УК РФ);
- нарушение тайны переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений (ст. 138 УК РФ);
- нарушение авторских и смежных прав (ст. 146 УК РФ);
- нарушение изобретательских и патентных прав (ст. 147 УК РФ);
- незаконное получение и разглашение сведений, составляющих коммерческую, налоговую или банковскую тайну (ст. 183 УК РФ) и другие нарушения.

Стоит отметить, что вопрос о привлечение к уголовной ответственности решается органами прокуратуры и другими уполномоченными на то государственными органами.

Хотелось бы заострить внимание на таком правонарушении как хищение. Хищение - это умышленное противоправное изъятие чужого имущества с целью обращения его в свою пользу. В зависимости от способов различают хищение, совершенное путем кражи (ст. 158 УК РФ), грабежа (ст. 161 УК РФ), присвоения или растраты (ст. 160 УК РФ), мошенничества (ст. 159 УК РФ). Итак, данное правонарушение может относиться как к уголовному правонарушению, так и к административному (ст. 7.27 КоАП), данное разграничение будет зависеть от суммы причиненного ущерба.⁷⁶ Как замечает А. Малов в своей статье – уволить сотрудника за совершение им на работе хищения далеко не всегда просто, даже не смотря на то, что у работодателя могут иметься все доказательства, например, камера видеонаблюдения. Этот факт не дает работодателю право немедленно уволить работника, потому что

⁷⁶ Конорев Р. Увольнение работника за хищение // Трудовое право, №4, 2012

при расторжении трудового договора работник может остаться недовольным своим положением и вследствие чего обращается в суд за восстановлением своих нарушенных прав. В результате рассмотрения дела суд чаще всего восстанавливает такого работника в должности, с учетом обстоятельств главы 11 УК РФ. Работодателю для привлечения к юридической ответственности, следует собрать внушительную доказательственную базу: опросить очевидцев, свидетелей, иные материальные свидетельства. Первым делом при выявлении факта хищения следует запросить у работника письменное объяснение (ст. 193 ТК РФ). Только после состоявшегося приговора суда о привлечении к той или иной ответственности работника может наступить дисциплинарная ответственность в виде расторжения трудового договора с работником, совершившим хищение.⁷⁷

В итоге хотелось бы подчеркнуть, что привлечение к административной или уголовной ответственности не гарантирует восстановление нарушенного права сторон, так как эти виды ответственности являются формой государственного принуждения, а не защитой личных прав субъектов трудовых отношений.

3.3 Дисциплинарная и материальная ответственность за нарушения, трудового законодательства и основания ее возникновения

Понятие и значение материальной ответственности по нормам трудового права.

Основой хозяйственной деятельности всех работодателей независимо от их организационных форм и форм собственности является имущество. В Российской Федерации право собственности признается и охраняется государством. Как мы видим правовую базу института материальной ответственности кроме ТК РФ также образуют конституционные нормы, согласно им, признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности.

Работник при выполнении своих трудовых обязанностей использует оборудование, сырье, инструменты и другие материалы которые принадлежат

⁷⁷ Мальков А. Особенности восстановления на работе после хищения // Трудовое право, №12, 2012

работодателю. Кроме того, трудовая деятельность работника может быть связана с непосредственным хранением, ремонтом и обработкой имущества, которое принадлежит работодателю или третьим лицам. Так, причинить ущерб предприятию, учреждению, организации может не только конкурент, ненадежный партнер, но и сами работники. Поэтому без эффективной команды не может быть реализована даже самая удачная рыночная стратегия. В соответствии с ТК РФ, основная обязанность работника это бережное отношение к имуществу работодателя и иных лиц. Если же он нарушает данную обязанность и вследствие этого работодателю причинен имущественный ущерб, то работник должен понести имущественную ответственность в установленном законом порядке и размере. В отличие от работодателя, работники участвуют в его хозяйственной деятельности не своим имуществом, а только личным трудом, который оценен определенным размером заработной платы. Так, можно выделить определенные отличия материальной ответственности от других видов ответственности:

- взыскание производится из заработной платы работника;
- возмещению подлежит только прямой действительный ущерб, неполученные доходы не возмещаются;
- в большинстве случаев, решение о привлечении лица к материальной ответственности принимает работодатель, который ко всему сам же и реализует данное решение через взыскание на заработную плату.

По ТК РФ материальная ответственность наступает только тогда, когда ущерб причинен в период существования трудового правоотношения, т.е. с момента заключения трудового договора. При расторжении трудового договора, после причинения ущерба не влечет за собой освобождение сторон от данной ответственности. Если же ущерб причинен после прекращения трудового договора, то в таком случае имущественная ответственность наступает уже по нормам гражданского права. Отсюда следует, что любая сторона трудовых отношений может требовать возместить причиненный вред, как во время трудовых отношений, так и после их прекращения. Стоит

отметить, что материальная ответственность сторон может конкретизироваться в трудовом договоре или заключаемым в письменном виде соглашением, прилагаемом к нему. В таком случае такая договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем выше, чем это предусмотрено трудовым законодательством.⁷⁸

По мнению некоторых ученых, таких как П.Р. Ставиский, С.П. Ковалев, у материальной ответственности отсутствует карательная функция. По их мнению, она выполняет лишь компенсационную, воспитательную, охранительную и стимулирующую функцию.⁷⁹ Конечно, с этим нельзя согласиться, так как реализация юридической ответственности не может обойтись без карательной функции.

В юридической науке и практике материальная ответственность является одним из видов юридической ответственности вообще и одним из видов ответственности в трудовом праве, поэтому она обладает всеми признаками такой ответственности, но не стоит забывать о том, что материальная ответственность является самостоятельным видом ответственности со своими особенностями. К таким особенностям можно отнести: возмездный характер. Он направлен на полное возмещение причиненного вреда, применяется в служебном порядке, т.е. без судебного порядка.

Проанализировав трудовое законодательство прошлых лет, можно дать следующее определение материальной ответственности работников - это ответственность за имущественный ущерб, причиненный по их вине предприятию, учреждению или организации при выполнении ими трудовых обязательств.⁸⁰ В дальнейшем материальная ответственность работника определялась, как его обязанность возмещать ущерб, причиненный работодателю.

⁷⁸ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). - 2-е изд. - Москва: Проспект, 2015.С.366

⁷⁹ Ставиский П. Р. Проблемы материальной ответственности субъектов трудовых отношений: диссертация / П. Р. Ставиский. - Харьков, 1982.

⁸⁰ Указ Президиума Верховного Совета СССР от 13 июля 1976г. №4204-IX Об утверждении положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации.

Современное законодательство, а именно ст.232 ТК РФ определяет материальную ответственность, как обязанность стороны трудового договора возместить виновно причиненный другой стороне ущерб.

Большая юридическая энциклопедия дает определение материальной ответственности как обязанности возместить материальный ущерб.⁸¹ Нельзя не заметить, что материальный ущерб также можно назвать имущественным. Следовательно, имущественный ущерб – это ущерб, нанесенный имущественному положению физического или юридического лица вследствие причинения ему вреда или неисполнения условий договора.⁸²

Материальная ответственность является одной из важнейших категорий взаимоотношений работодателя и работника, при этом в ТК РФ даны понятия материальной ответственности, как работника, так и работодателя.⁸³

Для правильного применения законодательства, регулирующего материальную ответственность работника, нужно руководствоваться Постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».⁸⁴

Так, материальная ответственность работника - это его обязанность возместить нанесенный по его вине ущерб, в пределах и порядке, установленных законодательством.⁸⁵

Ученые не могут принять единого решения по вопросу самостоятельности материальной ответственности работника, как вида юридической ответственности.⁸⁶ Почти такая же ситуация и у материальной

⁸¹ Барахин А.Б. Большая юридическая энциклопедия / Серия Профессиональные справочники и энциклопедии - М.: Книжный мир, 2010. С 405

⁸² Юридический словарь Под ред. А.Н. Азрилияна - М.: Институт новой экономики, 2007.С.1094

⁸³ Клокова А.В. Материальная ответственность работника: юридическое оформление и бухгалтерский учет. Профессиональные рекомендации. - М.: Омега - Л, 2008.С.3

⁸⁴ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11. 2006г. № 52 (ред. от 28.09.2010) О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю.

⁸⁵ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). - 2-е изд. - Москва: Проспект,2015.С373

⁸⁶ Савин В.Т. К вопросу о самостоятельности материальной ответственности сторон трудового договора как вида юридической ответственности// Актуальные проблемы российского права,№5, 2013.

ответственности работодателя. Эта мысль получила своё развитие у К.Н.Гусова, Ю.Н.Полетаева. Проведя исследование в своих работах, они пишут, что сравнение правового регулирования материальной ответственности сторон трудового договора, убедительно доказывает наличие в трудовом праве самостоятельного вида юридической ответственности - материальной ответственности работодателя перед работником.⁸⁷

Если обратиться к материальной ответственности работодателя, то не стоит забывать, что в трудовой деятельности он также несет материальную ответственность перед работником. Конечно, она существенно отличается от такой же ответственности работника.⁸⁸ Так, основными случаями материальной ответственности работодателя являются:

1. Незаконное лишение возможности трудиться (ст.234 ТК РФ). Такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу; отказ работодателя от исполнения или несвоевременное исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в неё неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника и другие случаи. Возмещается в форме выплаты неполученного заработка за указанный период либо разницы между полученной и неполученной заработной платой (ст.394 ТК РФ).

2. Задержка заработной платы и других выплат (ст.236 ТК РФ). Наступает за нарушение работодателем установленного срока: выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и другие выплаты. Возмещается в денежной форме в виде уплаты процентов (денежной компенсации) за все дни задержки выплаты причитающихся сумм, вина работодателя не учитывается. Постановление Верховного Суда Российской

⁸⁷ Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н., Ответственность по российскому трудовому праву. М., 2011. С.131,134

⁸⁸ Клокова А.В. Материальная ответственность работника: юридическое оформление и бухгалтерский учет. - М.: Омега-Л, 2008.

Федерации от 17 марта 2004г. №2 в ч.2 и 3, указало, что начисление процентов не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием из-за инфляционных процессов.

3. Причинение ущерба имуществу работника (ст. 235 ТК РФ). Основным условием возмещения данного ущерба является факт его причинения при исполнении работником трудовых обязанностей или в связи с их исполнением, например, утрата личного инвентаря; пропажа вещей которые сданы в охраняемый гардероб и т.п. Форма возмещения осуществляется в денежной или натуральной форме. В ТК РФ говорится, что при согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре, т.е. путем передачи работнику имущества, подобно утраченному, или исправления испорченного имущества.⁸⁹ Сказанное позволяет заключить, что существует необходимость законодательного закрепления положения о том, что работодатель может возместить причиненный ущерб в натуре только с письменного согласия работника.

4. Возмещение морального вреда, причиненного работнику (ст. 237 ТК РФ). В соответствии с п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994г. №10, дается определение морального вреда. Под ним понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями или бездействиями, посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага, такие как жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация и т.п. или нарушающими его личные неимущественные права, такие как право на пользование своим именем, право авторства и другие имущественные права граждан.⁹⁰ Возмещение в трудовых отношениях – денежное, оно может производиться во всех случаях причинения такого ущерба при нарушении работодателем трудовых прав работника. Размер такого возмещения определяется соглашением сторон или судом. На

⁸⁹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). - 2-е изд. - Москва: Проспект, 2015. С.370

⁹⁰ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20.12.1994 №10 Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда.

сегодняшний день критерии и методы оценки размера компенсации морального вреда отсутствуют, не установлено никаких правил определения размера компенсации морального вреда. Раньше основаниями материальной ответственности работодателя рассматривались случаи применения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей.

На сегодняшний день в сфере социально – трудовых отношений происходят существенные изменения. Это связано с принятием Федерального Закона от 24.07.1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Данный закон установил правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и определил порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и иных случаях. Вступление данного закона в силу было обусловлено принятием Федерального Закона от 02.01.2000 № 10-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2000 год». Такие законы принимаются каждый год, они устанавливают соответствующие тарифы.

Из этого следует, что практически все вопросы возмещения ущерба, причиненного здоровью работника, перешли из трудового законодательства в сферу законодательства о социальном обеспечении и социальном страховании.⁹¹

А.В. Колосовский в своей диссертации подчеркивает, что при рассмотрении трудовых споров связанных с компенсацией морального вреда работнику, стоит принимать в расчет вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействиями работодателя. В результате незаконного увольнения, нарушением установленного порядка увольнения,

⁹¹ Комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. - М.: Юрист 2005, С.751

незаконного перевода на другую работу, необоснованное применение дисциплинарного взыскания, причинение работнику тяжкого либо среднего вреда здоровью и т.д. Размер компенсации должен быть не менее половины от суммы причиненного материального ущерба. Такая сумма, с одной стороны, защищала бы работодателя от чрезмерного завышения работником размера морального вреда, а с другой была бы соразмерной компенсацией работнику, при восстановлении его нарушенных прав. Данное предложение необходимо рассматривать в качестве одного из способов компенсации морального вреда при одновременном причинении материального ущерба. В других же случаях такой размер будет определяться судом с учетом фактических обстоятельств дела.⁹²

Что касается материальной ответственности работника, то не стоит забывать о том, что, как правило, заработная плата является единственным источником средств существования человека. Работник - это зависимое лицо, он постоянно находится в обстановке повышенного риска относительно возможности повредить, уничтожить, утратить имущество работодателя. В зависимости от объема возмещения причиненного ущерба, трудовое законодательство различает ограниченную (ст. 241 ТК РФ) и полную материальную (ст. 242 ТК РФ) ответственность работника. В отличие от второй, которая возмещается в полном размере, в сумме, равной причиненному ущербу, первая предусматривает, что её размер будет ограничен средним месячным заработком работника.

В зависимости от субъективного критерия материальная ответственность может быть индивидуальной и коллективной (бригадной), т.е. при совместном выполнении ряда работ. В договоре о коллективной ответственности ценности вверяются определенной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. При освобождении от данной ответственности член коллектива обязан доказать отсутствие своей вины. В

⁹² А. В. Колосовский Эффективность правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности: диссертация / Екатеринбург, 2010.

случае если такая ответственность наступила, то при добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива определяется по соглашению между всеми членами коллектива и работодателем. Если взыскание происходит в судебном порядке, то степень вины каждого члена коллектива определяется судом. Выбор той или иной формы материальной ответственности, заключение соответствующего договора между сторонами трудовых отношений до сих пор остается одной из серьезных проблем в работе организации по обеспечению сохранности имущества работодателя. На практике мы видим, что мнения, о том, какой договор заключать с работником неоднозначны. Так, одни работодатели считают, что договор с работником о коллективной материальной ответственности является самым выгодным для работодателя, так как в случае совершения противоправного действия одним, в итоге отвечать будут все. Если посмотреть с другой стороны, а выгоден ли работнику такой договор? Конечно, когда работники работают вместе, они чувствуют поддержку друг друга, а вот когда вопрос заходит об ответственности, то тут начинаются определенные недопонимания. Из-за этого, чаще всего работники не хотят ввязываться в коллективную ответственность, отказываясь от подписания коллективных договоров. Бывают случаи, когда работодатель не в силах разграничить ответственность работников при совместной работе, тогда он вправе ввести коллективную материальную ответственность (ст. 245 ТК РФ). Размер ущерба в данном случае устанавливается соглашением сторон или в суде. При этом суд устанавливает степень вины каждого работника, а тот в свою очередь вправе доказывать свою невиновность.⁹³ Так, индивидуальный предприниматель обратился в Абаканский городской суд с иском к работникам, о взыскании с них недостачи на основании договора о коллективной материальной ответственности. Работниками был подан встречный иск о признании недействительным договора о полной материальной ответственности. Они ссылались на то, что договор о коллективной ответственности был подписан в заблуждении.

⁹³ Алистархов В. Когда наступает коллективная материальная ответственность // Трудовое право, №2, 2014.

Абаканский городской суд 19.04.2012г. вынес решение по делу, которым отказал индивидуальному предпринимателю в удовлетворении исковых требований и отказал в удовлетворении встречного иска. Первому было отказано на основании того, что им не были созданы надлежащие условия хранения вверенных ответчиком материальных ценностей. Индивидуальный предприниматель подал апелляционную жалобу на решение городского суда. Тот, в своем определении от 28.08.2012г. указал, что при рассмотрении подобного рода дел работодатель должен доказать: противоправное поведение работника, причинную связь между поведением работника и наступившим ущербом, наличие прямого ущерба, вины, а также соблюдения правил заключения договора о коллективной материальной ответственности, чего работодатель не сделал. Таким образом, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Хакасия оставила без изменения решение городского суда, а апелляционную жалобу без удовлетворения.⁹⁴ Но, несмотря на вышесказанное, некоторые работодатели отдают предпочтение индивидуальной материальной ответственности с каждым работником в отдельности, это гарантирует в случае порчи или недостачи имущества, требовать от него возмещения имущественного ущерба в полном размере.⁹⁵

Итак, вернемся к ограниченной ответственности, она наступает во всех случаях причинения ущерба, за исключением установленных трудовым законодательством случаев полной материальной ответственности. При такой ответственности размер возмещения будет зависеть от размера прямого действительного ущерба и среднего месячного заработка, за последние 12 календарных месяцев работы, субъекта, причинившего ущерб. Который будет рассчитываться в соответствии со статьей 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.⁹⁶

Что касается полной материальной ответственности то, она возникает,

⁹⁴ Апелляционное определение Верховного Суда Республики Хакасия от 09.10.2012 дело №33-2309/2012

⁹⁵ Полетаев Ю. Н. Материальная ответственность сторон трудового договора. - М.: ООО Городец-издат, 2003. С 55

⁹⁶ Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 №922 (ред. от 15.10.2014) Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

когда между работником и предприятием заключен специальный письменный договор о таковой ответственности.⁹⁷ Лиц, с которыми должен заключаться данный договор, обычно называют материально ответственными лицами.⁹⁸ Трудовое законодательство устанавливает исчерпывающий перечень случаев возмещения ущерба в полном его размере, для защиты имущественных интересов сторон. Такой перечень дан в ТК РФ, а именно в статье 243, к таким случаям относят:

– когда в соответствии с законодательством на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

– в случаях недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу.

Данная ответственность применяется не ко всем работникам, а только к тем, которые заключили письменные договоры о такой ответственности (ст. 244 ТК РФ). Они могут заключаться с работниками, достигшими возраста 18 лет, если их трудовая функция связана с непосредственным обслуживанием, использованием денежных и товарных ценностей или иного имущества, т.е. в их функции могут входить обязанности по хранению, обработке, продаже, перевозке или применению в процессе труда переданных им ценностей.⁹⁹ Все эти обязанности должны быть обеспечены работодателем. Так, например ОАО обратилось в суд с иском к работнику о взыскании ущерба, ссылаясь на то, что работник получил под отчет сумму для приобретения медикаментов и ветеринарных препаратов. Но полностью по сумме не отчитался, сказав, что часть денежных средств была у него похищена. По заявлению работника было возбуждено уголовное дело. Из материалов дела следовало, что внезапное

⁹⁷ Барихин А.Б. Большая юридическая энциклопедия. Серия Профессиональные справочники и энциклопедии - М.: Книжный мир, 2010.С.405.

⁹⁸ Пешкова О.А. Материальная ответственность сторон трудовых правоотношений: Теория и практика. - М.: Ось-89, 2009.С.53

⁹⁹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/отв.ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. 2-е изд., доп. М.: Издательский Дом Городец, 2007.С.473.

нападение на работника, отсутствие нормальных условий хранения денежных средств, препятствовали последнему выполнить возложенные на него трудовые обязанности. Работник принял все зависящие от него меры, по предотвращению возникновения ущерба. Данное дело приостановлено за неустановлением лиц, его совершивших.¹⁰⁰ Постановлением Минтруда России утвержден перечень работ и категорий работников, с которыми заключаются данный вид договоров.¹⁰¹ В таких договорах определяются взаимные права и обязанности сторон, условия наступления данной ответственности. Так, полная материальная ответственность наступает в случае недостачи ценностей, необеспечение её сохранности, порчи вверенного имущества работодателя. В остальных случаях возмещение ущерба происходит, как правило, в ограниченном размере. Это происходит в следующих случаях:

- Причинение умышленного ущерба. В данном случае работодатель обязан доказать, что ущерб был причинен умышленно.
- Причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения. С согласия работника, производится медицинское освидетельствование, с целью установления факта опьянения.
- Причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда. Такая ответственность будет наступать только после вынесения обвинительного приговора по уголовному делу.
- Причинение ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом. В данном случае работнику должно быть вынесено постановление о назначении административного наказания. Основанием привлечения к полной материальной ответственности является совершение административного правонарушения, вследствие чего работодателю был причинен ущерб.
- При разглашении сведений, составляющих охраняемую законом тайну,

¹⁰⁰ Определение Верховного Суда РФ от 20.05.2000 дело №16-ВООпр-11

¹⁰¹ Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002 №85 Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности.

например, государственную, коммерческую. Так, Федеральным Законом «О коммерческой тайне» установлена обязанность работника возместить причиненный работодателю ущерб, если работник виновен в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, ставшей известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей.¹⁰²

– В случае причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей. Полная материальная ответственность в этом случае наступает если, работник например, использует имущество работодателя для своих личных целей. В качестве примера, Наталья Бацвин, в своей статье, приводит решение Благовещенского городского суда Амурской области, в нем ООО Управление жильем обратилось в суд с иском к А.В. Маркину о привлечении его к полной материальной ответственности, взыскании с него реального ущерба и судебных издержек. Маркин был принят на работу в должности заместителя директора по коммерческой деятельности, с закреплением за ним телефонной сим - карты в связи с производственной необходимостью. Оговаривалось, что если ответчик превысит в течение отчетного периода установленный предел, сумма будет возмещаться им лично. В соответствии с предоставленным списком телефонных разговоров, ответчик использовал данную сим - карту в личных целях, тем самым, нанеся реальный ущерб работодателю. Между сторонами был заключен трудовой договор, по которому для выполнения обязанностей, связанных с использованием различных технических средств, работодатель может предоставить работнику такую технику, путем передачи их в распоряжение работнику, при этом работник берет на себя материальную ответственность за предоставленные средства, обеспечив их сохранность и бережное отношение со своей стороны. А.В. Маркин был уволен по собственному желанию после причинения данного ущерба. Это обстоятельство не влечет за собой освобождения стороны от материальной ответственности. В соответствии со ст. 247 ТК РФ, работодатель должен был истребовать от работника письменное объяснение для

¹⁰² Федеральный Закон от 29.07.2004г. №98-ФЗ О коммерческой тайне.

установления причин возникновения ущерба, а в случае отказа, составить соответствующий акт. В судебном заседании установлено, что данный факт не был истребован, так как ответчик уволился раньше, чем пришел счет от оператора сотовой связи. На основании этого суд в удовлетворении заявленных требований отказал.¹⁰³ Также ярким примером служит использование служебного автомобиля во время поездки по личным делам работника в рабочее или нерабочее время с причинением данному автомобилю повреждения.

– Полная материальная ответственность может быть установлена трудовым договором, заключенным с заместителями руководителя организации или главным бухгалтером, при этом условие о возмещении работником ущерба в полном размере должно быть отражено в данном договоре.

К примерам о полной материальной ответственности, также можно отнести Федеральный закон «О связи», в нем предусмотрена материальная ответственность для работников операторов связи за утрату или задержку доставки всех видов почтовых и телеграфных отправлений в размере ответственности, которую несет оператор связи перед пользователем услугами связи.¹⁰⁴

Анализ вышесказанного позволяет сделать следующий вывод, что институт материальной ответственности является одним из способов защиты права собственности работодателя и работника, что вытекает из анализа норм трудового права (ст. 21, 22 ТК РФ).

Конечно, не стоит забывать, что другие виды ответственности тоже могут носить имущественный характер, если конечно в действиях имелись признаки дисциплинарного, административного или уголовного правонарушения.

Также стоит отметить, что материальная ответственность сторон трудовых отношений направлена на формирование у них уважения к правам друг друга, бережливости имущества другой стороны.

¹⁰³ Бацвин Н. Анализ судебной практики по делам, связанным с материальной ответственностью работника // Трудовое право, №1, 2013.

¹⁰⁴ Федеральный Закон от 07.07.2003г №126-ФЗ (ред. от 21.07.2014 с изм. и доп. от 01.12.2014) О связи

Трудовые отношения обычно возникают в условиях, когда работодателю необходимо некоторое количество работников, для выполнения определенных обязанностей прописанных в трудовом договоре. Отчего трудовые отношения характеризуются объединением труда работников. Сплоченная деятельность людей, которые работают в одной организации, возможна только на основе организации труда. Основа организации труда всегда основывается на властвовании одних и подчинении им других, этот процесс протекает в постоянном конфликте субъектов трудовых отношений.¹⁰⁵ При этом не стоит забывать об общем режиме труда, о единых правилах поведения и дисциплинированности работников. Одной из основных задач трудового законодательства является создание необходимых правовых средств, для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, а именно работников и работодателей.¹⁰⁶ Появление дисциплинарной ответственности, в трудовом праве, связывают с Л. С. Талем, он впервые ввел право работодателя привлекать работника к дисциплинарной ответственности. Так, сегодня дисциплинарная ответственность выступает одним из главных правовых средств, которое содействует согласованности, упорядоченности, а также эффективности реализации трудовых отношений.¹⁰⁷ Правовое средство должно быть действительным и соответствовать временным требованиям. Такая ответственность обеспечивает надлежащее исполнение работником его трудовых обязанностей.

В этих целях работодатель устанавливает трудовую дисциплину. Дисциплина вообще и трудовая дисциплина это явления социальной жизни. Она основана на соблюдении взаимных прав и обязанностей работника и работодателя. Тем самым можно отметить, что дисциплина, как общесоциальное явление, является своего рода законопослушанием, т.е.

¹⁰⁵ Карпушкин А.В. Конституционные права и свободы в сфере труда в России: монография. - М.: Юрлитинформ, 2013.С.268

¹⁰⁶ Глисков А.А., Глисков А.Г., Забейворота А.И. Трудовые споры и конфликты. Порядок обращения в суд. Примеры процессуальных документов - 2-е изд., перераб. и доп. под редакцией доктора юридических наук профессора С.Н. Бабурина - М.: Книжный мир, 2011.С.4

¹⁰⁷ Шевченко С. Дисциплина - двигатель прогресса//Законность,№11,2004.С.58

следование предписаниям закона. Содержание трудовой дисциплины определяется, как надлежащее поведение работника, соответствующее предписаниям трудового законодательства, условиям трудового договора и распоряжениям работодателя. Она является необходимым условием общественной организации труда независимо от формы собственности и сферы деятельности. Совместный труд не может существовать без подчинения определенному порядку и его соблюдения. Вместе с тем следует подчеркнуть, что работник с момента заключения трудового договора лишается в период своего рабочего времени независимости своего поведения. Он должен исполнять трудовые обязанности, подчиняясь требованиям работодателя. Трудовая дисциплина представляет собой некую форму общественной связи между людьми, которая определяется выделением особой функции руководства и надзора за трудовой деятельностью подчиненных - работников. Итак, статьей 189 ТК РФ, дисциплина труда определяется, как обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым законодательством, трудовым и коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами.

Трудовая дисциплина гарантируется созданием необходимых организационных и экономических условий для поддержания высокого уровня работы. Обеспечение надлежащей трудовой дисциплины можно рассматривать не только как право, но и как обязанность работодателя перед своими работниками. Работодатель должен обеспечить необходимые условия трудовой дисциплины, а именно:

- разрабатывать локальные нормативные акты, которые будут определять правила поведения работников;
- своевременно доводить до работников эти правила;
- организовывать и контролировать соблюдение данных правил в процессе труда;
- определять субординацию в коллективе работающих;
- наделять своих представителей из числа работников определенным

объемом управленческой власти;

- определять их полномочия и компетенцию.

Колосовский А. В. в своей работе отмечает, что со стороны руководителя организации также возможны нарушения норм трудового законодательства и норм уголовного, гражданского, налогового и другого законодательства. Поэтому в определении нарушения со стороны работодателя должны учитываться все нормы, которые причинили или могли причинить ущерб другой стороне трудовых отношений. Под грубым нарушением трудовой обязанности руководителя, следует понимать неисполнение либо ненадлежащее исполнение возложенных на этих лиц обязанностей на основании трудового договора и других нормативно - правовых актах, которые в свою очередь повлекли причинение вреда здоровью, имуществу другой стороне. На сегодняшний день механизм привлечения руководителя к ответственности является достаточно сложным, а иногда он просто не действует. Так, статья 362 ТК РФ, не раскрывает какими именно Федеральными Законами, может быть предусмотрена ответственность данных лиц.¹⁰⁸

Стоит отметить, что работодатель несет обязательства не только перед работниками, но также и перед государством. Конечно, мы не забываем про государственную собственность, но если не брать её во внимание, то на работодателя ложится обязанность обеспечения трудовой дисциплины как некой части общесоциальной дисциплины. В данном случае трудовая дисциплина носит самостоятельную ценность, так как она имеет отношение к наемному труду, который в свою очередь имеет безусловную социально - экономическую ценность для любого общества, которое ведет рыночный образ экономической жизни.¹⁰⁹

Работодатель, заключающий трудовой договор с работником, кроме

¹⁰⁸ Колосовский А. В. Эффективность правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности: диссертация / А. В. Колосовский. - Екатеринбург, 2010.

¹⁰⁹ Трудовое право: Учебник/Под общ. ред. С.П.Маврина и Е.Б. Хохлова - М.: Высшее образование, 2005. С.383

вышесказанного также имеет право требовать соблюдения правил внутреннего трудового распорядка. На сегодняшнее время во многих странах происходит трансформация правового регулирования трудового распорядка, меняются принципиальные подходы к этому вопросу. Конечно, сейчас внутренний распорядок организации не сводится только к мерам по поддержанию трудовой дисциплины. На данный момент формируется новый институт трудового права, который возможно будет называться обеспечение трудового распорядка, который будет в себя включать: регулирование дисциплины труда, обеспечение комфортной психологической обстановки на производстве. Новым направлением в регулировании труда, возможно, станет использование средств и инструментов трудового права для обеспечения благоприятного психологического климата. В новом законодательстве, локальных актах появились нормы, которые отражают рост культуры общества, его цивилизованности. Отмечается также, что большинство работников стали получать образование по специальности, отсюда повысилась их профессиональная квалификация, но главное у них появилось чувство собственного достоинства.¹¹⁰ Данные мысли получили своё развитие в работах А.М.Лушникова и М.В. Лушниковой, они подчеркивают, что труд неразрывно связан с личностью работника, его представляющего.¹¹¹ С такой позицией трудно не согласиться.

Итак, внутренний трудовой распорядок сам по себе подразумевает установленный законодательством, а уже потом на его основе локальными нормативными актами порядок поведения работника, который ограничивается пределами хозяйственной власти работодателя. Можно отметить, что внутренний трудовой распорядок является неким элементом правопорядка в государстве. ТК РФ дает следующее понятие правилам внутреннего трудового распорядка – это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с трудовым законодательством порядок приема и увольнения

¹¹⁰ Кисилев И.Я Зарубежное трудовое право. М., 2000. С.101-103

¹¹¹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2т. Т1 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. С.37

работников, основные права и обязанности, ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ст.189 ТК РФ).

Эти правила утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, и, как правило, являются приложением к коллективному договору.¹¹² При их разработке учитывается специфика деятельности и внутреннего функционирования у данного работодателя. Кроме общепринятых требований, также в них могут быть отражены дополнительные и закрепляющие, т.е. сложившиеся правила поведения в организации. Хочется отметить, что такие требования не могут ухудшать положение работника. Как правило, в таких локальных актах отражается следующее: порядок работы, порядок приема и увольнения с работы, обязанности сторон, поощрения и взыскания и другое.

На основе вышесказанного следует подчеркнуть, что в обязанности работника входит соблюдение им трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка (ст. 21 ТК РФ). Так, работник в процессе своего труда должен соблюдать правила безопасности, направленные на охрану здоровья, жизни не только его самого, но и окружающих. Помимо этого, он должен выполнять предписания технического и технологического свойства.

Гарантией обеспечения конституционных прав сторон трудовых отношений, которые прописаны в статьях 1, 2, 17, 18, 37, 55 Конституции РФ, является полнота правил ответственности. Благодаря конкретизации норм о дисциплинарной ответственности можно определить для работодателя четкие границы дозволенного, а для работника его необходимое поведение. Конечно, законодатель допускает неоднозначное толкование отдельных норм дисциплинарной ответственности. Так, технико-юридические недостатки вызывают некие неопределенности в содержании трудовых обязанностей,

¹¹² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). - 2-е изд. - Москва: Проспект, 2015.С.293

нарушение которых влечет применение дисциплинарных взысканий.

Хочется также заметить, что работодатель – это независимый субъект, который имеет право самостоятельно принимать решение о привлечении работников к дисциплинарной ответственности. Главное, чтобы такие решения были законными. В качестве примера, из судебной практики, о незаконном привлечении работника к дисциплинарной ответственности можно привести решение Белогорского городского суда Амурской области. В данный суд был подан иск о признании приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности незаконными. В данном иске указано, что на основании служебного контроля, истец является государственным служащим. На момент проведения служебной проверки, истец дисциплинарных взысканий не имела, кроме этого была награждена почетной грамотой за безупречную и эффективную службу. Конфликтных ситуаций не с кем не имела. Но поставив руководство в известность о своём скором уходе в декретный отпуск, истец стала замечать дискриминацию по отношению к себе. Вследствие чего подверглась необоснованному привлечению к дисциплинарной ответственности в виде выговора, за нарушение служебной дисциплины, которое выражалось в несвоевременном редактировании информации ресурса. В тот же день был издан ещё один приказ о привлечении истца к дисциплинарной ответственности в виде предупреждения о неполном должностном соответствии, за нарушение служебной дисциплины, тем самым истец была освобождена от занимаемой должности с переводом ее на другую работу. С данным решением истец не согласен, считая его незаконным и необоснованным, просит суд признать данное решение о применении к ней дисциплинарных взысканий незаконными и требует восстановить её в первоначальной должности, также взыскать с ответчика заработную плату за время её работы и судебные расходы. Представитель ответчика исковое требование не признала, и просит в иске отказать. Выслушав объяснение лиц, участвовавших в деле и исследовав материалы дела, суд пришел к выводу о частичном удовлетворении исковых требований, а именно признать

незаконным решение о применении к истцу дисциплинарных взысканий в виде освобождения от занимаемой должности, также признать незаконным перевод на другую должность. По решению суда истец должен быть восстановлен в первоначальной должности, в пользу истца должны быть взысканы разница в заработной плате за время её работы и судебные расходы.¹¹³

Такие органы, как прокуратура, государственные инспекторы труда и другие не вправе обязывать работодателя привлекать виновного работника к дисциплинарной ответственности, так как это противоречит принципу свободы экономической деятельности (ст. 34 Конституции РФ).¹¹⁴

¹¹³ Решение Белогорского городского суда Амурской области от 11.03.2011 дело О признании приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности незаконным.

¹¹⁴ Жукова Ю.А. Дисциплинарная ответственность работников как правовое средство обеспечения исполнения трудовых обязанностей: монография // Ю. А. Жукова. - Пермь, 2005.

Заключение

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

Подводя итоги можно сделать следующие выводы, к которым мы пришли в ходе данного исследования. Итак, юридическая ответственность в трудовом праве представляет собой обязанность лица - участника общественных отношений в сфере труда претерпевать неблагоприятные последствия личного, организационного или имущественного характера за виновное совершение действия или бездействия, причинившее вред одной из сторон по отношениям в сфере управления наемным трудом. Из этого определения мы видим, что ответственность наступает только при наличии определенных признаков, элементов и условий. Меры ответственности за правонарушения в сфере труда кроме восстановления нарушенных прав также несут и карательную функцию со стороны общества и государства. Рассматривая более подробно существующие дисциплинарные взыскания, а именно взыскания указанные в ст. 192 ТК РФ, можно сделать вывод, что они не позволяют эффективно оказывать влияние на поведение работника. Необходимо дополнить меры дисциплинарной ответственности, усовершенствовав их в целях повышения эффективности трудового законодательства. Следует предоставлять работодателю возможность использовать другие правовые средства, которые будут обеспечивать дисциплину труда в дополнение к дисциплинарной ответственности.

В качестве новых правовых средств предлагается: временное ограничение продвижения по карьерной лестнице, строгий выговор, предупреждение о возможности увольнения при совершении повторного дисциплинарного проступка. Также нормативно правовые акты о дисциплине отдельных категорий работников, которые предусматривают более широкий круг мер дисциплинарных взысканий, в свою очередь противоречат

Конституции Российской Федерации и ТК РФ, нуждаясь в пересмотре. Отметим, что в статье 192 ТК РФ понятие дисциплинарного проступка является недостаточно совершенным, т.е. оно не отражает всех существенных элементов состава данного правонарушения.

В ходе работы был рассмотрен вопрос о применении к работнику дисциплинарного взыскания материального характера в виде штрафа. В действующем законодательстве отсутствует данная мера, но, несмотря на, это часть работодателей применяют дисциплинарное взыскание, самостоятельно определяя количество и характер таких наказаний. В сложившейся ситуации правильным действием будет разработать реальный, действительный, правовой механизм дисциплинарного штрафа, а после ввести его в порядке и на условиях, которые устанавливаются ТК РФ.

Также трудовое законодательство закрепляет возможность применения за правонарушения в сфере труда, норм не только трудового права, но и норм других отраслей. В настоящей работе мы более подробно рассмотрели нормы административного и уголовного права при нарушении трудовых отношений. В связи с этим, необходимо говорить об ответственности за нарушение трудового законодательства и иных норм содержащие нормы трудового права. Отметим, что привлечение к административной и уголовной ответственности не гарантирует восстановление нарушенных прав, так как эти виды ответственности являются формой государственного принуждения, а не защитой личных прав субъектов трудовых отношений.

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

Предложенные изменения позволят более эффективно применять нормы регулирующие юридическую ответственность за правонарушения в сфере

трудовых отношений. Как следствие, это позволит повысить роль и значение трудового права в области регулирования ответственности за нарушение законодательства о труде.

В трудовом законодательстве нормы, регулирующие юридическую ответственность, не объединены, а рассредоточены по ТК РФ, что вызывает трудности при практическом применении.

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

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

Список используемой литературы

Нормативно-правовые акты

1. Закон СССР от 15. 07. 1970г. №2-VIII (ред. от 22.05.1990) Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде.
2. Кодекс законов о труде 1922 г. (с изменениями и дополнениями опубликованными до 15 июня 1929г.). - М.: Вопросы труда. Гострудиндат. - 1929 г.
3. Конституция Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 2016 год. - Москва: Эксмо, 2016. С. 5-6
4. Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 30. 12. 1929г. «О товарищеских судах на фабрично - заводских предприятиях, в государственных и общественных учреждениях и предприятиях».
5. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002 №85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».
6. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».
7. Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 13. 10. 1929 (утв. Постановлением ЦИК СССР от 08.12. 1929) «Об основах дисциплинарного законодательства Союза ССР и союзных республик».
8. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».
9. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 13 июля 1976г. №4204-IX «Об утверждении положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации».
10. Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в

отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»».

11. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О Прокуратуре Российской Федерации».

12. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Специальная литература

13. Алексеев С.С. Проблемы теории права: Курс лекций: В 2 т. Свердловск, Т.1. 1972. С. 372 - 374

14. Барахин А.Б. Большая юридическая энциклопедия / Серия Профессиональные справочники и энциклопедии - М.: Книжный мир, 2010. С.405

15. Братусь С. Н. Юридическая ответственность и законность. М.: Юридическая литература, 1976. С.3

16. Глисков А.А., Глисков А.Г., Забейворота А.И. Трудовые споры и конфликты. Порядок обращения в суд. Примеры процессуальных документов - 2-е изд., перераб. и доп. под редакцией доктора юридических наук профессора С.Н. Бабурина - М.: Книжный мир, 2011. С.4

17. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н, Ответственность по российскому трудовому праву. М., 2011. С.131,134

18. Иванов А. А. От талиона к индивидуализации юридической ответственности. Исторический очерк становления правового принципа: монография / А. А. Иванов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2012. - С.3

19. Карпушкин А.В. Конституционные права и свободы в сфере труда в России: монография. - М.: Юрлитинформ, 2013.С.268

20. Катрич С. В., Катрич Ю. С. Правовые основы менеджмента в России: Технология использования законодательства в деловом администрировании: Учебное пособие - 3-е изд., переработанное и дополненное - М.: Дело, 2007.С.34

21. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. М.: Издательская группа

НОРМА - ИНФРА М, 2000. С. 15 - 16

22. Клокова А. В. Материальная ответственность работника: юридическое оформление и бухгалтерский учет. Профессиональные рекомендации/ М.: Омега - Л, 2008. С. 3

23. Ковалев С. П. Материальная ответственность работников промышленных предприятий как метод стимулирования труда (вопросы теории и практики): диссертация, 1983.

24. Колосовский А. В. Эффективность правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности: диссертация / А.В. Колосовский. - Екатеринбург, 2010.

25. Комаров С. А., Малько А. В. Теория государства и права. Учебно - методическое пособие. Краткий учебник для вузов. - М.: Издательская группа НОРМА - ИНФА, 1999. С.386

26. Лаверывычев В.Я. Царизм и рабочий вопрос в России (1861 - 1917гг.). - М.: Мысль, 1972. С.16 - 17

27. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 томах. Т.1. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. С.37

28. Лушникова М.В., Лушников А. М. Курс трудового права: Учебник: В 2т. Т.2 Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право. М.: ТК Велби; Проспект, 2004. С. 512 - 514.

29. Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 21

30. Марченко М.Н. Теория государства и права: Учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2006. С.624.

31. Пешкова О.А. Материальная ответственность сторон трудовых правоотношений: Теория и практика. - М.: Ось-89, 2009.С.53

32. Полетаев Ю. Н. Материальная ответственность сторон трудового договора. - М.: ООО Городец-издат, 2003.С 55

33. Ставиский П. Р. Проблемы материальной ответственности субъектов трудовых отношений: диссертация / П. Р. Ставиский. - Харьков, 1982.

34. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового

законодательства. - М.: Юрид. лит., 1990.

35. Татаркова Н.В. История трудовых отношений: Учебно - практическое пособие, учебная программа/Московский государственный университет экономики, статистики и информатики. М., 2006. С.14

36. Теория государства и права: учебник / кол. авторов; отв. ред. А. В. Малько. - 4-е изд., стер. - М.: КНОРУС, 2011.С.262

37. Трудовое право России: учебник для бакалавров/под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2013. С. 531

38. Трудовое право: Учебник/Под общ. ред. С.П.Маврина и Е.Б. Хохлова - М.: Высшее образование, 2005. С.383

39. Тхакахов А.М. Трудовые споры и их решения. - СПб: Нестор - История, 2010.С.4

40. Хохлов Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. 1. Правовое регулирование труда в Российской империи. СПб., 1999. С. 168.

41. Чернявский А. Г., Кузнецов С. М. Юридическая ответственность: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности Юриспруденция - М.: ЮНИТА - ДАНА: Закон и право, 2012.С.3

Материалы судебной практики

42. Апелляционное определение Верховного Суда Республики Хакасия от 09.10.2012 дело №33-2309/2012

43. Определение Верховного Суда РФ от 19.11.2009 №18-В09-72

44. Определение Верховного Суда РФ от 20.05.2000 дело №16-ВООпр-11

45. Определение Санкт - Петербургского городского суда от 02.04.2013 дело №33-4005/2013 «Требование о признании незаконным приказа о наложении дисциплинарного взыскания»

46. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20.12.1994 №10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда».

47. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11. 2006г. № 52 «О

применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

48. Решение Белогорского городского суда Амурской области от 11.03.2011 дело «О признании приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности незаконным».

49. Решение Выборгского районного суда Санкт - Петербурга от 17.12.2013 дело №2-8136 «О возмещении ущерба в порядке регресса».

Периодические издания

50. Алистархов В.В. Когда наступает коллективная материальная ответственность // Трудовое право, № 2, 2014.

51. Бацвин Н.Н. Анализ судебной практики по делам, связанным с материальной ответственностью работника // Трудовое право, №1, 2013.

52. Вишнепольская И. Новые штрафы за нарушение трудового законодательства // Кадровая служба и управление персоналом предприятия № 12, 2014.

53. Жукова Ю.А. Дисциплинарная ответственность работников как правовое средство обеспечения исполнения трудовых обязанностей: монография // Ю. А. Жукова. - Пермь, 2005.

54. Комбаров М. Увольнение за прогул // журнал Трудовое право, №4, 2014.

55. Конорев Р. Увольнение работника за хищение // Трудовое право, №4, 2012

56. Мальков А. Особенности восстановления на работе после хищения // Трудовое право, №12, 2012

57. Миронов В. И. При привлечении работника к дисциплинарной ответственности работодатель обязан доказать совершение им дисциплинарного проступка/ журнал Трудовое право, №5, 2012.

58. Михайлова А. А. Причинная связь как условие привлечения к материальной ответственности в трудовом праве / Вестник Удмуртского университета, вып.4, 2011.С.134

59. Савельева А. Конфликт на работе - повод для дисциплинарного

взыскания?// журнал Трудовое право №10, 2013.

60. Савин В.Т. К вопросу о самостоятельности материальной ответственности сторон трудового договора как вида юридической ответственности// Актуальные проблемы российского права, №5, 2013.

61. Соболев С. А. Меры дисциплинарной ответственности в трудовом праве России: история и современность / Вестник Удмуртского университета, №2-2/2010.С.109

62. Тимофеев В. Нужен новый вид дисциплинарной ответственности/ Законность, №3, 2006.

63. Шаргородский М. Д. Детерминизм и ответственность // Правоведение, 1968. - №1. - С. 46 - 47

64. Шевченко С. Дисциплина - двигатель прогресса // Законность, №11, 2004.С.58

Дополнительная литература

65. Большой юридический словарь. 3-е изд., доп. и перераб. / Под ред. проф. А. Я. Сухарева. - М.: ИНФА-М, 2010. - VI, С. 846.

66. Комментарии к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. - М.: Юрист 2005, С.751.

67. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). - 2-е изд. - Москва: Проспект, 2015.С.366

68. Проект правил для фабрик и заводов в Санкт-Петербурге и уезде. СПб., 1860. С.19, 57 170с

69. Словарь русского языка: Ок. 53 000 слов/ С.И. Ожегов; под общ. Ред. проф. Л.И. Скворцова. - 24 изд., испр. - М.: ООО Издательство Мир и Образование: ООО Издательство Астрель: ООО Издательство Оникс, 2012. С. 599

70. Юридический словарь / Под ред. А. Н. Азрилияна. - 2-е. изд. - М.: Институт новой экономики, 2014. С. 697

71. Юридический словарь Под ред. А.Н. Азрилияна - М.: Институт новой экономики, 2007.С.1094